

Comité scientifique en charge de l'évaluation de la Garantie Jeunes

Rapport intermédiaire

Novembre 2016

Synthèse

Le Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, adopté lors du Comité interministériel de lutte contre les exclusions du 21 janvier 2013, a prévu la création d'un dispositif destiné aux jeunes ni en emploi, ni en formation et en situation de grande précarité sociale, la Garantie Jeunes. Ce dispositif offre à ses bénéficiaires un accompagnement renforcé, assorti d'une garantie de revenu venant en soutien de cet accompagnement. Il se veut innovant selon plusieurs dimensions (accompagnement collectif, priorité aux mises en situation professionnelle, médiation active aussi tournée vers les entreprises...). Il a été décidé d'expérimenter la Garantie Jeunes sur un certain nombre de territoires pilotes à partir de l'automne 2013. La mise en œuvre a été confiée aux Missions locales. Un Comité scientifique a été instauré pour superviser l'évaluation de cette expérimentation, en vue de «déterminer les conditions de [sa] généralisation». Sous sa supervision, un système d'information spécifique permettant d'identifier des jeunes éligibles a été mis en place par la DARES, et deux études qualitatives ainsi qu'une enquête statistique ont été menées. Le présent document constitue le rapport intermédiaire de cette évaluation, l'enquête statistique étant encore en cours.

L'évaluation a tenté de répondre à trois questions : 1) Dans quelle mesure la Garantie Jeune a-t-elle atteint le public visé ? 2) Comment la Garantie Jeunes a-t-elle été mise en œuvre, et notamment, quels effets a-t-elle eu sur l'organisation et les pratiques d'accompagnement des Missions locales ? 3) Quels ont été les effets de la Garantie Jeunes pour ses bénéficiaires ? Plus que d'apporter une appréciation stabilisée des résultats du dispositif, l'objectif de ce rapport intermédiaire est de repérer déjà les marges d'amélioration possible en vue de la généralisation.

La Garantie Jeunes semble avoir atteint le public cible.

Même si la mobilisation des acteurs locaux pour la recension des jeunes éligibles et leur orientation vers la Garantie Jeunes a été inégale selon les territoires, celle-ci semble bien avoir atteint sa cible. En attestent les caractéristiques et situations personnelles de ses bénéficiaires, qui font apparaître un public fragile : leur niveau de qualification est faible (plus des trois-quarts des jeunes entrés dans les premières vagues avaient ainsi un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat, et un cinquième d'entre eux avait quitté le système scolaire à l'âge de 16 ans ou avant) ; plus d'un quart vivent dans un Quartier prioritaire de la ville (QPV) ou dans une Zone urbaine sensible (Zus). Plus d'un quart (27 %) déclarent que lorsqu'ils étaient au collège, la situation financière de leurs parents était difficile ou très difficile et la même proportion (27%) indiquent que leurs parents devaient faire attention. 33 % ont déjà eu dans leur vie de grosses difficultés de logement, ne sachant pas où loger ou dormir et 6 % étaient dans une situation de logement instable ou sans abri dans les mois précédant l'entrée en Garantie Jeunes. 34 % n'ont pas eu de contacts avec leur père au cours des douze derniers mois (21 % ne sont plus en contact et 13 % ont un père décédé ou qu'ils n'ont pas connu). La même proportion de jeunes bénéficiaires (34 %) déclare ne connaître personne qui pourrait les dépanner en cas de problèmes d'argent, et 18 % n'ont personne sur qui compter pour prendre des décisions difficiles.

Certains points de vigilance sont à noter dans l'optique de la généralisation :

- Certains acteurs locaux sont réticents à orienter vers la Garantie Jeunes, quand ils estiment que cette dernière impose des contraintes (accompagnement collectif, obligations d'assiduité) peu adaptées aux jeunes qu'ils suivent. Il faut veiller cependant à ce que certains profils ne soient pas écartés systématiquement a priori. La non orientation peut résulter aussi sur certains territoires de mise en concurrence de dispositifs s'adressant aux mêmes publics (ou à des publics proches). Une meilleure coordination territoriale de l'ensemble des politiques en faveur des jeunes vulnérables est donc nécessaire.

- Peu d'informations sont disponibles sur le non recours par auto-sélection (i.e. le fait de ne pas demander à avoir accès au dispositif alors que l'on est éligible). Ce type de non recours peut résulter d'une proposition mal adaptée dans sa forme et ses modalités (façon de présenter le dispositif pouvant décourager les jeunes, formalités administratives de constitution du dossier trop lourdes), et non pas forcément dans son contenu (i.e. inadéquation du dispositif aux problèmes du jeunes). Une attention particulière devrait être portée à ces processus d'auto-sélection lors de la généralisation du dispositif.

- les Missions locales sont les prescripteurs principaux (à plus 95%) de la Garantie Jeunes. Elles ont donc un rôle central dans la sélection des jeunes bénéficiaires. Au-delà des critères administratifs d'éligibilité, la motivation du jeune, et, plus généralement, sa capacité supposée à pouvoir suivre un accompagnement renforcé dans le cadre particulier imposé par le dispositif, sont des critères de décision importants dans le choix de proposer ou non le jeune à la Commission d'attribution et de suivi (CAS). Il faut veiller à ce que cette sélection ne découle pas d'une appréciation a priori concernant l'adéquation des profils au dispositif, qui amènerait à systématiquement écarter certains jeunes. Le principe même de la Garantie Jeunes suppose une certaine prise de risque, dans un processus d'essai et d'erreurs, du moins dans le premier temps du déploiement. Il faut aussi s'assurer que l'utilisation du nombre de "sorties positives" de la Garantie Jeunes pour évaluer des Missions locales (ce qui conditionne leur financement) n'induit pas des pratiques "d'écramage" (i.e. mise à l'écart des jeunes jugés trop éloignés de l'emploi) et ne réduise fortement l'incitation à la prise de risque.

- Ce sont les CAS qui prennent la décision d'accepter ou non un jeune dans la Garantie Jeunes. Un juste équilibre est à trouver, à partir de critères les plus objectifs et stabilisés possibles, entre deux logiques : la logique de "l'éligibilité" (du "droit à"), qui privilégie les critères administratifs, a priori objectifs, mais eux-mêmes pouvant être sujets à interprétation ; la logique "du bienfondé", qui elle met l'accent sur la bonne adéquation entre le jeune (sa situation, sa motivation) et le dispositif, et qui est donc par nature à la fois plus subjective et plus sélective. Il serait souhaitable de disposer d'une information détaillée, au niveau des CAS, sur le nombre de dossiers refusés, avec des indications sur les motifs des refus.

Une mise en œuvre très diverse selon les Missions locales

L'évaluation n'a pas mis en lumière de défaut important de conception du dispositif. Au niveau de sa mise en œuvre, certaines difficultés sont apparues. Les contraintes ont joué différemment selon les Missions locales, mais celles-ci ont pu aussi s'y adapter différemment. On constate en effet une assez grande diversité dans la façon dont elles se sont approprié le dispositif, avec des vraies réussites, mais aussi, parfois, des difficultés importantes dans la mise en œuvre.

- L'accompagnement collectif par un binôme, dans le cadre d'ateliers au cours des premières semaines, a été souvent perçu comme la plus grande innovation du dispositif par rapport aux pratiques existantes. Son apport en termes d'accompagnement (du fait notamment de la meilleure connaissance des jeunes bénéficiaires qui en résulte) est assez largement reconnu par les conseillers locaux. L'accompagnement individuel a été dans certains cas beaucoup moins pensé et organisé que la phase d'accompagnement collectif.

- La priorité donnée aux expériences de travail (selon le principe dit du « work first ») s'est traduite dans les faits par la multiplication de ces dernières. Mais le travail de retour d'expérience entre les jeunes et les conseillers, qui est une dimension importante de l'accompagnement spécifique à la Garantie Jeunes, semble avoir été très inégal.

- Dans beaucoup de cas, la « médiation active », composante essentielle du dispositif, n'a été, elle aussi, que partiellement mise en œuvre, notamment dans sa composante d'offre de services aux entreprises – la « médiation active » consistant notamment à accompagner ces dernières lors de l'accueil des jeunes en situations de travail, ainsi que dans leur démarche de recrutement. Dans ce domaine aussi, l'hétérogénéité entre Missions locales semble importante. Les compétences acquises par ces dernières dans le champ de la médiation ont parfois été insuffisamment mobilisées, du fait d'une trop grande séparation entre la Garantie Jeunes et les autres activités des Missions locales.

- Au-delà des capacités inégales des Missions locales à se saisir du dispositif, les difficultés de mise en œuvre ont résulté d'une insuffisante prise en compte des problèmes organisationnels. D'une part les charges administratives se sont révélées lourdes, entraînant des situations de surcharge de travail, parfois au détriment des missions de base (le temps dédié à l'accompagnement collectif et individuel et à la médiation active se trouvant réduit par celui consacré à toutes les tâches de « back-office »). D'autre part, l'aide à la conduite du changement a été sans doute insuffisante - du fait notamment du calendrier très contraint du déploiement, qui a réduit dans les faits la phase de véritable expérimentation, et a laissé peu de temps aux différents acteurs (l'Etat et la branche professionnelle des

Missions locales notamment) pour élaborer ensemble cet appui à l'appropriation du dispositif et à la mise en place des changements organisationnels requis. De ce point de vue, dans la perspective de la généralisation, il sera essentiel de renforcer et développer les modalités d'échange d'information et de capitalisation des expériences de mise en œuvre.

- Les modalités de financement et de pilotage du dispositif peuvent contribuer à fragiliser le modèle économique des Missions locales. D'autres rapports étudient plus particulièrement ce point. Cette fragilisation peut entraîner des effets pervers : les Missions locales peuvent être incitées à sélectionner des jeunes plus employables et/ou plus facilement "accompagnables" (pratique de "l'écramage" évoquée plus haut), et/ou à constituer des cohortes plus nombreuses pour faire des économies d'échelle, au-delà de la taille qui serait optimale en termes de qualité de l'accompagnement.

Des effets positifs sur l'emploi des bénéficiaires, à confirmer avec les derniers résultats de l'enquête statistique

L'allocation s'est révélée primordiale pour la plupart des bénéficiaires. Ces derniers semblent en faire une utilisation très rigoureuse - et qui intègre souvent une contribution au budget familial, lui-même très contraint dans de nombreux cas. La logique de contrepartie associée à l'allocation semble bien comprise, et le contrôle afférent pouvant entraîner des sanctions semble non seulement accepté mais même aussi souvent approuvé par les jeunes bénéficiaires.

La dimension collective de l'accompagnement est particulièrement appréciée par les jeunes, et perçue comme un apport très important du dispositif. Son effet de (re-)socialisation semble primordial, que ce soit pour redonner confiance, ou, dans un registre plus normatif, pour inculquer les règles du marché du travail et/ou aussi parfois aider à abandonner des conduites déviantes. Il ressort aussi des entretiens auprès des jeunes que l'accompagnement de la période postérieure aux premières semaines d'ateliers collectifs est inégal, certains d'entre eux se sentant un peu laissés à eux-mêmes. Ceci plaide pour développer et renforcer les dispositifs visant à maintenir tout au long de l'accompagnement une dimension collective, essentielle pour maintenir la mobilisation des jeunes bénéficiaires.

L'enquête statistique auprès de jeunes, bénéficiaires ou non, basée sur des interrogations répétées au cours du temps, vise à mesurer l'impact de la Garantie Jeunes sur les trajectoires d'emploi et de vie des jeunes bénéficiaires. Cette enquête a été menée sur deux cohortes (la première lorsque les premiers départements sont entrés dans la Garantie Jeunes, la seconde lorsqu'une deuxième vague de départements a à son tour démarré le programme). Les résultats pour la première cohorte font ressortir des effets positifs sur les taux d'emploi (et notamment en emploi durable), plus particulièrement au moment de la deuxième interrogation (où plus de 80% des bénéficiaires sont déjà sortis du dispositif). L'impact apparaît maximal au début du programme, et dans les mois suivants la sortie : 14 mois en moyenne après l'entrée en Garantie Jeunes, l'impact évalué de la Garantie Jeunes est positif et très significatif : il s'élève à +6,3 points de pourcentage sur le taux d'emploi total, et +4,6 points sur le taux d'emploi en emploi durable. Autrement dit, la part des jeunes pré-identifiés dans les territoires pilotes qui sont en emploi est de 40,4%, au lieu de 34,1% si la Garantie Jeunes n'avait pas été introduite. De même, leur part en emploi durable est de 20,5%, au lieu des 15,9% que l'on aurait constatés sans la Garantie Jeunes. Les premiers résultats de la deuxième cohorte ne permettent pas à ce stade de confirmer ces effets : les effets évalués sont non significatifs. Mais pour la deuxième cohorte, la deuxième interrogation intervient plus tôt par rapport à la date d'entrée en Garantie Jeunes, que pour la première cohorte, ce qui ne donne pas un recul comparable par rapport à la date d'entrée en Garantie Jeunes. Il faudra examiner les résultats lors de la troisième interrogation pour cette cohorte, non disponible à ce jour.

Au-delà des seuls effets sur l'emploi, la Garantie Jeunes vise plus largement à favoriser l'accès des jeunes à une plus grande autonomie, au sens aussi d'une plus grande capacité d'agir ("empowerment"). Les résultats de l'étude qualitative laissent penser que pour certains jeunes cet accès est une réalité. Il est cependant difficile à mesurer au niveau statistique, et notamment quand il s'agit d'apprécier l'effet propre de la Garantie Jeunes. Sur ce dernier point aussi, des traitements plus approfondis de l'enquête statistique quand l'ensemble de ses résultats seront disponibles sont indispensables pour émettre une appréciation plus précise.

Introduction

Le Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, adopté lors du Comité interministériel de lutte contre les exclusions du 21 janvier 2013, a prévu la création d'un dispositif destiné aux jeunes ni en emploi, ni en formation et en situation de grande précarité sociale, la Garantie Jeunes. L'instauration de cette mesure s'inscrivait explicitement dans la lignée d'une préconisation du rapport établi par Catherine Barbaroux et Jean-Baptiste de Foucauld lors des travaux préparatoires à la Conférence nationale contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale qui s'était tenue les 10 et 11 décembre 2012¹. La Garantie Jeunes porte notamment la volonté de rendre effectif le droit à une première expérience professionnelle². Elle est en cohérence avec la recommandation du Conseil de l'Union Européenne (adoptée le 22 avril 2013³) instaurant une « *Garantie pour la jeunesse* », et incitant notamment les Etats membres à « *veiller à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer une offre de qualité (un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage) dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel.* ». Le principe d'une telle garantie pour les jeunes constituait aussi la première marche vers la sécurisation des parcours des jeunes, qu'appelaient de leurs vœux, en 2012, quatre-vingt organisations (associations, syndicats, mouvements de jeunesse) à travers la plateforme « *Pour un Big Bang des politiques jeunesse* »⁴.

La Garantie Jeunes est un dispositif innovant, offrant à ses bénéficiaires un accompagnement renforcé, assorti d'une garantie de revenu venant en soutien de cet accompagnement. Ses modalités ont été définies dans leur grandes lignes par le groupe de travail dirigé par Emmanuelle Wargon, alors Déléguée Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, et Marc Gurgand, directeur de recherches au CNRS à l'Ecole d'Economie de Paris⁵. Il a été décidé d'expérimenter la mesure sur un certain nombre de territoires pilotes à partir de l'automne 2013. La mise en œuvre a été confiée aux Missions locales. Un Comité scientifique a été instauré pour superviser l'évaluation de cette expérimentation, en vue de « *déterminer les conditions de [sa] généralisation* ». Ce comité (voir la liste de ses membres dans **l'annexe 1**) s'est mis en place en octobre 2013, et a tenu dix réunions plénières jusqu'en novembre 2016.

Comme souvent dans les cas d'expérimentation, l'évaluation n'a pas porté sur un dispositif stabilisé, mais sur un dispositif en devenir, dont certaines caractéristiques (concernant notamment ses procédures administratives de mise en œuvre) ont pu évoluer en cours d'évaluation⁶. La mesure a de plus été progressivement étendue à de nouveaux territoires aussi

¹ Barbaroux (C.) et de Foucauld (J.B.), présidents, Duclos (L.), rapporteur, « *Emploi, travail, formation professionnelle : Un droit au parcours accompagné vers l'emploi* », Rapport pour la Conférence nationale de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, Novembre 2012.

² La promotion d'un tel droit avait notamment été promue par les rapports des Commissions Charvet (*Jeunesse, le devoir d'avenir*, CGP-DF, 2001) et de Foucauld (*Pour une autonomie responsable et solidaire*, CGP-DF, 2002).

³ Cf. *Council Recommendation of 23 April 2013 on establishing a Youth Guarantee* (2013/C 120/01).

⁴ Voir : <http://www.bigbangjeunesse.net> ; cet appel avait contribué à faire de la jeunesse une priorité du nouveau quinquennat. Dans le même sens voir aussi l'avis du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) de juin 2012, *Droits formels / droits réels : améliorer le recours aux droits sociaux des jeunes*, (rapporteur A.Dulin), ainsi que l'avis de suite : *Sécuriser les parcours d'insertion des jeunes* (rapporteur A.Dulin, CESE, mars 2015).

⁵ Wargon (E.), Gurgand (M.), présidents, *La Garantie Jeunes*, Synthèse des travaux du groupe ad hoc, rapport au Premier ministre, mai 2013 ; voir aussi le *Plan national de mise en œuvre de la Garantie européenne pour la jeunesse*, Réponse des autorités françaises, 20 décembre 2013.

⁶ L'évolution du dispositif au cours du temps résulte aussi d'un effet d'apprentissage. Grâce à l'expérience des premiers mois, la DGEFP, qui pilote sa mise en œuvre, a donné de nouvelles directives, a amélioré les formations des conseillers, et les Missions locales de la première vague ont pu faire bénéficier de leur conseil ceux des vagues suivantes

en cours d'évaluation. Une difficulté particulière a donc résulté du fait que la mesure était à la fois expérimentée et en voie de généralisation.

Mais c'est aussi la nature même de la mesure expérimentée qui a dicté le questionnement du travail d'évaluation. La Garantie Jeunes a été conçue comme une "boîte à outils", assortie d'un certain nombre de consignes de cadrage, mais laissant volontairement une certaine marge de manœuvre et d'innovation aux acteurs locaux. L'évaluation ne pouvait donc consister à simplement estimer, en mesurant des indicateurs de résultat (comme par exemple les taux d'emploi à la sortie de la mesure), si la Garantie Jeune - dispositif supposé unique et identique dans tous les territoires -, "marchait" ou "ne marchait pas". L'enjeu de l'évaluation était aussi de comprendre, par le recours à des études de terrain approfondies, comment le dispositif est construit au niveau local par les différents acteurs, et comment ses modalités de mise en œuvre en conditionnent les effets.

Le Comité s'est donné pour objectif d'éclairer le décideur public en essayant de répondre plus particulièrement à trois questions :

- **Dans quelle mesure la Garantie Jeune a-t-elle atteint le public visé ?** Le dispositif ne vise pas simplement les NEETs dans leur ensemble (ce terme désignant les jeunes ni en emploi, ni en formation, les "*Not in Employment Education or Training*"). Il cherche à venir en aide, au sein de ces derniers, à ceux qui sont dans des situations de grande précarité ou vulnérabilité sociale, et qui, par conséquent, ne sont pas forcément atteints par les dispositifs de la politique de l'emploi existants.
- **Comment la Garantie Jeunes a-t-elle été mise en œuvre, et notamment, quels effets a-t-elle eu sur l'organisation et les pratiques d'accompagnement des Missions locales ?** La mesure repose sur une approche nouvelle de l'accompagnement, intégrant notamment une dimension collective (avec l'intégration des bénéficiaires par cohortes), et donnant la priorité aux mises en situation professionnelle (selon le principe dit du "*work-first*"), la multiplication des expériences en entreprise étant conçue comme le moyen privilégié de construction de l'autonomie et d'élaboration du projet professionnel. Elle implique aussi un nouveau type d'intermédiation, selon le principe de la "médiation active", visant à apporter un appui aux employeurs et à les intégrer comme acteurs à part entière de l'accompagnement. La médiation des Missions locales doit permettre de multiplier les rencontres, et donc les opportunités d'embauches, d'influer sur les pratiques de recrutement et de sécuriser la relation de travail avec les jeunes. Une autre caractéristique de la Garantie Jeunes est de reposer sur la mobilisation de partenaires locaux, et ce à toutes les étapes (i.e. du repérage des jeunes éligibles et à leur accompagnement pendant et à la sortie du dispositif). Un enjeu de l'évaluation est donc aussi d'analyser cette mobilisation.
- **Quels ont été les effets de la Garantie Jeunes pour ses bénéficiaires ?** Son objectif est avant tout de favoriser l'accession des jeunes à l'autonomie. Il convient d'étudier le parcours des jeunes pendant qu'ils bénéficient de la mesure, en saisissant notamment comment eux-mêmes la perçoivent. Celle-ci repose sur un engagement réciproque, la garantie de revenu étant notamment conditionnée à une implication effective du bénéficiaire. L'enjeu de l'évaluation est aussi, bien évidemment, de mesurer les effets de la mesure sur la trajectoire d'insertion sociale et professionnelle et sur les conditions de vie.

Pour répondre à ces questions, le Comité a mobilisé deux systèmes d'information (voir l'**annexe 2** de ce rapport pour plus de détails) :

- Le système d'information des Missions locales (Parcours 3 / I-Milo), qui renseigne sur un certain nombre de caractéristiques des jeunes suivis par ces dernières, ainsi que sur les différentes « actions » menées au cours de l'accompagnement.
- Un outil spécifique mis en place par la DARES lors du lancement de l'expérimentation, Œdipe, ayant pour objectif d'identifier le public éligible sur les territoires pilotes, expérimentant la mesure, et sur des territoires témoins, ne l'ayant pas encore mise en place.

Le Comité scientifique a par ailleurs commandité et supervisé trois études :

- La première étude (Loison-Leruste et al., 2016, reproduite en **annexe 3** de ce rapport), de nature sociologique et ethnographique, visait à analyser la façon dont l'accompagnement s'accomplit dans l'interaction entre les professionnels de l'insertion et les jeunes bénéficiaires, ainsi que les effets de cet accompagnement sur les dispositions des jeunes, leurs logiques d'action et leurs stratégies face aux situations d'exclusion ou de marginalisation qu'ils peuvent vivre. L'objectif était notamment d'aider à mieux comprendre comment, selon le contexte, les parcours et situations des jeunes, le dispositif permet d'atteindre les objectifs qui lui ont été assignés. L'étude a été menée dans trois Missions locales, où soixante jeunes ont été interrogés à plusieurs étapes de leur parcours.
- La deuxième étude (Farvaque et al., 2016, reproduite en **annexe 4** de ce rapport), elle aussi fondée sur des enquêtes de terrain, avait un double objectif. Le premier était d'analyser la façon dont les partenariats locaux entre les acteurs de la sphère «insertion sociale» et ceux de la sphère «travail-emploi» se nouent, et/ou éventuellement évoluent, et de décrire les différentes étapes d'orientation et d'accompagnement des jeunes (repérage, fonctionnement de la commission d'attribution et de suivi, relations avec les entreprises). Le second objectif était de mettre en lumière comment la Garantie Jeunes affecte les pratiques d'accompagnement des Missions locales, et comment celles-ci ont notamment pu mettre œuvre les modalités les plus innovantes du dispositif, par rapport aux pratiques et mesures existantes. L'étude a porté sur trois Missions locales de trois départements différents, et des entretiens complémentaires ont été menés dans cinq autres Missions locales.
- La troisième étude, de nature statistique et menée par la DARES, a reposé sur une enquête téléphonique auprès d'un panel de bénéficiaires, interrogés à plusieurs reprises, pendant et après leur passage en Garantie Jeunes (cf. **l'annexe 2** de ce rapport pour la présentation de l'enquête, et **l'annexe 5** pour la présentation détaillée des résultats). Elle visait à mesurer les effets de la mesure sur le parcours et les conditions de vie des jeunes, et ses résultats en termes d'insertion sociale et professionnelle.

Au-delà de ces trois études, le présent rapport mobilise aussi d'autres sources d'information qui ont pu paraître pertinentes au Comité pour son travail d'évaluation.

Plus que d'apporter une appréciation stabilisée des résultats du dispositif, l'objectif de ce rapport intermédiaire est de repérer déjà les marges d'amélioration possible en vue de la généralisation.

Après avoir rappelé dans une première section les grandes caractéristiques du dispositif et les modalités de son déploiement depuis l'automne 2013 (section 1), nous aborderons successivement les questions du ciblage du dispositif (section 2), de ses modalités de mises en œuvre (section 3), et de ses effets sur les parcours et conditions de vie des jeunes bénéficiaires (section 4).

1. Le dispositif Garantie Jeunes : de la conception à l'expérimentation

1.1. Aux sources de la mesure

a) Repenser l'accompagnement

Depuis le début des années 2000, avec l'accent mis sur "l'activation", la fonction d'accompagnement a joué un rôle croissant dans les politiques de l'emploi. Dans le cadre de l'expérience française, un certain nombre de principes communs à des "bonnes pratiques" ont été identifiés, notamment à l'occasion de la mise en œuvre de certains dispositifs plus anciens - ARRMEEL, ancêtre du Contrat de Transition Professionnelle (CTP) et du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), l'expérimentation CTP, le programme TRACE, etc. - et ont inspiré la conception de la Garantie jeunes. On peut en dresser rapidement la liste :

- Les parcours doivent être co-construits et centrés sur les personnes plutôt que conçus comme une succession d'étapes dictée par un dispositif ; les « prescriptions » dans le cadre de l'accompagnement doivent être à la fois justifiées par les nécessités d'un parcours singulier et traçables dans le temps (voir par exemple le dispositif ARRMEEL). De ce point de vue, une différence s'établit entre une logique de *service* et une simple logique "d'administration de prestations"⁷.
- Les pratiques d'accompagnement doivent être articulées aux savoirs constitués sur le fonctionnement d'un marché de l'emploi local, mais qui, pour autant, ne rendent pas ces « savoirs » opposables aux projets, *a fortiori* lorsque ces savoirs sont fragiles, comme dans le cas des « métiers en tension ». De ce point de vue, la connaissance fine des pratiques « réelles » de recrutement des entreprises est un atout important⁸.
- L'accompagnement doit miser sur les ressources du collectif et les stratégies d'*empowerment*⁹, y compris dans leurs aspects disciplinaires.
- Il doit reposer sur la priorité donnée aux mises en situation professionnelle – selon la stratégie "d'accès à l'emploi direct" (*work first*¹⁰) - qui permettent de révéler plus sûrement les freins à l'emploi qu'un diagnostic construit hors toute « mise en situation ».

⁷ Sur la logique de service, voir Fretel (A.), Grimault (S.), 2016, « L'évaluation de l'accompagnement dans les politiques d'emploi : stratégies et pratiques probantes », Communication au Conseil d'Orientation de l'Emploi, IRES, février. Sur la logique de prestation : Pillon (J.-M.), 2016, « Hiérarchiser les tâches, classer les chômeurs. La gestion du chômage assistée par ordinateur », *Réseaux*, n° 195, p. 197-228.

⁸ Sur ces points, voir notamment Dole (Ph.), Duclos (L.), Estrade (M.A), éd., 2012, « Contrat de Sécurisation Professionnelle: connaissance du marché local de l'emploi et accompagnement », Recueil des travaux préparatoires au Séminaire DGEFP du 16 octobre 2012. Il ressortait d'une évaluation menée par la DGEFP en 2011 que la « performance » des Missions locales était d'autant meilleure que leur action s'inscrivait en cohérence avec leur territoire d'intervention.

⁹ L'*empowerment* désigne ici l'ensemble des processus par lesquels chacun des membres d'un collectif acquiert – grâce aux autres et avec les autres – à travers les expériences qu'il traverse, une capacité propre de penser, de décider et d'agir qu'il n'avait pas individuellement.

¹⁰ Les stratégies de *work first* sont parfois associées voire confondues, dans le monde anglo-saxon, avec l'approche en termes de *making work pay* (MWP). L'idée du MWP est de rendre l'emploi « financièrement plus attrayant » (que le chômage) par le jeu des incitations. Dans le cadre de la Garantie Jeunes, la mise en emploi direct ou *work first* est justifiée par une approche pragmatique des mécanismes d'insertion, et non pas par une approche théorique et « économiste » des comportements d'offre sur le marché du travail. Qui plus est, les stratégies de *work first* dans la Garantie Jeunes sont directement associées à un mécanisme de soutien au revenu, alors que l'approche MWP s'accompagne la plupart du temps de mesures destinées à rendre l'indemnisation du chômage moins généreuse ou moins accessible.

- L'accompagnement réinvestit l'expérience et/ou l'activité de travail¹¹ comme facteur d'insertion (versus *l'accompagnement « social » et/ou la formation formelle*). D'où l'idée de mobiliser les périodes de mises en situation en milieu professionnel (PMSMP) dans une logique de *place and train* (versus « *train and place* ») et de mûrissement des projets. D'où aussi une attention soutenue aux conditions dans lesquelles la formation s'articule (ou non) à une expérience de travail¹². D'où également l'idée que la formation professionnelle contribue d'autant mieux à l'objectif d'accès à l'emploi et à la sécurisation des transitions que l'employeur potentiel du bénéficiaire peut être associé à l'initiative de cette formation¹³.
- L'accompagnement doit s'adresser simultanément aux personnes et aux employeurs potentiels, dans une approche symétrique qui considère qu'il n'existe pas une offre et une demande de travail déjà constituées qu'il suffirait simplement de mettre en relation. L'accompagnement implique un travail de médiation, qui intègre une action aussi du côté de l'employeur, lors de l'évaluation de ses besoins et de l'appréciation des qualités des candidats à l'embauche¹⁴ - voir sur ce point le paragraphe suivant. A l'instar de la Garantie Jeunes, le dispositif TRACE (Trajet d'Accès à l'Emploi), créé par la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, impliquait lui aussi un renforcement de la relation à l'entreprise. Parmi les conditions d'efficacité du dispositif identifiées par les travaux d'évaluation figuraient déjà deux éléments qui constituent aujourd'hui un enjeu majeur dans la mise en oeuvre de la Garantie Jeunes : « *la stratégie de mise à l'emploi direct [le work first] et la relation à l'entreprise* »¹⁵.

b) Promouvoir une médiation "active"

Les procédés d'intermédiation usuels ne réussissent pas, bien souvent, à réunir l'ensemble des conditions nécessaires pour générer l'accès à l'emploi des publics les plus éloignés du marché du travail. A cet égard, la très forte sélectivité du marché du travail tient souvent – et à elle seule – les personnes « éloignées de l'emploi ». Les processus d'intermédiation habituels peinent alors à prévenir les mécanismes d'exclusion engendrés par cette sélectivité, la difficulté à répondre aux critères du marché du travail, pour un individu, et l'éloignement de l'emploi étant deux choses différentes. Les stratégies de médiation sont précisément faites pour montrer, selon la formule consacrée, que « nul n'est inemployable ».

¹¹ Notons que, concernant la Garantie Jeunes, ce sont avant tout les expériences de travail qui sont promues, les autres expériences (bénévolat, mobilité, chantiers, formations....) n'étant pas prises en compte dans l'évaluation des Missions locales, ce que regrettent un certain nombre d'acteurs de ces dernières.

¹² Pour une revue récente, voir Wilson (T.), « Youth Unemployment: review of Training for Young People with Low Qualifications », Centre for Economic and Social Inclusion, Department for Business, Innovation & Skills, *BIS research papers*, 101, Feb. 2013.

¹³ Ce qui peut conduire à valoriser des actions de formation articulées à des dispositifs de soutien au recrutement de type POEI par exemple, postérieures à la renégociation des critères de l'offre et/ou articulées à des stratégies de *work first*. La Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à une entreprise de bénéficier d'une aide financière pour former un demandeur d'emploi, préalablement à son embauche, ou certains salariés en contrat aidé. L'objectif est de faire acquérir à l'intéressé les compétences nécessaires à la tenue du poste. Ce type de POE, dite "individuelle" (POEI), est à distinguer de la POE collective organisée à l'initiative d'une branche professionnelle.

¹⁴ Concernant l'expérience ancienne de certaines Missions locales en matière de médiation, voir Baron (C.) et alii, 2004, « Missions locales et innovations », CEE, tomes I et II, octobre, rapport final convention CEE-Dares. Baron (C.) & alii, 2005, « L'inventivité au quotidien des missions locales et PAIO », *Premières informations-Premières Synthèses*, Dares, Août, n° 34.1

¹⁵ Mas (S.), éd., 2005, « Sur les traces de TRACE : bilan d'un programme d'accompagnement de jeunes en difficulté », DARES, Hors collection ; et Mas (S.), 2003, « TRACE : Un parcours accompagné vers l'autonomie », Dares, *Premières Informations - Premières Synthèses*, Octobre, n° 44.4.

Alors que dans les stratégies d'intermédiation ni l'offre ni la demande n'ont *a priori* besoin de l'intermédiaire pour exister, l'activité de médiation est antérieure à la formulation d'une offre et d'une demande *d'emploi*. Elle ne part jamais des « profils résumés » d'offre et de demande mais cherche plutôt à affermir l'offre *de travail*, du côté de l'individu, et à favoriser l'expression d'un besoin et d'une demande *de travail*, du côté de l'entreprise. Si l'activité de médiation cherche à favoriser l'accès à l'emploi, elle considère ce dernier comme le produit d'une expérience qui va concerner aussi bien un employeur potentiel – mal assuré de ses besoins – qu'un individu, parfois incapable de se projeter. L'activité de médiation est d'emblée « active » au regard de la détermination des propriétés – dont on cherchera à préciser la liste – d'un individu et des propriétés d'une situation de travail dont on cherchera également à décrire finement les attributs. Plus la personne et la situation de travail auront des propriétés communes, révélées *in situ*, plus il y aura de chances pour que « ça colle ». En d'autres termes, la détermination d'un projet et d'une offre d'emploi formalisée n'est pas le préalable d'une médiation, mais plutôt son produit, au moment où l'embauche aura été rendue possible. Les stratégies de médiation sont d'abord des stratégies d'opportunité : « tout est bon » pour provoquer une expérience et une rencontre entre une « situation de travail » et une personne, sans qu'il soit d'ailleurs nécessaire de se préoccuper *a priori* des projets de recrutement de l'entreprise qui accepte un temps d'accueillir la personne en question. Ce qu'on vient chercher dans l'entreprise, c'est d'abord une opportunité d'immersion. La médiation désigne alors le travail de valorisation qui s'effectue sur cette base et qui permet de révéler tant les qualités de la personne que les exigences qui s'attachent à la tenue d'un poste et à l'engagement dans une situation de travail identifiée. On mesure bien le bénéfice qu'on peut retirer des stratégies de médiation tant pour les publics éloignés du marché du travail que dans l'hypothèse dite du « marché caché ». Ce service de médiation convient ainsi particulièrement à un type d'entreprises elles-mêmes « éloignées du marché du travail »¹⁶, qui peinent à formaliser correctement leurs besoins, à maîtriser la séquence du recrutement et/ou qui sont insuffisamment équipées pour jouer convenablement un rôle d'employeur.

On peut tirer de cette définition des conséquences importantes concernant l'organisation de l'accompagnement. Les schémas d'accompagnement par phases successives sont peu compatibles avec la mise en œuvre d'une stratégie de médiation qui part du principe que les qualités de la personne ou que les « caractéristiques vraies » du poste ne peuvent s'observer et s'objectiver qu'en situation. Il faut multiplier les mises en situation pour notamment connaître les « freins réels » à l'emploi. D'où un renversement de perspective et un privilège donné à la logique du *work first* : on provoque l'expérience réciproque des qualités et des capacités de chacun ; on en tire de façon pragmatique toutes les conséquences. C'est à cette exigence fonctionnelle que répond l'instrument des immersions et des *périodes de mise en situation en milieu professionnel* (PMSMP), créées par l'article 20 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, dans le cadre des stratégies de médiation. Elles permettent de sécuriser tant les projets des individus, y compris les projets de formation, que les projets de recrutement. Ce qu'on évalue, à travers les immersions pour peu que le médiateur sache exploiter ce qu'elles révèlent, c'est l'efficacité du couple que forme un individu avec son poste.

c) Les préconisations du rapport Gurgand-Wargon

Le groupe présidé par Marc Gurgand (Directeur de recherches au CNRS) et Emmanuelle Wargon (Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle) et rassemblant un grand nombre d'acteurs (jeunes, entreprises, Missions locales, collectivités territoriales,

¹⁶ Selon l'heureuse expression d'Emmanuelle Marchal, in : Recueil des travaux préparatoire au Séminaire DGEFP « Appui au recrutement et médiations pour l'emploi » du 24 octobre 2013.

associations, administrations et personnalités qualifiées) a remis son rapport au Premier ministre en mai 2013. Le groupe préconisait de construire un dispositif permettant d'amener les jeunes en grande précarité vers l'autonomie, en proposant à la fois une première expérience professionnelle et une garantie de ressources. Tout en laissant ouvertes des marges d'appréciation, il proposait de viser principalement des jeunes de 18-25 ans, ni en emploi ni en formation, dont les ressources propres ne dépassaient pas le plafond du RSA, soit décohabitants sans soutien familial, soit cohabitants mais sans autre soutien familial.

L'entrée dans le dispositif devait être décidée par une commission locale composée de différents acteurs du territoire, sur proposition formulée par la Mission locale. Afin de limiter les possibles non-recours, il était recommandé d'apprécier les ressources des jeunes sur la base d'éléments simplement déclaratifs, même si les jeunes vivant dans le foyer familial devaient produire des attestations de revenu du foyer.

L'expérimentation du Revenu contractuel d'activité (RCA), menée quelques années plus tôt avait produit des résultats décevants, les jeunes du groupe expérimental n'accédant pas plus rapidement à l'emploi que ceux du groupe de comparaison¹⁷. Les bénéficiaires avaient été choisis parmi les bénéficiaires du CIVIS, et le RCA consistait uniquement à leur offrir une garantie de ressources. Il a eu pour seul effet de maintenir le lien avec la Mission locale, mais sans que l'accompagnement dans le cadre du CIVIS ne semble produire pour autant davantage d'effets sur l'insertion.

Le groupe a donc pris particulièrement soin de ne pas proposer une simple garantie de ressources, même assortie des dispositifs d'accompagnement existants, mais de viser un accompagnement renforcé et innovant, s'inspirant des principes évoqués plus haut, articulé à une médiation active. L'accompagnement devait s'appuyer sur une relation contractuelle explicite, portant sur les engagements du jeune comme de la Mission locale. Le parcours devait être très intensif (à temps plein) pendant les six premières semaines, collectif et centré sur la médiation active. Par ailleurs, le profil de la garantie de ressource ne devait pas décourager la recherche d'emploi, ce qui supposait d'aménager des possibilités de cumul partiel avec des revenus d'activité, et ses montants devaient être comparables à ceux du RSA.

Enfin, le groupe préconisait de déployer le dispositif progressivement, à partir de territoires pilotes, de façon à pouvoir en organiser l'évaluation par la comparaison de la situation des jeunes de ces territoires et de jeunes comparables dans les territoires qui entreraient plus tardivement dans le dispositif. Un comité scientifique devait être mis en place à cet effet.

1.2. La Garantie Jeunes : un dispositif innovant

L'objectif général du dispositif confié aux Missions locales est d'amener les jeunes en grande précarité vers l'autonomie par la co-construction d'un parcours personnalisé formalisé par un engagement contractuel. Ce parcours se compose d'une garantie à une première expérience professionnelle grâce à la multiplication de périodes de travail ou de formation, et d'une garantie de ressource pensée comme un appui de cet accompagnement.

Dans la lignée des principes rappelés dans la section précédente, le cahier des charges de l'accompagnement introduit un grand nombre d'innovations par rapport aux modalités usuelles d'accompagnement y compris vis-à-vis des formes d'accompagnement dites « renforcées ».

¹⁷ Voir Aeberhardt (R), Chiodi (V), Crépon (B), Gaini (M) et Vicard (A) « Évaluation d'impact du revenu contractualisé d'autonomie (RCA) », 2015.

1.2.1. Ciblage et organisation de la mise en œuvre

a) Une mesure pour les jeunes "NEETs" en situation de précarité

La Garantie Jeunes vise à toucher des jeunes de 18 à 25 ans ; ni en emploi, ni en formation, ni en études (les "NEETs") ; en situation de vulnérabilité, de précarité ou de pauvreté¹⁸. Le premier critère d'éligibilité peut être élargi aux jeunes de 16 à 18 ans si leur situation est particulièrement fragile et s'ils sont confrontés à un risque d'exclusion. Concernant le troisième critère, les ressources de ces jeunes ne doivent pas dépasser le montant du « Revenu de Solidarité Active » (RSA) pour une personne seule. Il peut s'agir de jeunes décohabitants ou de jeunes vivant au sein du foyer de leurs parents mais avec peu ou pas de soutien familial, sous main de justice ou sans domicile fixe, et nécessitant un accompagnement global. Par ailleurs, ces jeunes doivent être motivés et volontaires et aptes à recevoir un accompagnement renforcé, dont une partie se déroule dans un cadre collectif. Ces critères d'éligibilité peuvent être affinés au niveau local selon les choix propres aux Commissions locales (les CAS - voir le paragraphe suivant).

b) Un dispositif confié aux Missions locales mais qui s'appuie sur une Commission d'attribution et de suivi départementale (CASD)

Si le dispositif est piloté par un conseiller référent de Mission locale, défini comme « un interlocuteur de premier niveau », la Mission locale doit veiller à inscrire la démarche en cohérence avec la politique de la jeunesse sur les territoires. Il s'agit alors de structurer un partenariat fort entre les acteurs de l'insertion, notamment le Conseil départemental, aux différentes étapes du parcours (du repérage du jeune à la sortie).

Ce partenariat est formalisé par la mise en place d'une commission d'attribution et de suivi (CAS), présidée par un représentant de l'Etat, et pouvant reposer sur une commission *ad hoc* ou sur une commission déjà existante. Un cadrage d'ensemble de cette commission a été posé par décret, mais ses modalités concrètes de fonctionnement reposent sur les choix de ses membres en fonction des spécificités du territoire. A minima, la commission est composée du préfet du département, du Conseil départemental, des présidents des Missions locales. Les autres membres sont désignés par le préfet parmi les acteurs impliqués dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes - Pôle emploi, Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ), Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (SPIP), inspections académiques... Au-delà de ses membres, la commission peut organiser les partenariats qui lui semblent nécessaires.

Cette commission est chargée de l'organisation du repérage des jeunes éligibles, des décisions, prises de façon collégiale, d'entrée, de renouvellement, de suspension et de sortie de la Garantie Jeunes. Elle est donc génératrice des décisions administratives individuelles ce qui suppose l'élaboration d'un règlement intérieur permettant de poser les règles de fonctionnement et d'organisation.

1.2.2. Un accompagnement dans le cadre d'une approche globale et intégrée

a) Un accent placé sur le contact immédiat avec les entreprises

La Garantie Jeunes prend la forme d'un contrat réciproque d'engagement entre le bénéficiaire et la Mission locale pour une durée d'un an, renouvelable sur avis motivé de la Commission¹⁹. Le principe de ce programme d'accompagnement est d'assurer « l'emploi d'abord » (logique dite du "*work first*") par une pluralité de mises en situations professionnelles. « *L'objectif de*

¹⁸ Le jeune bénéficiaire doit en outre être en situation régulière, et ne pas être engagé dans une solution (formation, emploi aidé) susceptible de déboucher à court terme.

¹⁹ Les renouvellements ont été, dès le décret de 2013, limités à un an, et une instruction de mars 2015 en a fixé le nombre maximum à 15% des jeunes engagés sur l'année, indépendamment des parcours de ces jeunes et des spécificités du territoire.

l'accompagnement est de créer des liens directs, immédiats et privilégiés entre les jeunes et les employeurs » (Cahier des charges de la Garantie Jeunes). C'est par ces contacts répétés, et la capitalisation qui en est faite par le bénéficiaire dans le cadre de son accompagnement, que la mesure souhaite développer l'autonomie des jeunes. Comme le précise le cahier des charges *« l'accompagnement doit permettre au jeune, élément moteur du processus, de développer son « savoir agir ». Il doit l'amener à se projeter dans une trajectoire professionnelle à court et moyen terme, en nouant des collaborations avec les employeurs lui permettant de construire ou de confirmer un projet professionnel. »*.

Cette orientation marque donc une évolution importante par rapport à l'accompagnement "classique" développé par exemple dans le CIVIS (Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale), où il était davantage question d'un parcours préalable à l'accès à l'emploi, au cours duquel doivent être levés les "freins à l'emploi" et élaboré un projet professionnel. La Garantie Jeunes repose sur le pari que la mise en situation professionnelle peut se faire sans préalable ou presque, et que c'est de la multiplication de ces expériences que résulteront la mise en évidence de compétences et l'acquisition de savoirs, la construction de l'autonomie et l'émergence d'un projet, conditions de l'insertion sociale et professionnelle. Le contact avec les entreprises n'est donc plus un aboutissement, mais une étape du parcours lui-même.

Cette démarche repose sur une nouvelle forme d'intermédiation entre les jeunes et les employeurs : la médiation active²⁰. Celle-ci désigne *"un processus itératif d'appariement entre une entreprise et ses besoins réels, un salarié et ses capacités, son potentiel en situation de travail. Dans une logique de co-construction d'une orientation professionnelle, cette méthode permet de faire émerger les besoins et l'emploi caché dans les TPE/PME, de démultiplier les opportunités et sécuriser l'accès à l'emploi en travaillant sur les compétences transversales, les savoir-être et les savoirs fondamentaux* » (Wargon et Gurgand 2013, p. 6). Cette démarche s'adresse donc autant aux entreprises qu'aux jeunes, puisqu'il s'agit également de favoriser le développement économique du territoire *« en suscitant des offres non formalisées »* et en accompagnant *« la sécurisation des recrutements »* (Cahier de charges de la Garantie Jeunes).

b) Une allocation de soutien à l'accompagnement.

L'allocation est un des instruments-clés du dispositif. Pour les concepteurs de la Garantie Jeunes comme du Revenu Contractuel d'Autonomie (RCA) qui l'a précédée (voir section 1.1. plus haut), l'allocation vise à stabiliser les jeunes dans le programme d'accompagnement, à les aider à dépasser un état d'incertitude, des situations inextricables de dénuement ou d'urgence, qui les empêche de construire un projet et d'entreprendre des démarches d'insertion à moyen-terme. A cette allocation de base - qui s'élève à 471€ (été 2016) en l'absence d'autres revenus²¹ - est associé un mécanisme d'intéressement en cas d'entrée en emploi qui permet aux bénéficiaires de ne pas perdre brutalement le bénéfice de cette aide financière.

c) Un accompagnement renforcé, mêlant dynamique collective et phases individuelles.

L'accompagnement doit être assuré par un binôme de conseillers dédiés à temps plein avec une

²⁰ Sur ce thème voir les travaux du groupe TARMAC - Technique d'appui au recrutement et médiation pour l'emploi, DGEFP, oct. 2013, http://www.emploi.gouv.fr/files/files/DGEFP_Appui-au-recrutement-et-mediations-pour-lemploi_Recueil-des-travaux_Octobre%202013.pdf. Cette démarche se retrouve dans d'autres dispositifs, comme par exemple l'introduction de périodes d'immersion au sein des Contrats d'accompagnement dans l'Emploi (CAE).

²¹ Le montant de cette allocation, équivalent au RSA, est relativement élevé et stable par rapport aux autres dispositifs. A titre de comparaison, les jeunes en Civis touchent en moyenne 80 euros par mois (montant pouvant varier d'un mois à l'autre et selon les bénéficiaires, ainsi que selon l'enveloppe nationale définie annuellement par l'Etat), et le montant maximum est de 1800 euros sur un an. Le RCA allouait une somme de 250 euros par mois aux jeunes lors de la première année d'accompagnement, dégressive par la suite.

entrée dans le dispositif qui se fait par cohortes de dix à vingt jeunes. L'accompagnement repose donc notamment sur une dynamique collective qu'il s'agit d'impulser au cours d'une période initiale de six semaines d'ateliers collectifs, l'individualisation des actions ne se mettant en place que dans un second temps. Les portefeuilles ne doivent pas dépasser cent jeunes par binôme de conseillers. L'accompagnement proposé est rythmé par un planning hebdomadaire et des outils tels que des ateliers, des entretiens, des rencontres avec des professionnels. L'ensemble des actions mises en œuvre est capitalisé dans un portefeuille d'expériences et d'actions et chaque action doit faire l'objet d'une évaluation concertée entre le jeune et les conseillers.

Comme le soulignait le rapport d'Emmanuelle Wargon et Marc Gurgand²² (2013, p. 9), la Garantie Jeunes implique « *l'acquisition des compétences nécessaires en vue de piloter un processus de parcours dynamique s'inspirant des techniques de la médiation active [ce qui] implique une évolution des pratiques d'accompagnement et un outillage des conseillers en matière d'ingénierie socio-pédagogique et d'appui conseil* ». Il est donc prévu des formations à l'intention des conseillers impliqués dans le dispositif pour mettre en œuvre de nouvelles pratiques d'accompagnement.

Il faut souligner que la Garantie Jeunes s'inscrit dans un projet plus global de transformation des pratiques d'accompagnement et de pilotage des dispositifs confiés aux Missions locales, visant notamment à promouvoir une approche décloisonnée des dispositifs, dans le cadre d'une logique de parcours du jeune vers l'autonomie et l'emploi, aux étapes fluidifiées par rapport à la logique existante plus séquentielle et segmentée. Saisir l'effectivité de la transformation des pratiques des Missions locales est donc aussi un enjeu important de l'évaluation.

1.2.3. Une mesure parmi d'autres s'adressant aux jeunes en difficulté

Le paysage des dispositifs s'adressant aux jeunes en difficulté est complexe, et a connu des évolutions importantes au cours des dernières années²³. Sans être redondante, la Garantie Jeune est venue, lors de sa phase d'expérimentation, s'ajouter à un certain nombre de mesures existantes (pour certaines récemment créées). Ainsi, dans le domaine de l'accompagnement :

- Le « contrat d'insertion dans la vie sociale » (CIVIS),
- L'Accompagnement Intensif des Jeunes (AIJ) délivré par Pôle Emploi, reposant, comme son nom l'indique, sur un accompagnement renforcé,
- Un certain nombre de dispositifs régionaux, eux aussi pouvant bénéficier de financements européens dans le cadre *l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes (IEJ)* - comme c'est le cas de la Garantie Jeunes et de l'AIJ.
- L'ANI du 7 avril 2011, qui a permis le financement par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) de l'accompagnement des jeunes dont certains peuvent relever aussi de la cible de la Garantie Jeunes ; les jeunes concernés par l'ANI sont ceux :
 - sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme (article 1), avec une mise en œuvre confiée aux Missions locales ;
 - ou ayant intégré un cursus dans l'enseignement supérieur et rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle (article 2), avec une mise en œuvre confiée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ;

²² *Mode d'emploi de la Garantie jeunes*, rapport de synthèse des travaux du groupe de travail présidé par Emmanuelle Wargon et Marc Gurgand, mai 2013.

²³ Pour une vision d'ensemble de la politique de l'emploi en faveur des jeunes, voir le rapport de la Cour des Comptes : *L'accès des jeunes à l'emploi* (septembre 2016)

- ou ayant un diplôme ou une qualification reconnue et rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à l'emploi durable (article 3), avec une mise en œuvre confiée à Pôle Emploi.

Ajoutons que certaines mesures relevant davantage de la formation s'adressent elles aussi spécifiquement aux jeunes les plus en difficulté, comme les Ecole de la deuxième chance (E2C) et les Etablissements Publics d'Insertion et de Défense (EPIDe)

1.3. Le déploiement à titre expérimental du dispositif dans les différents territoires depuis la fin 2013

1.3.1. Le choix des territoires pilotes des vagues 1 et 2

Un appel à candidature a été lancé pour les vagues 1 et 2 de l'expérimentation. Les territoires de la vague 1 ont été choisis parmi les territoires volontaires les plus en difficulté. La situation économique et par conséquent la situation des jeunes éligibles à la Garantie Jeunes y sont plus difficiles que dans les autres territoires. Quelques indicateurs économiques permettent de le mettre en évidence (**tableau 1.1**). Les taux de chômage de l'ensemble de la population active y est plus élevé. Les jeunes y sont également moins souvent en activité, plus souvent NEETs, et parmi les actifs, ils sont plus souvent au chômage. Les profils des jeunes éligibles renseignés dans Cédipe (voir l'**annexe 2**) témoignent également de cette situation plus défavorable dans les territoires pilotes : ils ont par exemple plus souvent connu de grosses difficultés de logement (8 points de pourcentage de plus) et sont plus nombreux à déclarer que leurs parents ont connu de grosses difficultés financière à l'époque du collège (4 à 5 points d'écart).

Tableau 1.1. Caractéristiques des territoires (en fonction de certains indicateurs) selon les différentes vagues de mise en œuvre de la Garantie Jeunes

	Territoires Vague 1	Territoires Vague 2	Territoires Vague 3	Territoires Hors vagues 1, 2, 3
Taux de chômage	15,2	11,6	11,7	11,5
Taux d'activité des 16-25 ans	53,9	55,3	54,8	57,2
Taux d'emploi des 16-25 ans	38,1	41,6	41,7	43,6
Taux de chômage des 16-25 ans	29,7	24,8	24	24,1
Taux de NEETs 16-25 ans	22	19,2	18,2	18,7
Taux de ruralité	24,6	30,1	28,4	43,2

Source : Recensement de la Population 2010 – Atlas des Missions Locales

1.3.2. L'extension progressive du dispositif

L'expérimentation a été lancée en octobre 2013 sur une première vague de 10 territoires (cf. le **tableau 1.2** et la **Figure 1.1**), correspondant à un département dans son ensemble, ou seulement à certains territoires dans un département (département dit «mixte»). Elle s'est étendue à 10 autres territoires en janvier 2015 (vague 2). L'expérimentation s'est ensuite rapidement élargie à 25 nouveaux territoires en avril 2015, puis 25 autres en septembre de la même année. Au 1er janvier 2016, tous les territoires volontaires proposaient le dispositif (19 nouveaux territoires). En 2016, la Garantie Jeunes est proposée dans 358 Missions locales, soit 80 % du réseau. Il est prévu, dans le cadre de la loi d'août 2016²⁴ que la mesure soit généralisée à tous les territoires

²⁴ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (dite El Khomri) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

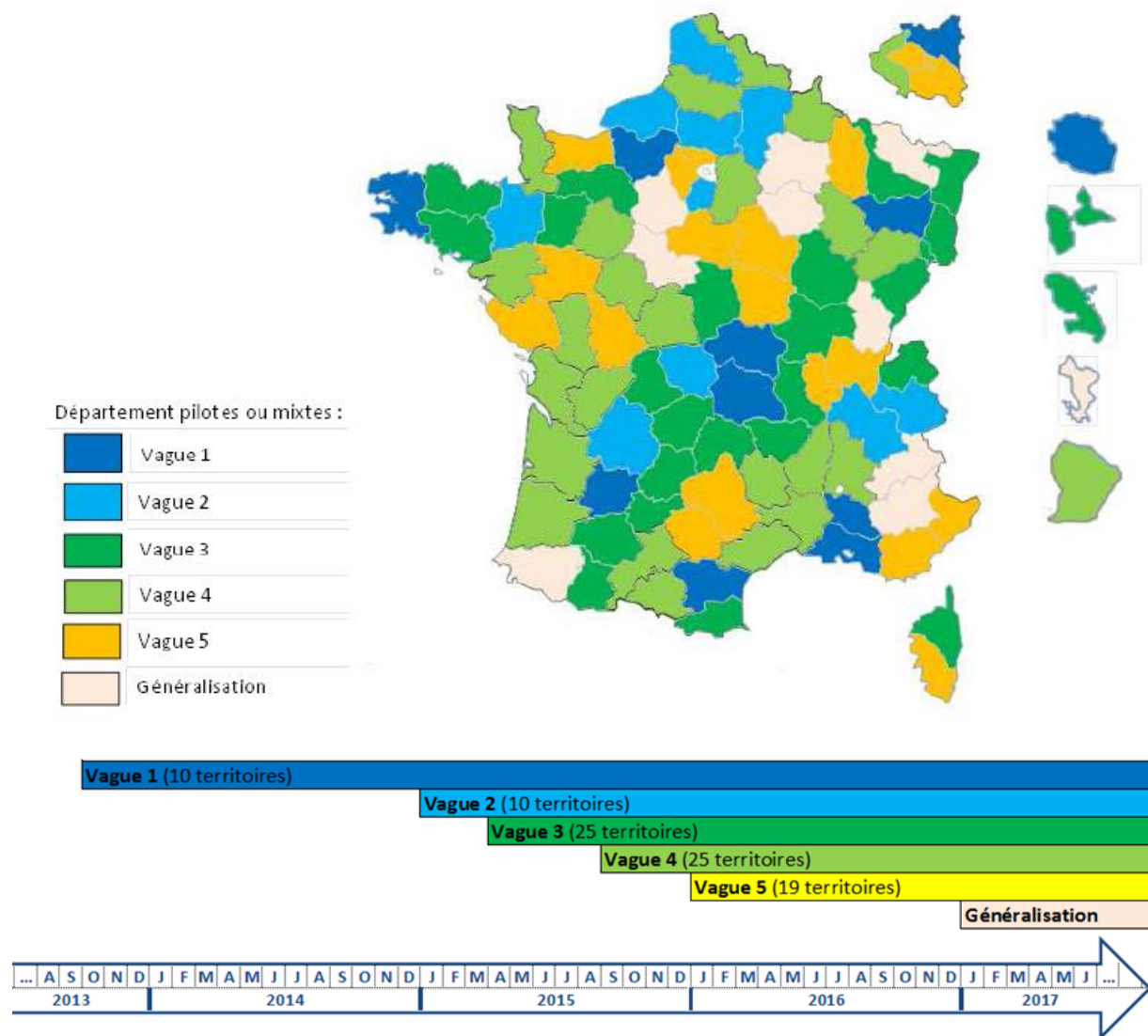
au 1er janvier 2017. Le nombre des bénéficiaires pourrait alors atteindre 150 000 bénéficiaires (**encadré 1**), soit environ le double du nombre cumulé de bénéficiaires atteint fin juillet 2016 – cf. le tableau 1.2.

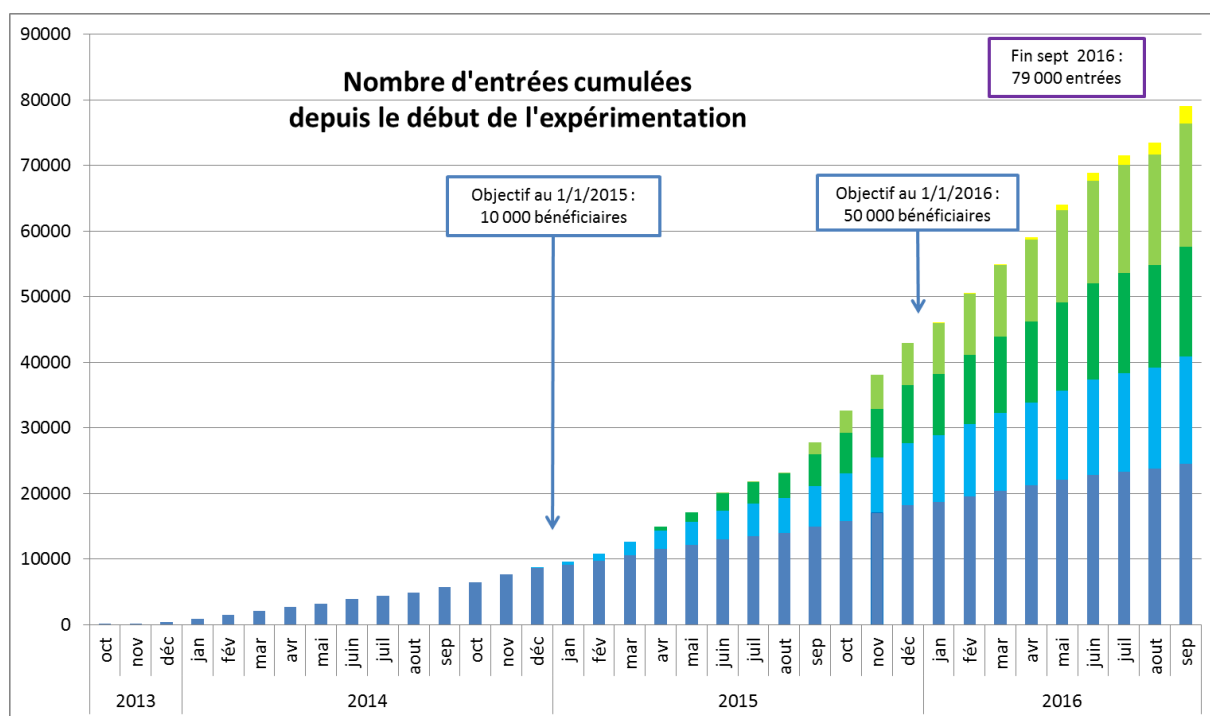
Tableau 1.2. Le déploiement du dispositif

	2013	2014	2015	2016
Nombre de missions locales et de territoires participant à l'expérimentation	10 départements 41 missions locales	10 départements 41 missions locales	72 départements 273 missions locales (60 % du réseau)	91 départements 358 missions locales (80% du réseau) en prévision fin 2016
Nombre de jeunes entrés dans l'année	402	8 242	34 268	50 405 (au 31/07/16)
Nombre de jeunes entrés depuis le début du dispositif	402	8 644	42 912	71 544 (au 31/07/16)
Nombre de jeunes en accompagnement au 31/12	397	7 595	32 725	

Source : DGEFP, octobre 2016

Figure 1.1 : Les différentes vagues de l'expérimentation





Source : DARES

Encadré 1 : Essai de quantification du nombre de jeunes potentiellement éligibles à la Garantie Jeunes sur l'ensemble du territoire français

(Source : DARES/SEPEFP (FPIPJ-DPE) M. Gaini, N. Lagarde, P. Zamora)

La définition du public éligible correspond à celle qui prévalait dans le décret n°2013-880 du 1^{er} octobre 2013. Cette définition dépend du type de ménage dans lequel habite habituellement le jeune. Si le jeune est célibataire, il vit dans un ménage disposant de moins de 450€ par unité de consommation. Si le jeune est en couple et vit maritalement, le couple vit avec moins de 648€ (soit 324€ par UC). Les jeunes avec enfants ne sont pas éligibles à la Garantie Jeunes, car ils sont éligibles au RSA. On ne peut ici que s'en tenir à une appréhension large de l'éligibilité (d'où le terme de jeunes "potentiellement éligibles"), faute de pouvoir tenir compte de toutes les conditions nécessaires pour pouvoir entrer effectivement dans le dispositif. On ne peut bien évidemment pas évaluer la capacité des jeunes à « démontrer » administrativement leur vulnérabilité ou leur motivation pour entrer en Garantie Jeunes, alors que ces deux critères sont essentiels pour l'éligibilité des jeunes retenus par les CAS. On ne peut pas non plus ici tenir compte du fait que les jeunes déjà en cours d'accompagnement dans un autre dispositif ne peuvent pas intégrer la Garantie Jeunes.

Un chiffrage à partir l'enquête Revenus Fiscaux et sociaux (ERFS)

Le chiffrage est effectué avec l'enquête Revenus Fiscaux et sociaux (ERFS) de l'INSEE. Cette enquête est obtenue par appariement statistique entre le fichier de l'enquête Emploi avec les fichiers fiscaux (déclarations des revenus) de la direction générale des Finances publiques (DGFiP) de l'année N et les données sur les prestations perçues au cours de l'année N collectées par les caisses nationales d'allocation familiales et d'assurance vieillesse. Elle permet donc de connaître à la fois la situation professionnelle des individus au cours du 4^{ème} trimestre d'une année donnée et leurs revenus de l'année.

590 000 jeunes vivaient au 4^{ème} trimestre 2013 dans un ménage disposant²⁵ de moins de 450 euros par mois et par unité de consommation en 2013 (ménage très pauvre). Parmi eux, 15% ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en études initiales, c'est-à-dire environ 90 000 personnes. Enfin, 20 000 de ces jeunes

²⁵ Les revenus tiennent compte de l'ensemble des revenus y compris transferts sociaux, à l'exception des prestations logement (définition conforme à celle du décret n°2013-880).

ont des enfants et sont donc à ce titre éligibles au RSA (ils en sont d'ailleurs bénéficiaires pour la plupart d'entre eux).

Au total, **en France métropolitaine, on peut donc estimer à 70 000 le nombre de jeunes de 16 à 25 ans, NEETs sans enfant, qui vivaient au 4^{ème} trimestre 2013 dans un ménage ayant disposé au cours de 2013 de moins de 450€ par mois et par unité de consommation.** Néanmoins, il convient de noter que la situation de NEET est assez volatile : un certain nombre de jeunes peuvent transiter par cette situation de façon très provisoire. En particulier, il y a les jeunes qui occupent un emploi court ou une formation et qui lorsque cette situation arrive à son terme peuvent se retrouver sans revenu.

Parmi les autres jeunes vivant dans un ménage très pauvre, 145 000 ont terminé leurs études initiales. Parmi eux, 15 000 sont en formation et 5000 occupent un emploi court (de 3 mois ou moins) (susceptible notamment de ne pas donner lieu à la perception d'indemnité chômage lors du départ du jeune). **20 000 jeunes ont donc des risques importants de devenir éligibles dès qu'ils quittent leur emploi ou leur formation.**

Nous n'avons pas pu estimer le nombre de jeunes éligibles dans les départements d'outre-mer, l'enquête ERFS étant limitée aux départements métropolitains. Nous ne pouvons à ce stade que donner le nombre de jeunes NEET vivant dans ces départements. Ils étaient 70 000 en moyenne en 2015²⁶. Si l'on applique un ratio jeunes [NEET pauvres / NEET] double voire triple de celui de la métropole, on parvient à environ **20 000 jeunes éligibles à la Garantie Jeunes dans les DOM.**

3 000 jeunes dans les centres d'hébergement

L'enquête « Etablissements et Services Difficulté Sociale » faite par la DREES en 2012 permet de quantifier **le nombre de jeunes éligibles à la Garantie Jeunes qui sont dans des centres d'hébergement et de réinsertion sociale (hors urgence). Ce nombre s'élève à 3 000.** Ces jeunes²⁷ ne sont pas déjà comptés dans les enquêtes précédentes qui ne touchent que les ménages ordinaires (et non les collectivités).

Au total, le nombre de jeunes en France entière potentiellement éligibles à la Garantie Jeunes (ou susceptibles de le devenir rapidement à la fin de leur épisode d'emploi ou de formation) peut être estimée à environ 120 000 jeunes. Cette estimation reste toutefois une fourchette basse. Elle ne tient pas compte en particulier des jeunes ayant perdu tout lien avec leurs parents, mais restant administrativement rattachés à leur foyer. Par ailleurs, la sensibilité de l'estimation au seuil de revenu retenu est forte. Ainsi si l'on fait passer ce seuil à 520 euros, on peut passer avec le même raisonnement à une estimation de 190 000 jeunes.

Une estimation à partir de l'enquête Nationale sur les ressources des Jeunes (ENRJ).

L'enquête ENRJ de la DREES comporte plusieurs avantages par rapport à l'enquête ERFS : elle inclut les DOM et son champ comprend également les jeunes qui vivent dans les communautés (foyer de jeunes travailleurs, centre d'hébergement, etc.). Par ailleurs, elle informe sur les liens réels entre les jeunes et leurs parents : un jeune pourrait très bien vivre chez ses parents sans disposer de l'aide nécessaire à son émancipation et à son insertion professionnelle et à ce titre pourrait bénéficier de la Garantie Jeunes. Le champ de l'enquête est limité aux jeunes de 18 à 24 ans.

D'après cette enquête, 761 000 jeunes sont NEET au moment de l'enquête, ne disposent pas de revenus salariés ou d'assurance chômage et ne sont pas parents isolés²⁸. Parmi ces jeunes, tous bien sûr ne sont pas éligibles à la Garantie Jeunes car certains vivent chez leurs parents ou bien avec un conjoint disposant de revenus au-dessus du seuil de 450 euros par unité de consommation. Le tableau suivant décrit ainsi les différentes situations de vie :

²⁶ Source : enquête emploi (INSEE).

²⁷ A l'inverse des jeunes de l'aide sociale à l'enfance, qui en théorie se trouvent déjà comptabilisés dans les enquêtes auprès des ménages ordinaires.

²⁸ On enlève les parents isolés car ils ont droit au RSA et ne sont pas éligibles à la garantie jeunes

NEET sans revenus salariaux et non parents isolés	761 000
<i>Dont Vivant chez leurs parents</i>	657 000
<i>Dont Vivant chez des parents dont le niveau de vie est considéré comme pauvre ou difficile</i>	106 500
<i>Dont décohabitants</i>	104 000
<i>Dont décohabitants seuls ou avec un partenaire dont les revenus sont inférieurs à 675 €/mois</i>	80 800
<i>Dont décohabitants ne disposant pas d'aides financières régulières de leurs parents</i>	82 000
Population éligible à la Garantie Jeunes 18-24 ans	187 000-189 000

2. La Garantie Jeunes a-t-elle atteint le public visé ?

2.1. Du repérage de la population cible à la prescription de la mesure

2.1.1. Identifier les jeunes potentiellement éligibles

Un des objectifs de la Garantie Jeunes est d'atteindre un public supposé peu connu et peu touché par l'intervention publique. Il y a donc, dans le ciblage de la mesure, un enjeu important à la fois de connaissance et de politique publique.

Nous avons rappelé plus haut (§ 1.2.1) les trois critères de définition des jeunes éligibles. Le deuxième critère renvoie à un indicateur statistique - les "NEETs" – utilisée pour la première fois en France comme une catégorie d'action publique dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique nationale d'insertion. Cette catégorie, apparue au Royaume-Uni à la fin des années 1990, a été reprise comme catégorie statistique au niveau européen et par certaines organisations internationales (notamment l'OCDE) au cours de la décennie suivante, puis comme catégorie d'action des institutions européennes (comme la Direction Générale Emploi de la Commission européenne). Ce critère de «NEET» aborde la question des situations juvéniles par une autre approche que celle du taux de chômage, par définition réservée aux jeunes actifs cherchant un emploi, et par là ayant déjà un lien avec le "marché" du travail. Habituellement élaborées en référence aux «jeunes éloignés du marché du travail» ou «jeunes avec des difficultés particulières», puis, plus récemment, en référence à la catégorie instituée du «décrochage scolaire», les politiques d'insertion portées notamment par le réseau des Missions locales se voient fixées avec la Garantie Jeunes une nouvelle cible, qui peut certes en partie recouper les catégories précédentes, mais dont la portée pratique et opérationnelle est à expérimenter.

Le troisième et dernier critère est lui aussi assez nouveau. C'est la première fois qu'une politique d'emploi ou d'insertion professionnelle destinée aux jeunes et mise en œuvre par les Missions locales inclut de manière explicite un critère de «vulnérabilité», partiellement lié aux ressources financières du jeune concerné et de sa famille. Jusqu'à présent, seules étaient prises en compte les difficultés personnelles eu égard au marché du travail (manque de qualification ou d'expérience), et des difficultés sociales relatives à la santé, au logement, à la justice, etc. Avec la Garantie Jeunes, les ressources financières de la famille sont désormais prises en compte pour pouvoir entrer dans un dispositif d'accompagnement.

Les lignes directrices de la mesure fixent plus précisément trois critères de vulnérabilité :

- la vulnérabilité financière : sont concernés les jeunes vivant au sein d'une famille dont les ressources financières sont inférieures à un seuil de revenu minimal ;
- la vulnérabilité familiale : sont concernés les jeunes ayant quitté le domicile familial ou résidant au sein du domicile familial sans soutien financier familial ;
- la vulnérabilité sociale : sont concernés les jeunes ayant quitté le système scolaire sans qualifications, ou les jeunes placés sous main de justice.

A ces critères administratifs s'ajoute le critère de motivation cité plus haut et rappelé à plusieurs reprises dans les textes de la DGEFP²⁹.

2.1.2. La mobilisation des partenaires au niveau local : très variable selon les territoires

C'est aux Missions locales et à leurs partenaires de repérer ces jeunes vulnérables, en vue de leur faire bénéficier de ce dispositif. L'atteinte du public ciblé dépend donc non seulement de l'appréciation des critères d'éligibilité de la part des acteurs locaux, mais aussi de leur capacité à se mobiliser de façon coordonnée pour repérer ces jeunes et les orienter vers la Garantie Jeunes, notamment ceux les plus éloignés du marché du travail, et, au-delà, des sphères de l'insertion sociale.

Un premier constat général est que la mobilisation des acteurs au niveau local est très variable selon les territoires. Les DIRECCTE ont joué un rôle souvent central dans cette mobilisation. Dans certains départements, le préfet s'est aussi beaucoup impliqué. Mais cette mobilisation s'inscrit toujours dans l'histoire, propre à chaque territoire, des relations entre les Missions locales et ces autres acteurs. Dans la plupart des cas, le dispositif de la Garantie Jeunes ne s'est pas pour autant simplement inscrit dans des réseaux déjà existants - ceux notamment mis en place au cours des années récentes avec la mise en œuvre des Emplois d'Avenir. Il a souvent donné l'occasion aux Missions locales d'établir de nouveaux partenariats, notamment avec des acteurs hors du champ classique « emploi-formation » : la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP), les centres d'hébergement et de réadaptation sociale (CHRS), etc. Ces relations préexistaient souvent mais étaient davantage fondées sur des contacts personnalisés ou des sollicitations ponctuelles. Par exemple les CHRS sont des partenaires habituels des Missions locales dans l'accompagnement des difficultés des jeunes relatives au logement. De même, les PJJ ou SPIP pouvaient être en contact avec les Missions locales dans le cas particulier d'un jeune suivi. Avec la Garantie Jeunes, les partenariats avec ces différents acteurs du social ou de l'Education nationale ont ainsi été renforcés et institutionnalisés par la présence de représentants dans les Commissions locales (CAS).

Ces partenariats ont pu donner lieu à des innovations en matière d'action commune pour le repérage des jeunes ciblés par la Garantie Jeunes. Ainsi, dans certains territoires, la Caisse d'Allocation Familiale a pu être mobilisée, grâce à ses travailleurs sociaux et/ou l'exploitation de ses données administratives, pour essayer de repérer les jeunes éligibles et les inciter à s'orienter vers la Mission locale. Les associations sportives et de quartiers peuvent aussi constituer un relais intéressants pour atteindre les jeunes. Ces institutions, hors du champ strictement défini de l'emploi et de l'insertion sociale, peuvent être notamment sollicitées par des adultes-relais, que certaines Missions locales ont mis en place, et qui sont chargés spécifiquement de la prospection de jeunes qui ne sont pas en contact avec la Mission locale.

Au-delà de ces initiatives originales, dont l'effet serait à apprécier dans le temps, il convient de pointer aussi des difficultés et problèmes de coordination qui ont pu apparaître dans certains territoires entre les Missions locales et certains acteurs. Plusieurs points ressortent notamment

²⁹ Cf. notamment le question-réponse de la DGEFP – mise à jour 18 mars 2016.

de l'étude menée dans le cadre du Comité scientifique (Farvaque et al., op.cit., **annexe 4** de ce rapport), même s'il faut souligner, une fois de plus, qu'aucune généralisation n'est possible - les relations avec les mêmes acteurs ayant pu se nouer de façon satisfaisante sur d'autres territoires.

- Les relations avec *l'Education nationale et les centres d'information et d'orientation (CIO)* ont dans certains cas été signalées comme problématiques par certaines Missions locales. L'idée a parfois été évoquée selon laquelle, dans certains territoires, l'Education nationale ne souhaiterait pas présenter les services de la Mission locale afin de ne pas inciter les jeunes au décrochage.
- Si, au sein des *Travailleurs Sociaux ou Educateurs spécialisés*, certains se sont mobilisés pour orienter des jeunes vers la mesure (ou du moins vers la Mission locale), d'autres se sont montrés plus réticents. La Garantie Jeunes a pu être perçue par ces derniers avant tout comme une mesure de politique de l'emploi, notamment du fait de la priorité donnée aux expériences en milieu de travail ("*work first*", cf. plus haut) et donc, comme telle, jugée peu adéquate pour les jeunes suivis. On se heurte ici sans doute en partie à une certaine rigidité des représentations, liées aussi à des identités professionnelles constituées, établissant une frontière relativement stricte entre accompagnement vers l'emploi et accompagnement social - frontière que cherche justement à déplacer la Garantie Jeunes.
- Certaines Missions locales ont mis en place avec *Pôle Emploi* un sas d'entrée, pour établir un diagnostic partagé sur les jeunes éligibles et leur proposer le dispositif le mieux adapté. Mais sur d'autres territoires, plusieurs Missions locales ont indiqué que Pôle emploi ne «*joue pas toujours le jeu*» de l'orientation des jeunes vulnérables correspondant à la cible, quand bien même des accords locaux existent et que les relations interpersonnelles sont bonnes entre les responsables. Un facteur explicatif potentiel est la possible mise en concurrence entre dispositifs qui sont eux aussi, comme la Garantie Jeunes, financés sur la base d'un volume d'entrées de jeunes, et qui peuvent, au moins en partie, viser la même cible - comme par exemple l'Accompagnement Intensif des Jeunes (AIJ) délivré par Pôle Emploi (voir le point 1.2.3 plus haut). On a pu noter aussi que certains organismes offrant des formations financés aussi dans le cadre de *l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes (IEJ)* (comme l'est la Garantie Jeunes)³⁰ en fonction du volume des jeunes NEETs accueillis, développent sur certains territoires des politiques de prospection très actives (comme le tractage devant les Missions locales). La mise en concurrence sur certains territoires de différentes mesures en faveur de jeunes, sans pour autant que celles-ci soient forcément redondantes (et qui peut s'opérer d'ailleurs aussi avec d'autres dispositifs que ceux que l'on vient de citer), fait courir le risque d'orientation de certains jeunes vers des dispositifs qui ne sont pas nécessairement ceux qui sont le mieux adaptés à leurs besoins.

2.1.3. La prescription de la mesure : presque exclusivement les Missions locales

Les différents partenaires locaux ont la capacité de présenter directement des dossiers de jeunes via une fiche de liaison. Selon les données nationales issues du *reporting* par les Missions locales, les jeunes orientés vers le dispositif l'ont été à près de 95% par ces dernières (**tableau 2.1**). Il faudrait bien se garder cependant de voir dans ce chiffre un indicateur d'échec de la mobilisation des acteurs : si ces derniers prescrivent très peu directement, beaucoup orientent

³⁰ Outre la Garantie Jeunes et l'AIJ, les autres dispositifs financés par l'Union Européenne dans le cadre de l'IEJ sont le Service Civique, les formations des bénéficiaires des emplois d'avenir, et l'accompagnement par l'APEC des jeunes chômeurs le cadre de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 7 avril 2011. Comme on l'a noté plu haut, d'autres dispositifs, nombreux, ont été par ailleurs financés par l'IEJ à l'échelle régionale, en particulier dans le cadre de financements déconcentrés pilotés par les DIRECCTE

vers les Missions locales, sans que ces dernières sachent d'ailleurs toujours que le jeune leur a été adressé par un autre acteur.

Tableau 2.1 : repérage et orientation vers la Garantie Jeunes

Mission locale	93,6 %
Services municipaux	0,2 %
Services du Conseil Général	0,6 %
Clubs de prévention	0,2 %
CHRS	0,1 %
CIO	0,0 %
Pôle Emploi	0,4 %
PJJ	0,1 %
SPIP	0,1 %
Autre partenaire	0,5 %
motifs erronés	2,6 %

Source : DGEFP. Données nationales, mars 2016

L'enquête auprès des jeunes bénéficiaires de la vague 1 (**tableau 2.2**) révèle que 7% d'entre eux déclarent avoir entendu parler pour la première fois de la Garantie Jeunes par un conseiller ou référent hors Missions locales. Ils sont près d'un quart à déclarer avoir découvert le dispositif grâce à un proche (ami ou membre de la famille).

Tableau 2.2. Par qui, avez-vous entendu parler de la Garantie jeunes la première fois ?
(% pondérés)

Votre famille (ou conjoint)	6
Vos amis	17
Par un conseiller de mission locale (ou affiches à la mission locale)	65
Par un conseiller ou un référent hors mission locale (une personne d'une institution ou d'une association qui vous suivait - travailleur social, assistante sociale, éducateur, conseiller Pole Emploi, CHRS, CCAS, CAF)	7
Par la télévision, les journaux, internet, radio	4
Autre/NSP	1
<i>Total</i>	<i>100</i>
<i>Nombre d'observations</i>	<i>3180</i>

Source : DARES, enquête statistique de suivi GJ. Champ : Bénéficiaires entrés en Garantie Jeunes entre juin et décembre 2014, 1ère interrogation (entre mai et juillet 2015).

Cependant, au total, plus de 80% des jeunes orientés vers la Garantie Jeunes étaient déjà connus des Missions locales. Peut-on en conclure que la mesure a échoué à atteindre les publics les plus fragiles et les plus éloignés de la sphère des institutions publiques de l'emploi et de l'insertion sociale ? Deux considérations amènent à fortement relativiser cette hypothèse :

- Etre connu par la Mission locale ne signifie pas forcément être suivi par elle. Un certain nombre de jeunes ont pu être une fois en contact avec une Mission locale, sans avoir fait l'objet par la suite d'un véritable accompagnement. Parmi ces jeunes, beaucoup peuvent être dans des situations de grande précarité et relever complètement du public visé.

- Symétriquement, le nombre de jeunes précaires complètement "hors des radars" des Missions locales n'est peut-être pas aussi important qu'escompté³¹. Il faut de plus rappeler que la mesure s'adresse à des jeunes volontaires et motivés. Au total, il se peut que, sur de nombreux territoires, comme l'a résumé une directrice de Mission locale « *un NEET précaire, volontaire, et motivé ça ne court pas les bas d'immeuble* » (Farvaque et al., op.cit.)

2.2. Les processus de sélection des bénéficiaires : quelles sont les modalités d'entrée dans le dispositif ?

Une fois les jeunes potentiellement éligibles repérés, intervient le processus de sélection - au sens le plus large du terme, intégrant notamment aussi les formes "d'auto-sélection" - de ceux parmi eux qui bénéficieront du dispositif. Répondre à la question posée ici à l'évaluateur - la mesure atteint-elle le public qu'elle vise - invite à analyser les processus pouvant expliquer le *non-recours* à la mesure. On peut partir ici d'une définition englobante du non recours qui renvoie « *à toute personne qui – en tout état de cause – ne bénéficie pas d'une offre publique, de droits et de services, à laquelle elle pourrait prétendre* » (Warin, 2010, p.3)³². Quatre formes de non recours, qui renvoie chacune à des processus spécifiques, peuvent être alors distinguées :

- le non recours par non information : la personne éligible ne demande pas à bénéficier de l'offre car elle n'a pas d'information sur son existence ou son mode d'accès ; ceci renvoie notamment au problème du repérage du public cible évoqué dans la section précédente ;
- le non recours par non demande : la personne éligible est informée mais ne demande pas à bénéficier du dispositif par choix ou par contrainte ; ceci renvoie aux différentes formes "d'auto-sélection" ;
- le non recours par non proposition : ce non recours est proche du premier car il implique une non-connaissance de l'offre par le public concerné ; mais il renvoie ici non plus au repérage mais à la prescription, qui est opérée surtout, comme on l'a vu plus haut, par les Missions locales ;
- le non recours par non réception : la personne est éligible, informée, demande à bénéficier de l'offre mais ne la reçoit pas ; ceci renvoie, dans le cas de la Garantie Jeunes, à la sélection opérée par les CAS (ou, en amont, par les exigences administratives en termes de pièces à rassembler pour monter le dossier préalablement au passage en commission).

³¹ Ce résultat n'est pas totalement nouveau. Lors de la mise en place du contrat d'autonomie en 2008 dans le cadre du plan « Espoir Banlieues » destiné aux jeunes non qualifiés des quartier prioritaires, il était ressorti de l'évaluation qualitative, que contrairement à l'intention initiale - qui visait à toucher un nouveau public - les opérateurs en charge de la mise en œuvre de ce dispositif d'accompagnement avaient accompagnés des jeunes déjà connus des Missions locales (voir « Le contrat d'autonomie : mise en œuvre par les opérateurs et profils des bénéficiaires, *Dares Analyses*, février 2011, n°13). Plus récemment, ce même constat a été fait concernant la mise en œuvre en France des fonds européens de l'IEJ (Initiative pour l'Emploi des Jeunes) dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse sur l'année 2015, avec le constat selon lequel "*L'IEJ permet avant tout d'accompagner «mieux» et «plus» des jeunes NEET déjà connus et de renforcer les partenariats existants*" (voir FSE : Rapport national Évaluation de l'impact du programme européen «Initiative pour l'emploi des jeunes » en 2015, www.fse.gouv.fr/IMG/pdf/etude_iej_synth_se_rapport_france_v1_vf.pdf).

³² Warin, P., « Le non recours : définition et typologies », document de travail de l'Odénore, juin 2010, disponible sur la page : https://odenore.msh-alpes.fr/documents/WP1definition_typologies_non_recours.pdf

2.2.1. Les processus "d'auto-sélection"

Les jeunes éligibles participent le plus souvent à une réunion d'information générale sur le dispositif, à l'issue de laquelle un certain nombre d'entre eux renoncent à postuler. Cette "auto-sélection" peut avoir plusieurs causes. Le jeune éligible peut juger que la mesure ne répond pas à ses attentes, mais dans de nombreux cas, notamment pour les jeunes les plus fragilisés, ces dernières peuvent être très floues pour le jeune lui-même. Le choix du jeune peut renvoyer à un processus plus complexe qu'une décision pleinement informée et rationnelle consistant à comparer les moyens (la mesure proposée) aux objectifs (des "attentes" clairement identifiées). Le non-recours peut renvoyer plus largement à un sentiment de « non concernement » (Vial, 2016)³³ : le jeune ne se sent pas concerné, il ne se projette pas en tant qu'usager de cette offre et ne prête pas une attention active aux éléments d'information qui circule autour de l'offre. Le non-recours peut être aussi plus contraint (si tant est qu'il puisse être qualifié de pleinement volontaire dans le cas précédent), et résulter du découragement lié à la complexité des formalités administratives à entreprendre pour bénéficier du dispositif. Dans le cas de la Garantie Jeunes, il semble que ce facteur de non recours a pu jouer un rôle non négligeable, notamment du fait que certaines pièces exigées pour le dossier de candidature peuvent être difficiles à obtenir (**encadré 2**). Le cadrage de l'accompagnement imposant un rythme à temps plein pendant plusieurs semaines en collectif au démarrage de la Garantie Jeunes peut également être un frein à l'engagement de certains jeunes, du fait de leur vulnérabilité et/ou de leurs problèmes relationnels.

Encadré 2 : la complexité du dossier à constituer pour bénéficier de la Garantie Jeunes

Ce sont les pièces relatives à l'évaluation des ressources (permettant d'attester la vulnérabilité du jeune) qui posent le plus de difficulté. Si le jeune est rattaché fiscalement au foyer familial, il doit présenter l'avis d'imposition des parents, ou l'attestation de perception RSA des parents, ou un avis de détachement fiscal. Dans des situations fréquentes, les jeunes sont décohabitants mais sont toujours rattachés au foyer parental. Il se peut que les relations soient tendues entre le jeune et les parents d'où des difficultés d'obtention des pièces. En cas d'hébergement par un tiers, sont également demandées des attestations d'hébergement, incluant une photocopie de la carte d'identité de l'hébergeant.

La «solution» du détachement fiscal, pour que le jeune puisse entrer dans la Garantie Jeunes, a été préconisée par les services de l'Etat. La pièce correspondante à fournir a un statut imprécis - un «*justificatif de l'engagement à se détacher fiscalement de ses parents (avis d'engagement)*». Certains centres des impôts rechigneraient à produire ce type d'attestation tandis que certaines Missions locales doutent du statut de ce type de document. Mais le problème est aussi que certaines familles refusent le détachement fiscal car elles craignent de perdre des parts fiscales, et, par là, de voir leurs revenus (nets) diminués.

Les situations de non demande découlent souvent de « conflits de normes et de pratiques », lorsque les conditions de comportements paraissent inatteignables ou inacceptables (Vial, op.cit., p.6). La condition de « motivation », notion hautement interprétable que les professionnels posent bien souvent à l'entrée du programme de la Garantie Jeunes (cf. aussi plus bas) et plus généralement le modèle de « l'activation » qui sous-tend le dispositif à travers les différentes formes d'engagement qui sont attendus peuvent provoquer différentes réactions de non demande : une non demande par dénigrement de ses capacités, une non demande par découragement devant les conditions et la complexité ou encore une non demande plus politique et morale par non adhésion aux principes mêmes du dispositif.

³³ Vial (B), 2016, « Ne pas se sentir concerné par ses droits. Une analyse du non recours dans les parcours sociaux juvéniles », *Agora Débats/jeunesses*, n° 74.

Au total, la non demande recouvre une forme d'auto-exclusion qui ne peut être mise sur le seul compte de déficiences individuelles mais bien d'un rapport entre une offre ayant certaines caractéristiques du point de vue matériel et symbolique et des individus qui lui donnent sens. Il faut noter que le protocole d'évaluation mis en place n'a pas permis de cerner les facteurs d'auto-sélection, de mesurer son ampleur, et de renseigner sur les caractéristiques des jeunes concernés.

2.2.2. La (pré-)sélection des jeunes par les Missions locales

Une deuxième forme de non recours (la "non proposition") résulte du fait qu'un certain nombre de jeunes potentiellement éligibles ne se voient pas proposer le dispositif par les Missions locales - qui, on l'a souligné plus haut, sont de très loin les principaux prescripteurs.

Cette présélection peut résulter de plusieurs processus.

- Le dispositif est exigeant, du fait de l'intensité de l'accompagnement mais aussi de sa forme particulière durant les six premières semaines (assistance continue à des ateliers collectifs). Ceci pose la question de ce que l'on pourrait nommer "l'accompagnabilité" des jeunes, qui peut amener à écarter ceux d'entre eux jugés insuffisamment motivés, et/ou « *qui ne tiendront pas* », et/ou qui risquent de déstabiliser le collectif. Il faut souligner que c'est, en amont, au niveau repérage du public cible que ce critère d'accompagnabilité (reposant en premier lieu sur l'évaluation de la motivation) peut être mobilisé, ce qui peut contribuer à expliquer, dans certains territoires, le sentiment évoqué plus haut que les jeunes éligibles à la Garantie Jeune ne sont pas si nombreux - alors que le nombre de jeunes NEETs vulnérables est lui plus important.
- L'évaluation et la rémunération afférente des Missions locales repose sur des objectifs en termes de multiplication des expériences professionnelles et de "sorties positives"³⁴. Il en découle un risque potentiel d'« écrémage »³⁵, fondé notamment sur les critères plus ou moins objectivés des « freins à l'emploi » ou de l'incapacité à entrer dans une formation à l'issue du dispositif. Peut se nouer ici une tension possible pour les conseillers des Missions locales entre deux logiques : une *logique civique*, celle du service public, selon laquelle les jeunes les plus vulnérables ont droit au dispositif ; une *logique de performance*, dictée par des objectifs à atteindre. Cette tension entre les deux logiques, résulte aussi de la double nature du dispositif : une allocation (du type RSA), relevant d'un "droit à", notamment pour les plus vulnérables financièrement ; un dispositif de politique de l'emploi, avec notamment des objectifs de "sorties positives".
- Les décisions de refus formulées par les CAS pour certains jeunes - pour des raisons administratives ou au regard de leurs parcours - obligent les professionnels (comme les partenaires) à expliquer *a posteriori* aux jeunes concernés qu'ils ne pourront pas accéder à un accompagnement Garantie Jeunes, et les conduit les fois suivantes à ne pas entamer la démarche de candidature avec le jeune, par prévention d'une situation d'échec. La sélection au niveau des CAS (cf. le paragraphe suivant) peut donc en partie se reporter à l'étape précédente.

De fait, dans certaines Missions locales, la question des "freins à l'emploi" (pouvant recouvrir aussi des facteurs de "non accompagnabilité") a joué un rôle important dans la sélection à l'entrée du dispositif. Ceci peut sembler contradictoire avec la doctrine sous-tendant la Garantie Jeunes, selon laquelle, on l'a rappelé plus haut, la levée des freins à l'emploi ne doit pas être un

³⁴ Sur la conditionnalité du versement de la totalité de l'aide publique pour l'accompagnement d'un jeune, voir plus bas l'**encadré 3**, section 3.2.

³⁵ « L'« écrémage » désigne une pratique consistant à sélectionner, pour entrer en mesure, les personnes les plus employables parmi les personnes éligibles.

préalable à l'entrée en dispositif. Il faut cependant souligner que cette pré-sélection relève souvent moins d'*a priori* que de l'expérience des premières cohortes des bénéficiaires, dans lesquelles le risque avait été pris d'intégrer des jeunes en grande difficulté. Suite à certains échecs - renvoyant aux « parcours empêchés » (Loison-Leruste et al., op.cit., **annexe 3** de ce rapport - voir plus bas la section 4), au sens où de trop grandes difficultés (santé, urgence sociale, etc.) empêchent les jeunes bénéficiaires de tirer profit du dispositif -, la leçon en a été tirée qu'il ne faut pas intégrer les jeunes avec des problèmes trop importants qu'il convient de résoudre en amont (Farvaque et al., op.cit., **annexe 4** de ce rapport).

2.2.3. La sélection à l'entrée : le rôle des CAS

Le non recours par "non réception" renvoie au refus éventuel d'entrée dans le dispositif de la Garantie Jeunes. Cette décision est confiée aux commissions d'attribution et de suivi (CAS) - cf. plus haut. En fait, le système de gouvernance articule deux niveaux : des Commissions locales, qui ont le pouvoir décisionnelle (sur l'entrée dans la mesure, mais aussi l'éventuelle suspension de l'allocation), et des Commissions départementales, ayant un rôle de coordination et d'harmonisation sur le territoire départemental. Ces dernières peuvent être amenées à trancher des cas complexes, et, de façon plus générale, ont pour rôle d'établir une "jurisprudence" pour les conditions d'entrée et pour les critères de sanction.

La composition des Commissions est assez variable selon les territoires - dans certaines commissions locales, ne siègent, en plus des représentants des Missions locales, qu'un représentant du Conseil départemental et un représentant de la DIRECCTE. Le fonctionnement des Commissions est lui aussi assez divers. Dans certains cas, le représentant de l'Etat (le préfet, ou le représentant de la DIRECCTE) joue un rôle central, imposant ses vues, parfois à l'encontre de l'avis des Missions locales. Sur certains territoires, les Commissions départementales apparaissent comme de simples chambres d'enregistrement, alors que dans d'autres elles jouent un rôle beaucoup plus actif dans l'édiction de normes.

Comme au niveau de la "présélection" par les Mission locale qui prescrivent et proposent les dossiers, il existe une tension au niveau des Commissions entre une logique « d'éligibilité », celle du "droit à", fondée sur des critères objectifs et impersonnels, et une logique du « bienfondé », se référant au cahier des charges du dispositif, et qui repose sur une analyse des situations et parcours individuels pour déterminer si la Garantie Jeunes est adaptée au jeune proposé (ou l'inverse). Cette seconde logique peut sembler plus sélective, et laissant aussi davantage libre cours à la subjectivité - l'appréciation de la motivation par les conseillers qui portent les dossiers pouvant jouer un rôle important ici aussi. La première logique (celle de "l'éligibilité") revendique le recours aux critères objectifs de vulnérabilité, et refuse *a priori* d'écarter des jeunes éligibles pour lesquels il y a seulement un doute de non adéquation au dispositif. Cependant, les critères de vulnérabilité peuvent être eux-mêmes interprétés différemment selon les Commissions, ce qui peut introduire là aussi un risque d'arbitraire³⁶. Selon les Commissions l'une ou l'autre des deux logiques a tendance à l'emporter. Il n'a pas été possible dans le cadre de cette évaluation d'avoir une appréciation globale précise du degré de sélectivité des différentes Commissions en activité durant la période d'expérimentation.

Il faut noter qu'une fois le dossier accepté, il peut s'écouler plusieurs semaines avant que le jeune entre effectivement dans le dispositif - du fait de l'entrée séquentielle par cohortes. Cette attente entraîne un risque de déperdition.

³⁶ Voir notamment Lima (L). (dir.), 2013, *L'expertise sur autrui. L'individualisation des politiques sociales entre droit et jugements*, Bruxelles, PIE Peter Lang ; Astier (I), 2000 : « Droit à l'emploi et magistratures sociales : vers une politique des situations ? », *Droit et Société*, n° 44/45, pp. 143-155.

2.3. Qui sont les jeunes qui ont bénéficié du dispositif ?

2.3.1. Quelle est la nature et l'ampleur de la sélection ?

Dans les faits, au cours de l'expérimentation, il semble que le risque d'une (pré-)sélection importante ne se soit que peu réalisé, notamment concernant le critère d'accompagnabilité. Les indicateurs sur ce point seraient notamment à affiner.

- Parmi jeunes recensés comme potentiellement éligibles dans Œdipe³⁷ entre avril et décembre 2014, seuls 16% ne pouvaient suivre qu'«*assez difficilement*» ou «*très difficilement*» un accompagnement à temps plein selon les informations indiquées par les conseillers des Missions locales. Cette proportion peut sembler relativement faible, étant donné le public visé. Ceci pourrait résulter en partie d'une sélection en amont, lors de la recension dans Œdipe - ou d'un biais de sélection lié au fait que les organismes / institutions qui sont le plus en contact avec les jeunes les plus fragiles ont moins rempli Œdipe et moins orienté vers les Missions locales. Aucune information disponible ne permet de confirmer ou d'infirmer ces hypothèses.
- La part des «*assez difficilement*» ou «*très difficilement*» "accompagnables" est plus faible chez les bénéficiaires (13% parmi les bénéficiaires, 23% parmi les éligibles non bénéficiaires) ; il semble donc bien y avoir une (pré-)sélection selon le critère d'"accompagnabilité", mais qui ne semble pas massive.

Lors de l'inscription des jeunes sur la plateforme Œdipe, les conseillers indiquent les difficultés auxquelles, selon eux, les jeunes sont confrontés. On peut comparer la nature et l'ampleur de ces difficultés estimées entre la population des bénéficiaires et celles des éligibles non bénéficiaires (**tableau 2.3**). Il faut garder cependant en tête que ce sont là des appréciations subjectives des agents (conseillers de Mission locale ou autre) au moment où ils inscrivent le jeune éligible dans la base Œdipe. Il faut donc être prudent sur les enseignements à en tirer quant à la situation réelle du jeune, l'agent n'ayant pas forcément toujours une connaissance précise du jeune concerné.

Il en ressort que les bénéficiaires seraient légèrement moins nombreux (en proportion) à présenter des problèmes de santé (physique ou psychologique). En revanche, ils seraient plus nombreux à avoir des problèmes de savoir-être, et des qualifications jugées insuffisantes : ces deux "freins à l'emploi" ne semblent donc pas avoir donné lieu à un "écrémage" à l'entrée dans la mesure - ce serait même apparemment le contraire. De même, les bénéficiaires seraient aussi proportionnellement plus nombreux à avoir des difficultés de logement, des problèmes familiaux et un problème de manque d'estime de soi - les différences entre les deux sous-populations concernant les autres difficultés identifiées n'étant pas très significatives. Au-total, ces éléments d'information ne laissent pas entrevoir une sélection à l'entrée de la Garantie Jeunes au détriment des jeunes les plus en difficultés de par leurs caractéristiques personnelles ou leur situation.

³⁷ Rappelons que Œdipe est la plateforme mise en place par la DARES pour identifier les jeunes potentiellement éligibles à la Garantie Jeunes sur les différents territoires (voir l'**annexe 2**). Cette plateforme a été alimentée par les conseillers des structures au contact des jeunes en difficulté (Missions locales, Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale, Conseils Généraux, associations spécialisées) - dans les faits avant tout par les conseillers des Missions locales.

Tableau 2.3. Les difficultés rencontrées par les jeunes bénéficiaires et potentiellement éligibles recensées dans Œdipe. (% non pondérés)

<i>Selon vous, le jeune est-il confronté aux difficultés suivantes :</i>		Bénéficiaires de la Garantie Jeunes	Jeunes pré-identifiés (dans Œdipe) des territoires pilotes hors Garantie Jeunes (1)	Signif. de la diff.
Problème de santé (physique et psychologique)	Non	69.5	68.8	
	Oui	16.3	20.4	**
	NSP	14.2	10.8	**
Problème de mobilité géographique	Non	41.7	39.5	
	Oui	53.1	56.9	*
	NSP	5.2	3.6	*
Logement instable	Non	60.6	72.6	***
	Oui	33.2	23.6	***
	NSP	6.2	3.8	***
Souhaite rester près de chez lui	Non	33.4	33.8	
	Oui	43.0	48.3	**
	NSP	23.6	18.0	***
Difficulté de garde d'enfant	Non	94.9	93.9	
	Oui	1.8	2.9	*
	NSP	3.3	3.2	
Qualification insuffisante	Non	29.6	32.7	
	Oui	67.2	62.7	**
	NSP	3.2	4.5	
Expérience insuffisante	Non	11.1	13.6	*
	Oui	86.0	83.0	*
	NSP	3.0	3.4	
Non maîtrise des compétences de base (lire, écrire, compter)	Non	78.2	75.8	
	Oui	12.0	11.8	
	NSP	9.8	12.5	**
Savoir-être (exemple : ponctualité, respect des consignes, comportement)	Non	51.9	59.1	***
	Oui	35.5	29.3	***
	NSP	12.6	11.6	
Problèmes familiaux	Non	44.5	54.8	***
	Oui	40.5	32.6	***
	NSP	15.0	12.5	*
Manque d'estime de soi	Non	32.7	38.6	***
	Oui	48.6	40.7	***
	NSP	18.7	20.7	
Manque d'offres d'emploi dans son domaine	Non	35.8	34.0	
	Oui	36.4	42.5	***
	NSP	27.9	23.6	**
Nombre d'observations		1210	1036	

Source : Œdipe. Bénéficiaires entrés en Garantie Jeunes entre juin et décembre 2014 (hors territoire de La Réunion). (***) significatif à 1% ; (**) significatif à 5% ; (*) significatif à 10%. (1) : Il s'agit de jeunes qui ne sont pas entrés en Garantie Jeunes au moment de l'enquête (i.e. les jeunes entrés avant juin 2014 ou après décembre 2014 sont exclus de l'échantillon)

2.3.2. Les bénéficiaires : des jeunes vulnérables selon de multiples dimensions

Le **tableau 2.4** - complété par les **graphiques 2.1 et 2.2** pour des éléments de comparaison entre les territoires des vagues 1 et 2 - présente un certain nombre d'informations concernant les caractéristiques sociodémographiques des jeunes bénéficiaires de la Garantie Jeunes.

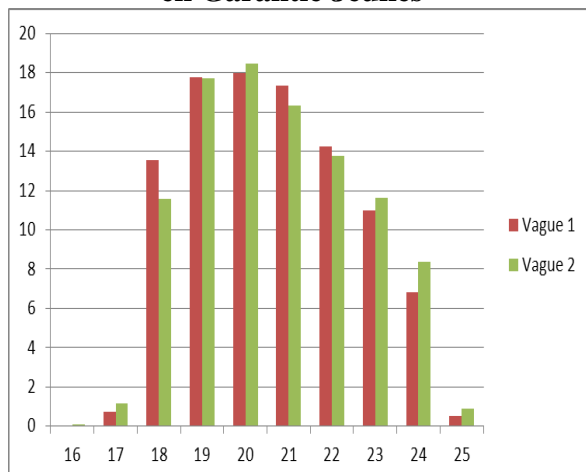
Tableau 2.4 : Caractéristiques sociodémographiques des jeunes bénéficiaires de la Garantie Jeunes dans les territoires de la vague 1 (en %)

Femme	47
Moins de 20 ans	6
De 20 à 23 ans	71
Plus de 23 ans	23
Niveau V sans diplôme, V Bis et VI	44
Niveau V et IV sans diplôme	33
Niveau IV et plus (i.e. diplôme \geq Bac)	24
Âge de fin d'étude \leq 16 ans	20
Père français à la naissance	65
Mère française à la naissance	69

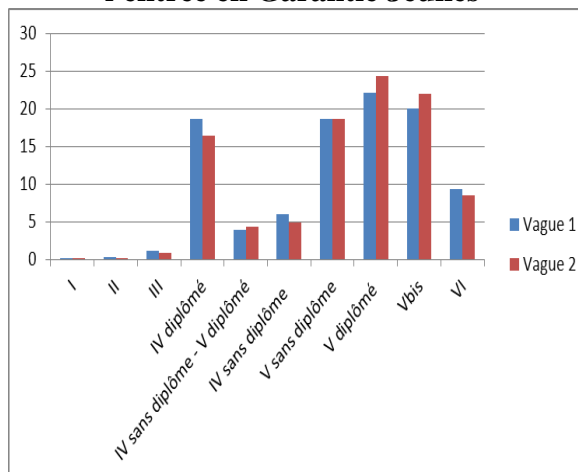
Source : enquête DARES - cohorte 1 et Édipe (non pondéré)

Champs : Bénéficiaires entrés en Garantie Jeunes entre juin et décembre 2014 (hors territoire de La Réunion)

Graphique 2.1. Age des jeunes à l'entrée en Garantie Jeunes



Graphique 2.2. Niveau de formation à l'entrée en Garantie Jeunes



Source : I-MILO :

Vague 1 : jeunes entrés en GJ sur les territoires de la vague 1 au deuxième semestre 2014 ;

Vague 2 : jeunes entrés en GJ sur les territoires de la vague 2 entre mars et juin 2015

Les jeunes hommes sont proportionnellement légèrement plus nombreux (53% des bénéficiaires). Près des trois quarts des bénéficiaires ont entre 20 et 23 ans, et 5 % d'entre eux sont de nationalité étrangère³⁸.

De façon attendue, le niveau de qualification des bénéficiaires est en moyenne relativement faible³⁹. Parmi les 5450 jeunes entrés en Garantie Jeunes entre juin et décembre 2014 (i.e. dans les 10 territoires pilotes de la vague 1), plus des trois-quarts avaient un niveau de diplôme inférieur au Baccalauréat, et un cinquième d'entre eux avait quitté le système scolaire à l'âge de 16 ans ou avant. Le niveau de formation des bénéficiaires des territoires de la vague 2 était sensiblement le même. Mais le niveau de qualification n'est pas le seul critère pertinent, ni même le principal, pour apprécier les difficultés, la vulnérabilité renvoyant à des situations et non pas seulement à des caractéristiques individuelles. De ce point de vue, beaucoup de jeunes bénéficiaires connaissent ou ont connu des situations difficiles.

L'analyse quantitative du profil de ces derniers fait en effet apparaître un public fragile, qui a connu des trajectoires heurtées. Plus d'un quart vivent dans un Quartier prioritaire de la ville (QPV) ou dans une Zone urbaine sensible (Zus). Plus d'un quart (27 %) déclarent que lorsqu'ils étaient au collège, la situation financière de leurs parents était difficile ou très difficile (« ils y arrivaient difficilement / ils ne pouvaient pas y arriver sans faire de dettes ») et la même proportion (27%) indiquent que leurs parents devaient faire attention. 33 % ont déjà eu dans leur vie de grosses difficultés de logement, ne sachant pas où loger ou dormir et 6 % étaient dans une situation de logement instable ou sans abri dans les mois précédant l'entrée en Garantie Jeunes. 34 % n'ont pas eu de contacts avec leur père au cours des douze derniers mois (21 % ne sont plus en contact et 13 % ont un père décédé ou qu'ils n'ont pas connu). La même proportion de jeunes bénéficiaires (34 %) déclare ne connaître personne qui pourrait les dépanner en cas de problèmes d'argent, et 18 % n'ont personne sur qui compter pour prendre des décisions difficiles.

En complément de ces données de cadrage statistique, l'étude de Loison-Leruste et al. (op.cité, **annexe 3** de ce rapport) livre un portrait riche et précis d'un certain nombre de jeunes bénéficiaires qui confirme que ces derniers correspondent dans leur très grande majorité au public ciblé. Les soixante jeunes rencontrés sont, pour la quasi-totalité, issus de milieux très modestes. Leurs parents exercent des emplois précaires relevant de l'aide à la personne, de la manutention, de l'entretien et du bâtiment. Beaucoup d'entre eux sont sans emploi, certains sont malades ou en situation de handicap. Leurs revenus sont faibles, nombreux sont ceux qui touchent le RSA et bénéficient d'aides sociales (Aide Personnalisée au Logement, bons alimentaires, aides pour l'électricité). Cette précarité économique entraîne pour certains foyers des difficultés à assumer les besoins primaires de la vie courante (alimentation, logement). Dans l'ensemble, les jeunes rencontrés sont issus de familles nombreuses et recomposées. Leurs histoires familiales sont majoritairement marquées par des difficultés et des ruptures qui vont du divorce des parents aux violences physiques et aux maltraitances en passant par l'abandon, la maladie ou le décès d'un des parents. De manière générale, les enquêtés se distinguent par leur faible niveau de qualification (niveau CAP pour la plupart) et des arrêts de scolarité précoces, c'est-à-dire avant 16 ans, l'âge de la fin d'obligation scolaire. Nombreux sont ceux qui sont sortis du système scolaire sans diplôme. Seulement deux jeunes sur les soixante ont obtenu un baccalauréat général ; ils sont quelques-uns à être titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique. Les difficultés scolaires sont majoritairement apparues pendant

³⁸ Le père de 35% d'entre eux n'était pas français à leur naissance (31% pour la mère). Cette proportion s'élève à 44% pour les bénéficiaires métropolitains (i.e. hors La Réunion).

³⁹ Mais on peut noter qu'il est nettement plus élevé en moyenne que celui des jeunes accompagnés dans le cadre du CIVIS renforcé (cf. le rapport de la Cour des Comptes, op.cité, tableau 7 p.64), ce dernier étant réservé aux jeunes dont le niveau de qualification était « V non validé et infra V ».

les années de collège. Les jeunes insistent sur leurs difficultés d'apprentissage, leurs comportements « agités » en cours et leur tendance à s'absenter de l'école de manière régulière. Certains racontent également avoir été victimes de harcèlement à l'école ou au collège pendant plusieurs années.

Un nombre relativement important de jeunes ont eu des parcours antérieurs très "institutionnalisés" - i.e. fortement marqués par la prise en charge d'institutions publiques. C'est notamment le cas de ceux qui ont été pris en charge et diagnostiqués par les institutions (Centre Médico-Psychologique ou Éducation nationale) comme ayant des problèmes de santé mentale. Plusieurs jeunes ont bénéficié d'un suivi psychologique dans le cas de placement en foyer de protection de l'enfance mais aussi dans le cadre du système scolaire. Une quinzaine d'entretiens mentionnent des séjours en hôpital de jour et des internements en hôpital psychiatrique, révélant des « cas » étiquetés comme « psychiatriques » (schizophrénie, troubles bipolaires, agoraphobie) par des professionnel(le)s. Il faut noter que ce type de problèmes n'est pas inhabituel chez les jeunes les plus en difficulté, et n'est sans doute pas propre aux bénéficiaires de la Garantie Jeunes. Par ailleurs, une partie de la population enquêtée a été condamnée par décision de justice suite à des délits liés au trafic de drogue (*dealer*, guetteur, racoleur, transporteur) ou d'objets volés, à des conduites sans permis ou des violences sur autrui. Qu'il s'agisse de l'école, de la protection de l'enfance, de la psychiatrie ou de la justice, les jeunes rejettent ces institutions ou disent en avoir été exclus, souvent de manière injuste. Les parcours des jeunes rencontrés sont donc jalonnés par des entrées et des sorties d'institutions, des prises en charge sous contrainte, des exclusions et des condamnations... Cette expérience de l'"hyper institutionnalisation" de leur trajectoire antérieure détermine en partie leur rapport à la Garantie Jeunes et les effets du dispositif sur leur parcours.

Cependant, malgré ces difficultés, l'enquête remet en cause l'hypothèse selon laquelle ces jeunes seraient déphasés, ne recherchant pas de travail, peu motivés. Au contraire, la plupart des jeunes interrogés ont déjà connu l'emploi, certains sont indépendants (décohabitants, autonomes financièrement, sentimentalement, etc.). Une faible partie d'entre eux n'a jamais travaillé ou effectué un stage. Ils sont apparus, à bien des égards, impliqués dans leurs recherches d'emploi. Certains ont déclaré avoir envoyé une centaine de *curriculum vitae*. On observe quelques rares cas d'inertie, et les jeunes se trouvant dans cette situation expliquent ne pas avoir été dans la capacité de rechercher du travail à cause de traumatismes tels que la maladie physique ou mentale, ou des violences subies, notamment sexuelles.

Conclusions et recommandations

La mobilisation des acteurs locaux pour la recension des jeunes éligibles et leur orientation vers la Garantie Jeunes a été inégale selon les territoires. Certains acteurs n'orientent pas les jeunes qu'ils accompagnent vers le dispositif parce qu'ils considèrent que ce dernier dans sa forme actuelle ne correspond pas aux attentes et besoins de ces jeunes, et/ou leur impose des contraintes difficilement compatibles avec leur situation (par exemple : la présence à temps plein dès le démarrage et pendant plusieurs semaines, pour des jeunes vivant à la rue). Peut jouer aussi la crainte que le jeune ne soit pas accepté par la CAS (par défaut de complétude du dossier par exemple). Cette attitude peut faire courir le risque d'écarter a priori certains jeunes qui auraient pu profiter du dispositif, même si elle vise avant tout à prévenir des échecs dont les conséquences peuvent être difficilement vécues par des personnes déjà en situation de grande fragilité. Une autre raison de non-orientation, moins justifiée, renvoie à la mise en concurrence de dispositifs s'adressant au même public que la Garantie Jeunes (ou très proche). Certains acteurs, parce qu'ils y sont financièrement incités, et/ou du fait des objectifs chiffrés

d'entrée en mesure qui leur ont été fixés, peuvent orienter des jeunes vulnérables dans des dispositifs qui risquent de leur être moins utiles que la Garantie Jeunes. Mais, symétriquement, sur certains territoires, cette dernière peut fragiliser des dispositifs pourtant bien adaptés à certains profils (comme par exemple l'Ecole de la Deuxième Chance). Au-total, une attention particulière doit être portée à ces phénomènes de mise en concurrence potentielle, et ceci ne peut être fait que par une bonne coordination des politiques en faveur des jeunes sur chaque territoire. Ce point est à souligner plus particulièrement dans le nouveau contexte introduit par la loi "Egalité et citoyenneté" (encore en discussion au Parlement au moment de la rédaction de ce rapport) qui confierait aux régions, en tant que chefs de file, un rôle de coordination (non contraignant) des politiques de jeunesse.

Le non-recours renvoie aux différents processus qui font qu'un jeune éligible n'entre pas dans le dispositif de Garantie Jeune. Il peut d'abord découler d'une non demande du jeune. Qu'il résulte du "non concernement" ou du découragement, cette forme non-recours pourrait être jugée inévitable et même, dans un certaine mesure, souhaitable, puisque que le dispositif s'adresse à des jeunes "volontaires et motivés". On peut estimer au contraire que ces formes auto-sélection ne résultent pas forcément d'une bonne façon d'éprouver la "motivation", qui serait elle-même un critère d'adéquation au dispositif. Ce type de non-recours peut bien plutôt résulter d'une proposition mal adaptée dans sa forme et ses modalités (façon de présenter le dispositif pouvant décourager les jeunes, formalités administratives trop lourdes), et non pas forcément dans son contenu (i.e. inadéquation du dispositif aux problèmes du jeunes). Une attention particulière devrait être portée à ces processus d'auto-sélection dans la perspective de généralisation.

Le non-recours peut ensuite découler du fait que les jeunes ne se sont pas vu proposer le dispositif. Ce sont les Missions locales qui sont les prescripteurs principaux (à plus 95%) de la Garantie Jeunes. Elles ont donc un rôle central dans la sélection des jeunes bénéficiaires. Au-delà des critères administratifs d'éligibilité, la "motivation" du jeune, et, plus généralement, sa capacité supposée à pouvoir suivre un accompagnement renforcé dans le cadre particulier imposé par le dispositif, sont des critères de décision importants dans le choix de proposer ou non le jeune à la Commission d'attribution et de suivi (CAS). Il faut veiller à ce que cette sélection ne découle pas d'une appréciation a priori concernant l'adéquation des profils au dispositif, qui amènerait à systématiquement écarter certains jeunes. Le principe même de la Garantie Jeunes suppose une certaine prise de risque, dans un processus d'essai et d'erreurs, du moins dans le premier temps du déploiement. Un point de vigilance particulier concerne aussi le critère de "sorties positives" utilisé dans l'évaluation des Missions locales (et qui conditionne leur financement), qui peut induire des pratiques "d'écramage" (i.e. mise à l'écart des jeunes jugés trop éloignés de l'emploi) et réduire fortement l'incitation à la prise de risque.

Ce sont les CAS qui prennent la décision d'accepter ou non un jeune dans la Garantie Jeunes. Le processus de décision de ces commissions, comme en amont celui des acteurs qui prescrivent la mesure (essentiellement les Missions locales) articulent deux logiques : la logique de "l'éligibilité" (du "droit à"), qui privilégie les critères administratifs, a priori objectifs, mais eux-mêmes pouvant être sujets à interprétation ; la logique "du bienfondé", qui elle met l'accent sur la bonne adéquation entre le jeune (sa situation, sa motivation) et le dispositif, et qui est donc par nature à la fois plus subjective (car découlant de l'appréciation d'un cas individuel) et plus sélective. Il serait souhaitable de disposer d'une information détaillée sur le nombre de dossiers reçus et le nombre de ceux qui ont été refusés, avec des indications sur les motifs des refus.

Il semble que l'on ne puisse pas induire des éléments d'information disponibles qu'il y ait eu une sélection excessive des jeunes par la Missions locales, ou par les CAS, contrairement à certaines craintes qui avaient pu être exprimées. Le public atteint correspond bien au public

cible - des jeunes particulièrement vulnérables. Ceci peut-être une indication que la logique "d'éligibilité" l'a emporté. Le facteur déterminant semble cependant avoir été la logique de flux imposant des objectifs d'entrée en dispositif ambitieux (cf. aussi plus bas la section 3.1), et limitant par là les marges de manœuvre pour une plus grande sélectivité. Deux remarques doivent être faites en vue de la généralisation :

- *La logique de flux peut déboucher sur un risque symétrique à celui d'une sélection excessive : ne pas sélectionner assez selon les critères de la logique du "bienfondé" (i.e. d'adéquation de la mesure aux besoins et situations des jeunes) pour simplement atteindre des objectifs chiffrés ;*
- *Mais symétriquement, comme remarqué plus haut, certaines modalités du dispositif poussent dans le sens d'un écrémage potentiel (i.e. d'une trop forte sélectivité) ; or il faut que le dispositif, au-delà de sa phase d'expérimentation, étant donné le public visé, garde la possibilité d'un "droit à l'erreur", aussi bien du côté des prescripteurs que de celui des jeunes.*

3. La mise en œuvre de la Garantie Jeunes

3.1. Le déploiement de la mesure au niveau des Missions locales

On a assisté au cours de la période d'expérimentation à une rapide montée en charge du dispositif - cf. plus haut la section 1.3. Les Missions locales se sont vu fixer des objectifs en termes de nombre d'entrées dans la mesure. Ces derniers ont été déterminés par itération entre les services de l'Etat et les structures en fonction des besoins estimés sur le territoire et les capacités de ces dernières (et notamment leur taille). *A priori*, ils n'ont donc pas été imposés mais négociés avec chaque Mission locale. Cependant, et notamment lors de la première vague, la taille supposée du public cible n'a pas toujours fait l'objet d'une estimation chiffrée précise *ex ante*, ce qui a pu déboucher sur la fixation d'objectifs d'entrée difficilement atteignables sur certains territoires, et de fait parfois non atteints, et notamment dans certains territoires ruraux⁴⁰. Au total, selon les estimations de la DGEFP, sur les 273 Missions locales qui avaient mis en œuvre la Garantie Jeunes en 2015 (voir plus haut le **tableau 1.1.** sur le déploiement du dispositif), 59% n'avaient que partiellement atteint leur objectif d'entrées⁴¹.

On constate des inégalités dans l'adéquation des moyens humains aux objectifs d'entrée. Selon une enquête de l'Association Nationale Des Missions locales, le ratio entre les effectifs en équivalents temps plein des Missions locales de la vague 1 et les objectifs d'entrée dans la Garantie Jeunes pouvaient varier de 1 à 3⁴². Ce ratio ne reflète cependant pas le ratio entre jeunes effectivement entrés en Garantie Jeunes et effectifs initiaux, du fait notamment que certaines Missions locales n'ont pas pu atteindre l'objectif fixé comme on l'a noté.

La mise en œuvre du dispositif requiert, dans la plupart des Missions locales, d'importants investissements. La mesure impose notamment des locaux spécifiquement dédiés. Si certaines Missions locales ont pu se voir affecter (souvent pas les municipalités) des locaux à titre gratuit,

⁴⁰ Le nombre effectif d'entrées pouvant être, dans certains cas, jusqu'à 40% inférieur à l'objectif fixé (Cour des Comptes, op.cit., p.66).

⁴¹ A l'inverse, plus d'un cinquième (22%) avait dépassé cet objectif.

⁴² ANDML, « Premiers enseignements de la mise en œuvre de la démarche « Garantie Jeunes ». Point de vue des directions », 2014.

d'autres ont dû engager des dépenses conséquentes - notamment dans les territoires où le marché de l'immobilier est particulièrement tendu. La mesure prévoit aussi des conseillers dédiés. Mais, étant donnée la charge de gestion administrative du dispositif (voir la section 3.3 plus bas), les Missions locales ont souvent dû recruter aussi des personnels administratifs (pour le montage, le suivi et l'archivage des dossiers sous format papier et numérique sur une plateforme dédiée). Il s'est aussi avéré nécessaire de dédier une personne à la coordination (pour la gestion du partenariat, l'animation de l'équipe des conseillers binômes, la préparation et le suivi des commissions...). Au total, on peut estimer qu'en moyenne, la mise en œuvre de la mesure s'est traduite par une augmentation des effectifs (en équivalent temps plein) de l'ordre de 15% à 20% dans les Missions locales concernées - sans compter le surcroît de travail induit pour les personnels déjà en place.

Le déploiement de la Garantie Jeunes a donc entraîné chez ces dernières des transformations organisationnelles importantes. Le recours à des locaux et des équipes de conseillers spécifiquement dédiés (parfois physiquement séparés, voire éloignés, des locaux de la Mission locale), le recrutement de nouveaux personnels, dont le profil peut différer de celui des conseillers en place, ont induit parfois le sentiment que la Garantie Jeunes était une "petite entreprise" autonome, sans lien avec le reste des activités de la Mission locale. Ce relatif cloisonnement a pu poser dans certains cas des problèmes d'interaction entre les conseillers dédiés au dispositif et leurs autres collègues pouvant nuire à l'efficacité du dispositif (cf. plus bas).

3.2. La diversité de mise en œuvre selon les ML

3.2.1. De l'« offre institutionnelle » aux « offres organisationnelles »

Analyser la mise en œuvre d'un dispositif de politique publique implique de distinguer "l'offre institutionnelle" - le dispositif tel qu'il est conçu et prescrit par son concepteur - de "l'offre organisationnelle" - le dispositif tel qu'il est effectivement mis en œuvre dans la cadre d'une organisation donnée (en l'occurrence ici, une Mission locale), et, par là, les services qui seront effectivement délivrés aux bénéficiaires.

Du point de vue de l'« offre institutionnelle », on a souligné (voir la section 1.2. plus haut) que la Garantie Jeunes était un dispositif innovant avec des attendus forts concernant la mise en œuvre (en termes de modalités d'accompagnement, d'offre de services – y compris aux entreprises -, d'interaction avec les autres acteurs locaux...). Ces attendus se sont traduits par un encadrement assez fort de la DGEFP (et, au niveau local, des DIRECCTE), avec des consignes précises (cahiers des charges) et la mise à disposition d'un ensemble d'outils⁴³. Ceci aurait pu entrer en tension avec la nature même du dispositif, qui repose sur une marge

⁴³ La DGEFP a notamment déployé, en co-animation avec des conseillers de Mission locale qu'elle a spécifiquement formés, deux modules de formation proposant aux intervenants Garantie Jeunes de s'approprier la démarche d'accompagnement attendue par le cahier des charges ; elle a aussi mis à leur disposition une boîte à outils dont l'utilisation ne revêtait aucune obligation. Un module de formation de formateurs Garantie Jeunes a également été conçu afin de constituer un vivier de formateurs « démultiplicateurs ». Initialement engagée à apporter cet appui aux Missions locales de la vague 1, la DGEFP a maintenu son action sur la vague 2 et partiellement sur la vague 3, action qui s'est amplifiée sous la forme d'un EDEC (Engagement de Développement des Emplois et des Compétences), avec un co-financement et un co-pilotage assurés par la DGEFP en partenariat avec la branche professionnelle des Missions locales. L'animation de la formation Garantie Jeunes, concernant tant la mobilisation des formateurs que l'évolution des modules, est donc pilotée par la branche professionnelle et la DGEFP. Cette dernière reste garante de la pratique portée par le cahier des charges de l'accompagnement spécifique à la Garantie Jeunes. Ce sont 613 000 € qui sont prévus, permettant d'organiser 43 sessions de formation au module 1 et 58 sessions au module 2, pour près de 800 salariés. Cet engagement qui devait s'achever fin décembre 2016 est prolongé jusqu'en décembre 2017 pour assurer la poursuite du déploiement des formations sur l'ensemble du territoire.

d'adaptation laissée aux acteurs locaux, et en même temps avec le caractère supposé expérimental du déploiement. L'accompagnement par les services de l'Etat semble avoir été cependant dans l'ensemble bien apprécié par les Missions locales (certains outils, comme les « questions-réponses », s'avérant très utiles), après une première phase de lancement où certaines ont eu parfois l'impression d'être un peu trop laissées à elles-mêmes. Par la suite, c'est au contraire l'abondance d'outils, parmi lesquels il n'est pas toujours facile de distinguer l'indispensable de la bonne pratique qui a pu parfois poser problème. Les critiques concernant l'insuffisance de la marge pour une réelle expérimentation ont résulté plutôt des contraintes liées à la montée en charge (« l'industrialisation ») précoce du dispositif qui a obligé de nombreuses Missions locales à travailler "à flux tendus" (voir aussi plus bas).

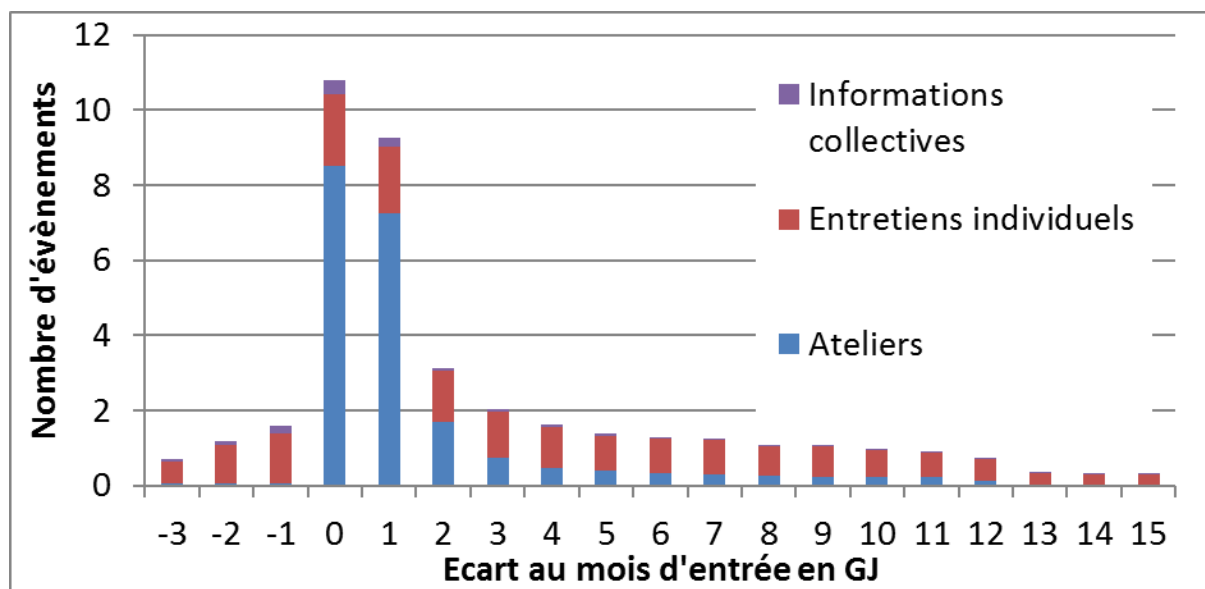
Un point important à souligner est que dans l'ensemble, l'offre institutionnelle (et notamment la doctrine à son fondement, concernant les logiques de "work first" et de médiation active) a été assez bien comprise dans ses grandes lignes, et assez bien acceptée par les Missions locales. Cependant, les offres organisationnelles se sont révélées assez diverses, selon les choix et les contraintes propres à chacune d'entre elles.

3.2.2. L'accompagnement : de réelles innovations, mais surtout dans la dimension collective

a) L'accompagnement collectif : diversité dans l'organisation et les contenus

Les deux premiers mois d'accompagnement sont caractérisés par de nombreux ateliers (graphique 3.1), suivis de manière collective par chaque promotion,

Graphique 3.1 : Le contenu de l'accompagnement



Source : I-Milo

Note de lecture : Le mois suivant leur entrée en Garantie Jeunes, les bénéficiaires ont suivi en moyenne 7 ateliers et eu 2 entretiens individuels.

Cet accompagnement collectif et le fonctionnement en binôme sur lequel il repose ont été souvent perçus comme l'innovation principale du dispositif - du moins en termes d'impact sur les organisations et les pratiques. L'accompagnement collectif est dans l'ensemble apprécié par les conseillers des Missions locales. Il est reconnu qu'il apporte beaucoup pour la connaissance du jeune. Selon les termes d'une directrice de Mission locale, « pour certains jeunes, on gagne un an et demi d'accompagnement individuel en six semaines d'accompagnement collectif » (Loison-Leruste et al., op.cit. **annexe 3** de ce rapport). La Garantie Jeunes, dans sa dimension

accompagnement collectif, est perçue par les conseillers comme produisant des effets de remobilisation et d'activation. Selon les termes de l'un d'entre eux « *On n'est pas des formateurs, on est des activateurs. On active les troupes, on met en action !* ». (Farvaque at al., op.cit., **annexe 4** de ce rapport).

Mais en même temps, la gestion des cohortes est perçue comme très exigeante pour les conseillers, en termes d'organisation et de charge de travail. Le fonctionnement en cohortes, associé à des objectifs d'entrée jugés souvent ambitieux, obligent les Missions locales (surtout les petites) à travailler à "flux tendus", avec parfois un fort sentiment d'intensification du travail, au risque de l'épuisement des conseillers, comme cela a pu être constaté dans certaines structures.

On constate une certaine diversité au niveau local, notamment dans l'organisation du travail entre conseillers.

- Une première forme de division du travail conduit à affecter l'ex-conseiller en insertion sur les aspects de suivi individuel (notamment durant la phase postérieure aux six semaines d'ateliers collectifs), et l'autre conseiller au profil formateur sur l'animation de collectifs.
- Dans d'autres structures, la division du travail est moins rigide et les conseillers interviennent autant dans l'animation de séances collectives que dans le suivi individuel. Ce modèle est plus souple car il permet plus facilement aux conseillers de prendre des congés par exemple. Le premier modèle est plus rigide et oblige à plus d'anticipation, même s'il convient bien aux conseillers concernés.
- Certaines Missions locales ont mis en place un système de trinôme plutôt que de binôme. Ces organisations à trois conseillers par cohorte se sont développées en raison de la pression, notamment temporelle, vécue dans leur travail par les conseillers. Mais elles ont été permises grâce en partie à l'abaissement des objectifs d'entrée, et à l'accroissement de la taille des cohortes.

Une autre marge d'adaptation concerne l'organisation temporelle de la phase d'accompagnement collectif. Si le modèle des six semaines à temps plein et en continu semble avoir dominé, certaines Missions locales ont mis en œuvre un modèle 2x2x2 - i.e. deux semaines d'accompagnement collectif, entrecoupées de deux semaines de stage en entreprise (ce qui fait intervenir la première immersion à la troisième semaine au lieu de la septième au plus tôt.)

Les Missions locales sont plus contraintes sur la taille des cohortes, qui dépend avant tout des objectifs fixés, mais aussi du nombre de jeunes éligibles disponibles (cf. plus haut). Cette taille a donc pu varier selon les Missions locales, de 8 à 20 environ⁴⁴. La taille moyenne des cohortes était de 13 jeunes lors de la première vague. Le nombre de 12 a souvent été avancé comme la taille optimale d'un point de vue pédagogique. Mais le nombre optimal d'un point de vue financier peut différer, et il est estimé supérieur (de l'ordre de 15) pour amortir les coûts fixes - avec des variations selon les Missions locales, qui, on l'a vu, ne sont pas toutes soumises aux mêmes contraintes de coût (cf. aussi plus bas la section 3.3.).

Le contenu de l'accompagnement collectif est lui aussi variable selon les Missions locales. Une partie de l'offre des modules est prescrite, certains ateliers étant obligatoires selon les cahiers des charges, mais elle n'a pas toujours été respectée. Les Missions locales reconnaissent qu'il y

⁴⁴ Au-delà de la question de la taille des cohortes, se pose aussi la question du nombre moyen de jeunes accompagnés par conseiller dédié. Le cahier des charges de la Garantie Jeunes donne pour norme «...entre 40 et 50 jeunes en portefeuille par conseiller équivalent temps plein...». Ces chiffres ont été dépassés dans certaines Missions locales (voir CFDT-Synami : *Livre blanc Garantie Jeunes*, novembre 2016). Nous ne disposons pas de chiffres globaux couvrant l'ensemble des Missions locales qui ont mis en œuvre la Garantie Jeunes.

a eu beaucoup d'improvisation, du moins pour les première cohortes, le temps de trouver ses marques et les bonnes formes d'organisation notamment.

Malgré l'importance quantitative des outils conçus par l'Etat, certaines Missions locales ont eu le sentiment d'avoir « *été lâchées dans la nature* » sur le contenu pédagogique. Il y a eu des ratés. Dans certaines Missions locales, où les conseillers ont été dépassés, l'offre de modules s'est faite sans cohérence d'ensemble, avec des ateliers dont le contenu était clairement inadapté (et ressenti comme tel par les jeunes), dans une logique purement « *occupationnelle* » avec risque important de démobilité, (Loison-Leruste et al., 2016, op.cit., **annexe 3** de ce rapport - cf. aussi plus bas la section 4.1)

Les observations et entretiens (Farvaque et al., op.cit., **annexe 4** de ce rapport) montrent que la capacité d'expérimentation a véritablement pu s'exprimer dans un second temps, après une phase d'application plus ou moins stricte du cadre fixé et diffusé via les formations. Cette capacité d'adaptation est reconnue comme indispensable avec le recul, du fait aussi de la nécessaire adaptation aux publics qui peuvent varier d'une cohorte à l'autre.

Au total, en termes de charge de travail, l'accompagnement collectif réclame un engagement fort de la part des conseillers, dont le travail s'apparente au cours de cette période à celui de formateur, et qui doivent, en même temps, répondre aux sollicitations individuelles des bénéficiaires des cohortes précédentes. Cependant, la charge est en règle générale maîtrisée et l'organisation relativement stabilisée après une première phase d'adaptation.

b) Un accompagnement individuel inégal

Un apport important du dispositif de Garantie Jeunes est l'articulation entre une phase collective et individuelle d'accompagnement. Les deux apparaissent bien complémentaires : la meilleure connaissance et mobilisation des jeunes acquise pendant la phase collective permet aux conseillers de mieux personnaliser leur suivi individuel, dans une logique qui se rapproche de celle du "coaching". Cependant, il faut s'interroger sur l'intensité et la qualité effectives de cet accompagnement individuel au-delà de la période de présence collective.

Les jeunes inscrits dans des dispositifs nationaux d'accompagnement bénéficient en moyenne de 0,53 entretien individuel par mois, soit un entretien individuel tous les 58 jours. Cette fréquence est de 101 jours en PPAE, de 53 jours en CIVIS classique comme en CIVIS renforcé, et de 50 jours en ANI Jeunes. La Garantie Jeunes fait exception, avec un entretien tous les 21 jours en moyenne, voire tous les six jours si l'on tient compte des entretiens collectifs. Le nombre d'entretiens est donc indéniablement plus important que dans les autres dispositifs existant. Mais le ratio correspondant est seulement de 1,44 entretien par mois en moyenne (contre 0,62 pour l'ANI Jeunes, 0,59 pour le CIVIS renforcé et 0,58 pour le CIVIS Classique, et seulement 0,32 pour le PPAE)⁴⁵. Soulignons cependant que ces indicateurs chiffrés ne sauraient à eux seuls indiquer la véritable intensité de l'accompagnement et, surtout, sa qualité en termes d'adéquation aux besoins des bénéficiaires - i.e. ce n'est pas nécessairement le nombre d'entretiens individuels formels qui fait la qualité de l'accompagnement.

L'analyse de l'accompagnement révèle que c'est au cours des deux premiers mois que le nombre moyen d'entretiens individuels est le plus élevé (en parallèle aux ateliers et aux séances d'information collective) – cf. le **Graphique 3.1** plus haut. Il baisse par la suite légèrement, et de façon continue au cours du temps. Cependant, il faut souligner que ces chiffres ne rendent compte que des entretiens formels, recensés comme tels dans le système d'information des

⁴⁵ Source : Cour des Comptes : *L'accès des jeunes à l'emploi* (septembre 2016), notamment p.67-68. Les données ont été extraites de I-Milo, qui recense toutes les "actions" entreprises par les Missions locales pour chacun des jeunes suivis (voir l'**annexe 2**). Le ratio par jeune est obtenu en divisant le nombre d'entretiens par le nombre de jeunes en programme, ratio lui-même divisé par 12.

Missions locales. Or un grand nombre d'interactions peuvent avoir lieu de façon informelle - cf. plus bas.

Les résultats de l'enquête statistique, indiquent que les bénéficiaires de la Garantie Jeunes déclarent en plus grande proportion (et parfois de façon importante), par rapport aux éligibles non bénéficiaires, s'être vu offrir par leur conseiller de Mission locale une proposition d'emploi, de stage ou d'immersion en entreprise, ou une aide à l'orientation vers un secteur d'activité ou un métier, ou une aide à l'accès des aides sociales (**tableau 3.1**). Les jeunes éligibles non bénéficiaires bénéficient, pour la plupart, eux aussi d'un accompagnement par une Mission locale. Ces chiffres confirment donc une plus forte intensité de ce dernier dans la cadre de la Garantie Jeunes.

Tableau 3.1. Prestations au cours de l'accompagnement

Au cours de ces 12 derniers mois, le conseiller mission locale vous a-t-il.....

(% non pondérés)

	Bénéficiaires GJ	Jeunes des territoires pilotes (pré-identifiés dans (Edipe) hors GJ ⁽¹⁾)	Sign. de la diff.
Proposé des offres d'emploi	71.8	51.7	***
Proposé des formations	58.0	60.9	
Proposé des stages ou des immersions en entreprise	53.8	36.3	***
Proposé des ateliers ou activités de groupe comme des ateliers CV ou lettre de motivation	79.0	55.8	***
Aidé à vous orienter vers un secteur d'activité (bâtiment, restauration, ...) ou un métier	64.1	49.1	***
Permis d'accéder à des aides sociales comme la CMU ou des aides au logement	29.2	15.9	***
Nombre d'observations	2210	810	

Source : DARES. Exploitation de l'enquête statistique suivi GJ. Champ : bénéficiaires de la première vague de territoires pilotes (hors territoire de La Réunion), entrés en Garantie Jeunes entre juin et décembre 2014, et interrogés entre mai et juillet 2015. (***) indique que les différences sont significatives au seuil de 1%.

⁽¹⁾ : Il s'agit de jeunes qui ne sont pas entrés en Garantie Jeunes au moment de l'enquête (i.e. les jeunes entrés avant juin 2014 ou après décembre 2014 sont exclus de l'échantillon)

Cependant, un constat semble-t-il assez partagé est que la phase d'accompagnement collectif a concentré trop d'attention et d'énergies, au détriment de l'accompagnement individuel sur les mois restants (Farvaque et al., op.cit., **annexe 4** de ce rapport). « L'après six-semaines » s'organise de façon plus inégale, moins structurée et moins anticipée.

Le sentiment général est que cette phase de suivi individuel est aussi très lourde pour les conseillers, et certains s'avouent dépassés par la charge découlant des fortes sollicitations des jeunes. Si les interactions peuvent se faire dans le cadre d'entretiens par rendez-vous, elles s'exercent surtout de façon plus spontanée, par téléphone ou en présence du jeune qui s'est rendu à la Mission locale. La place du téléphone est ici importante. La plupart des conseillers sont équipés de téléphones portables professionnels et laissent leur numéro aux jeunes suivis. Ces derniers, en emploi ou hors emploi, semblent faire un usage important du téléphone, ce qui est une source de contrainte temporelle pour les conseillers – mais aussi un moyen pratique de

conserver un lien constant avec les jeunes une fois qu'ils ont quitté l'accompagnement collectif. Ceci confirme que le nombre relativement faible, de contacts formalisés recensés dans le système d'information I-Milo noté plus haut (même s'il reste en moyenne nettement supérieur à celui dans les autres formes d'accompagnement), sous-estime le nombre réel d'interactions.

Deux questions se posent cependant ici :

- Dans quelle mesure ces interactions, formelles ou informelles, ne se concentrent-elles pas sur un nombre réduit de jeunes, alors que d'autres sont de fait un peu "laissés dans la nature" une fois la phase d'accompagnement ? Il y a un risque de perdre certains jeunes pendant phase d'accompagnement individuel. Une innovation intéressante pour garder plus facilement le contact avec les jeunes est de restaurer du collectif dans la phase de suivi individuel⁴⁶. Une Mission locale étudiée a ainsi introduit des "clubs" inter-cohortes. L'intérêt de cette méthode est qu'elle permet de voir au minimum une fois par semaine les jeunes bénéficiaires qui ne sont ni en emploi, ni en stage et ni en formation et surtout de les voir dans un cadre collectif renouvelé, les différentes cohortes étant mélangées, ce qui permet aux jeunes en même temps d'accroître leur réseau.
- Une autre interrogation concerne la qualité de ces interactions : dans quelle mesure la phase d'accompagnement individuel permet-elle vraiment le travail de capitalisation des retours d'expérience en milieu de travail, qui est un des points clés du dispositif de Garantie Jeunes ? Nous disposons malheureusement de peu d'éléments pour pouvoir répondre à cette question de façon précise.

3.2.3. Logique de « work first » et médiation active : une mise en œuvre seulement partielle

a) Mise en œuvre du "work first" : moins de difficultés qu'anticipé ?

La démarche de « work first », consistant à multiplier les mises en situation professionnelles sans poser comme préalable nécessaire la levée des freins à l'emploi et l'existence d'un projet professionnel précis va à l'encontre, on l'a souligné, de l'approche traditionnelle des Missions locales. Les difficultés de mise en œuvre ont été cependant moins nombreuses qu'anticipées. Il semble qu'il y ait eu finalement peu de réticences sur le principe même du "work first", même si la logique des « freins à l'embauche » ne disparaît pas complètement. De même, peu de difficultés se sont exprimées concernant la mise en œuvre du "work first" (i.e. pour trouver des situations de mise en emploi).

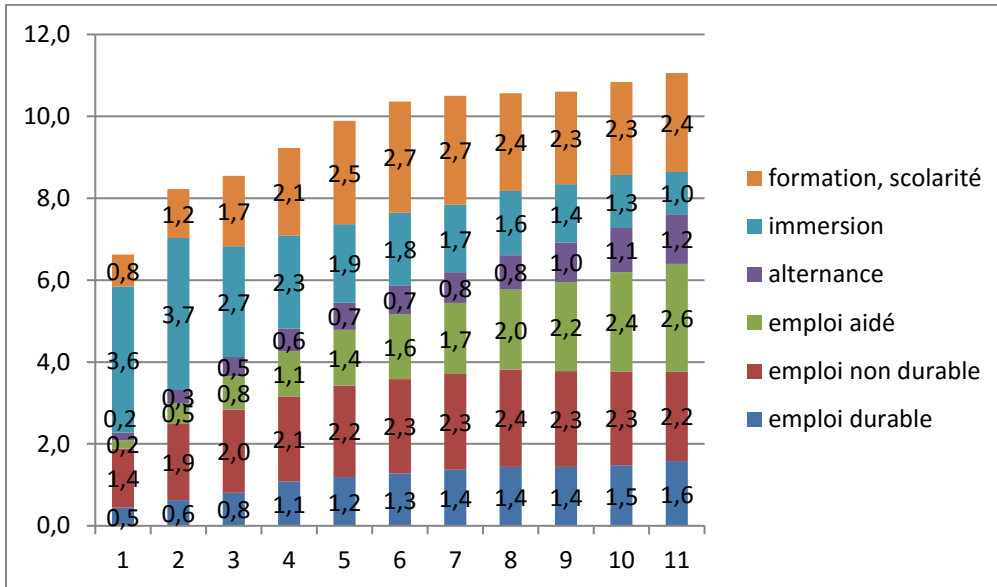
Les informations sur le suivi des jeunes au cours du temps semblent confirmer que les mises en situation professionnelle sont plus importantes pour les bénéficiaires de la Garantie Jeunes que pour les éligibles non bénéficiaires - les premiers se voyant notamment proposer nettement plus d'emplois, de stages ou d'immersions que les seconds, comme on l'a noté plus haut (cf. le **tableau 3.1** plus haut). Au cours des deux premiers mois, les bénéficiaires passent en moyenne 3,5 jours en immersions, la durée moyenne de ces dernières baissant peu à peu au cours des mois suivants, au profit de l'augmentation de la durée moyenne des périodes d'emploi – **graphique 3.2**.

⁴⁶ On peut noter que la DGEFP a toujours présenté la Garantie Jeunes comme un accompagnement à dimension collective sur les douze mois, et pas seulement sur les six premières semaines. Cependant, le « découpage » marqué entre deux phases d'accompagnement (la première collective, la seconde individuelle) a été perçue par de nombreuses Missions locales comme imposée par le cahier des charges. Un grand nombre d'entre elles repensent désormais leur accompagnement « post collectif » en veillant à recréer des espaces de travail et de rencontres collectives tout au long de l'accompagnement. Les regroupements inter-cohortes vont dans ce sens, permettant de « récupérer » les jeunes qui seraient moins en situation d'emploi pour profiter d'une capitalisation collective des expériences.

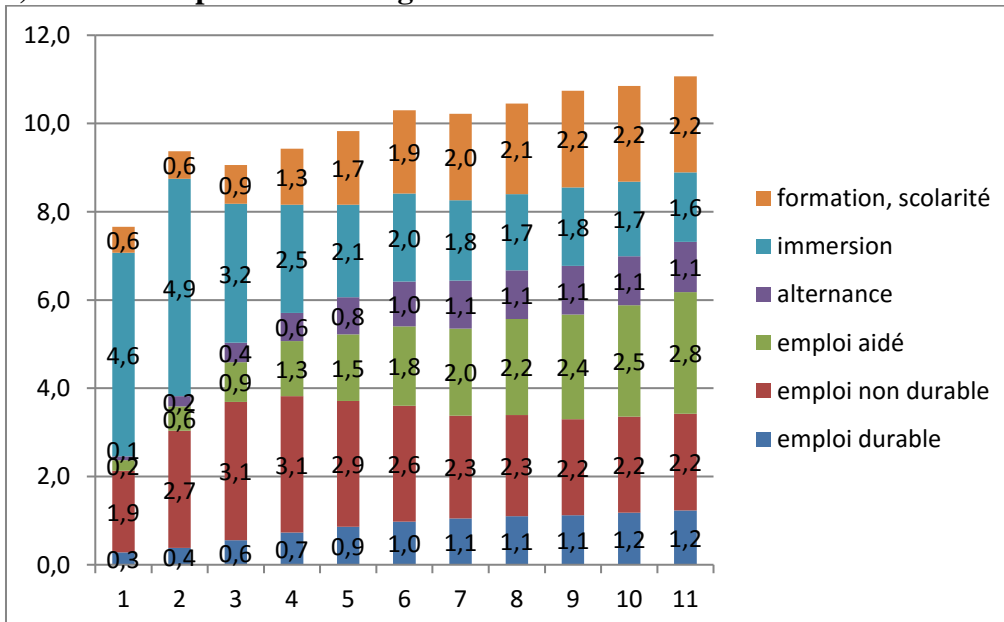
Cependant, quelle que soit la cohorte d'entrée en Garantie Jeunes, un nombre important (entre 25 et 40% selon les cohortes) de bénéficiaires depuis 12 mois dans la mesure n'ont pas fait d'immersions en entreprise (graphique 3.3).

Graphique 3.2 : Nombre de jours moyens par mois dans une situation active

a) Territoires pilotes de la vague 1



b) Territoires pilotes de la vague 2

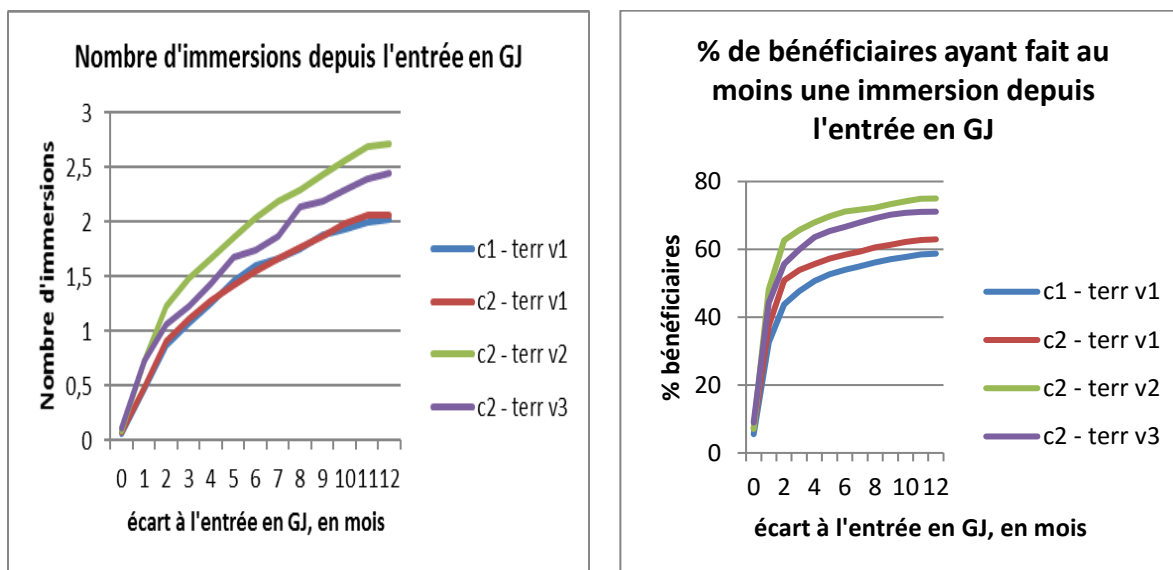


Source : DARES ; à partir des situations renseignées dans I-Milo (pendant le programme).

Note de lecture : pour les territoires de la vague 1 : le 11ème mois après l'entrée en Garantie Jeunes, les jeunes ont passé en moyenne 2,4 jours en formation, 1 jour en immersion, 1,2 jours en alternance, 2,6 jours en emploi aidé, 2,2 jours en emploi non durable et 1,6 jours en emploi durable (CDI et CDD de 6 mois et plus hors emploi aidé).

Champ : Vague 1 : jeunes entrés en Garantie Jeunes sur les territoires de la vague 1 entre juin et décembre 2014 ; Vague 2 : jeunes entrés en Garantie Jeunes sur les territoires de la vague 2 entre mi-mars et mi-juillet 2015

Graphique 3.3 : Stages et périodes d'immersion au cours de la Garantie Jeunes



Source : I-Milo – calculs DARES.

Champ : c1 : cohorte des jeunes entrés en Garantie Jeunes entre juin et décembre 2014 ; c2 : cohorte des jeunes entrés en Garantie Jeunes entre mi-mars et mi-juillet 2015.

Note de lecture : les jeunes de la cohorte 2 qui étaient encore en programme au bout de 12 mois dans les territoires de la vague 2 avaient fait en moyenne 2,7 immersions depuis leur entrée en dispositif. Ils étaient 75% à en avoir effectué au moins une.

b) Une « médiation active » qui reste limitée

Depuis une décennie, avec la mise en place du CIVIS en 2005, puis la prise en charge des Emplois d'avenir, le métier des conseillers des Missions locales a évolué de l'orientation et l'accompagnement social vers l'accompagnement professionnel, voire la prospection des offres d'emploi en entreprises. La Garantie Jeunes renforce cette évolution, en accroissant, à travers le principe de "médiation active" (voir la section 1.2 plus haut), l'exigence concernant la fonction d'intermédiation.

Malgré certaines réussites, il semble que ce soit cette dimension du dispositif qui ait posé le plus de difficulté de mise en œuvre. Dans certains cas, c'est au niveau de la prospection d'emploi que l'aide semble avoir été insuffisante, aussi parfois du fait d'une volonté assumée de promouvoir l'autonomie des jeunes, intronisés « *ambassadeurs de la Mission locale* », mais de fait laissés un peu à eux-mêmes pour trouver des stages ou emplois (Loison-Leruste et al., op.cit., **annexe 3** de ce rapport). L'effectivité du suivi des jeunes au sein des entreprises semble lui aussi très inégal, de même que le travail commun de capitalisation supposé être effectué après chaque expérience professionnelle. Quant aux démarches d'offre de service aux entreprises (ciblées notamment sur les TPE du territoire), elles sont elles aussi souvent absentes. Ici encore, il faut souligner une grande diversité selon les territoires⁴⁷. Cependant, là où les contacts avec les entreprises sont les plus développés, ce sont souvent des réseaux déjà

⁴⁷ Certaines Missions locales sont par exemple très orientées "emploi" et "entreprise", parfois en étroite collaboration avec Pôle Emploi. Sur ce point, voir aussi Fondev (Y), Fretel (A), Pillon (J-M), Remillon (D), Tuchsirer (C), Vivés (C), *Diversité et dynamique des intermédiaires du marché du travail*, Centre d'Etudes de l'Emploi, rapport de recherche pour Pôle Emploi, décembre 2015, notamment p.177-185.

constitués qui sont mobilisés, notamment les entreprises de travail temporaires⁴⁸, ainsi que le cercle des "entreprises intégratrices », souvent sollicitées par les Missions locales, et agissant dans le cadre d'une logique avant tout civique. Au total, la "médiation active" en est restée souvent à la modification de l'accompagnement du jeune (notamment avec la mise en place d'une relation de type "coaching", cf. plus haut), tronquée de sa dimension de transformation de la relation aux entreprises, marquant par là les limites du changement attendu.

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à expliquer ces difficultés :

- La conception de leur métier défendue par certains conseillers de Mission locale a pu contribuer à limiter la médiation active. Comme l'a résumé un responsable de Mission locale : *"Notre richesse, c'est la connaissance des jeunes, mais nous ne sommes pas des experts en recrutement »*, (Farvaque, et al., op.cit., **annexe 4** de ce rapport).
- Cependant, un facteur important semble être *le manque de temps des conseillers*. Comme on l'a noté, ces derniers sont fortement sollicités par l'accompagnement collectif et individuel, mais aussi souvent accaparés par les tâches administratives très lourdes induites par la mise en œuvre du dispositif (voir la section 3.3 plus bas).
- Un autre facteur renvoie davantage aux *compétences* nécessaires pour la mise en œuvre de la médiation active, qui, on l'a noté, sont différentes de celles associées au métier "traditionnel" de conseiller. Le module de formation conçu par la DGEFP, qui porte plus spécifiquement sur la médiation active, s'avère avoir été peu mis en place au cours des premières vagues⁴⁹. Mais se pose par ailleurs aussi un problème de mobilisation de compétence en interne. La séparation, y compris parfois physique entre sites différents, entre les équipes dédiées à la Garantie Jeunes et celles du reste de la Mission locale, s'est traduite souvent par une faible mobilisation des conseillers chargés du contact avec les entreprises. On peut dans ces cas regretter une capitalisation très limitée dans le cadre de la Garantie Jeunes d'une expérience et expertise acquises avec les Emploi d'Avenir notamment, découlant du cloisonnement évoqué aussi plus haut (section 3.1).
- Enfin, une autre difficulté découle sans doute de la spécificité du dispositif lui-même : ce dernier n'offre aucun avantage financier aux entreprises, et l'offre de service en termes de conseil pour ces dernières et de suivi du jeune en situation professionnelle peut n'être pas suffisamment attractive. Se pose donc la question des « supports d'intéressement » pour les entreprises au-delà du cercle de celles qui s'inscrivent dans le registre civique.

3.3. Une attention insuffisante aux enjeux d'organisation et de financement

Le Comité scientifique n'avait pas pour mission d'analyser de façon précise les procédures administratives (au sens large) de mise en œuvre. Celles-ci ont fait l'objet du suivi d'un Comité de pilotage, et d'un audit détaillé du Secrétariat Général à la Modernisation de l'Action Publique (SGMAP), ainsi que d'un rapport de l'IGAS sur les questions de financement (encore en cours de rédaction au moment de la rédaction de ce rapport). La question posée ici, dans une optique d'évaluation, est de savoir quel impact peuvent avoir ces procédures administratives sur la mise en œuvre du dispositif, et par là, l'atteinte de ses objectifs en termes d'effets attendus.

⁴⁸ Notons que ce recours est encouragé par la DGEFP, qui a signé une convention avec Prism'emploi et le Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAFTT).

⁴⁹ Le deuxième module de formation a été effectivement nettement moins mis en œuvre que le premier (Farvaque et al., op.cit., **annexe 4** de ce rapport). Dans l'enquête menée par le syndicat Synami-CFDT, 55% des répondants concernés (conseillers en CDI) déclarent avoir suivi le module 1 de formation, contre seulement 9,2% pour la formation du module 2. Les salariés en CDD ont été encore moins formés (CFDT-Synami : *Livre blanc Garantie Jeunes*, novembre 2016, p.9). Même si l'échantillon n'est pas représentatif au sens statistique du terme, ces chiffres donnent une indication de l'inégal déploiement des deux modules de formation. L'EDEC mis en place (cf. plus haut la note 43, p.32) vise notamment à développer l'implémentation du module 2.

3.3.1. Lourdeurs administratives et difficultés organisationnelles

Le bilan réalisé par le SGMAP constate une « *charge administrative lourde* » à différents niveaux de la « chaîne de valeur », et plus précisément au début (avec la constitution des dossiers des jeunes bénéficiaires, dont a vu qu'elle pouvait décourager certains d'entre eux, cf. plus haut la section 2.2.1.), et à la fin, avec les contraintes de *reporting* conditionnant une partie du financement (voir plus bas l'encadré 3, section 3.3.2), liées notamment au fait que la mesure bénéficie d'un financement européen⁵⁰. Au cours des premières vagues, le problème a de plus été aggravé par les modifications de règles "en cours de route", avec dans certains cas un caractère rétroactif, ajoutant une dimension d'insécurité à la lourdeur bureaucratique⁵¹. Ces procédures sont présentées dans l'étude en **annexe 4** de ce rapport (Farvaque et al., op.cit., chapitre 7).⁵²

Cette étude, ainsi que celle de Loison-Leruste et al. (op.cit., **annexe 3** de ce rapport) confirment ce diagnostic et insistent sur les effets négatifs sur l'engagement des conseillers dans leur travail. Ceci a pu avoir un impact négatif sur la bonne mise en œuvre de la mesure. Comme on l'a noté plus haut, le manque de temps⁵³ est un facteur important pesant sur la qualité de l'accompagnement, dans sa phase collective et individuelle, ainsi que sur la mise en œuvre effective de la médiation active. Le travail de "back-office" en est donc venu à empiéter sur l'essentiel. Les témoignages d'une très forte fatigue et tension liées à ces lourdeurs sont nombreux.

Il y a donc eu durant la phase de lancement de la Garantie Jeune une réflexion insuffisante sur la capacité des organisations à s'adapter et à pouvoir face à des exigences accrues, posant la question de l'équilibre entre ces nouvelles contraintes et les ressources mises à disposition des conseillers pour y répondre. Ces ressources sont avant tout d'ordre organisationnel : nouvelle répartition du travail, objectifs revus, moyens supplémentaires, équipements de travail revus, etc. Dans certaines Missions locales, il y a clairement eu un déséquilibre entre les contraintes posées sur le travail et l'insuffisance des ressources pour y faire face, mettant certains conseillers en situation de risque psychosocial - comme en attestent certains cas de "*burn-out*".

Face à ses difficultés, comme on l'a noté plus haut, de nombreuses Missions locales ont recruté du personnel supplémentaire pour des fonctions de support administratif. Mais ceci a un coût. Au-delà des seuls moyens, il a sans doute manqué aussi plus globalement une aide à la conduite du changement, du fait notamment d'un manque de temps du au calendrier très serré du déploiement du dispositif.

⁵⁰ Mais c'est aussi tout au long de l'accompagnement que le travail administratif est important, avec l'émargement quotidien (lors de la phase collective en ateliers), la fiche d'activité hebdomadaire, la déclaration mensuelle des revenus, bilans et autres fiches de présence en entreprise....

⁵¹ On ne citera ici que quelques exemples. Le document d'instruction du 31 juillet 2015, a fait apparaître de nouvelles exigences (comme celle d'obtenir une copie de la pièce d'identité en cas de tiers hébergeant le jeune) qui n'avaient jusque-là pas été posées. La traduction des attendus du Fonds Social Européen est passée d'une exigence de décompte en jours à une exigence de décompte de justification en heures des temps d'expériences professionnelles réalisées par les jeunes, ce qui alourdit aussi la tâche des entreprises d'accueil....

⁵² Voir aussi la synthèse de l'enquête sur la simplification administrative pour l'accès et l'accompagnement des jeunes en Garantie Jeunes réalisée par l'UNML en juin 2016 : http://www.unml.info/assets/files/espace-docu-ml/autonomie-acces-au-droit/simplification-administrative_gj_synthese_enquete_unml_juin-2016.pdf.

⁵³ Selon cette enquête de l'UNML auprès des Missions locales (voir la note précédente), le temps dédié à la Garantie Jeunes était consacré à près de 50% à la charge administrative.

3.3.2. Un modèle économique à stabiliser et sécuriser

Comme pour toute mesure, le montant et les modalités de financement de la Garantie Jeunes (présentés dans **l'encadré 3** plus bas) sont des éléments essentiels conditionnant sa mise en œuvre et, par là, ses effets.

Une première interrogation porte sur le montant total du financement reçu par les Missions locales : permet-il de couvrir les coûts induits par une mise en œuvre de qualité de la mesure ? Ici encore, comme noté plus haut, la réponse peut varier de façon non négligeable selon les Missions locales, celles-ci n'étant notamment pas confrontées aux mêmes coûts concernant l'acquisition de nouveaux locaux. Mais même au niveau d'une Mission locale donnée, il n'est pas aisé de répondre à la question, faute d'une comptabilité analytique précise. Et ce d'autant plus qu'aux coûts directs (conseillers et locaux dédiés) s'ajoutent un certain nombre de coûts indirects administratifs et d'encadrement qui pèsent sur l'ensemble de la structure. Des estimations (rapport du SGMAP, Farvaque et al., **annexe 4** de ce rapport) montrent que dans certaines Missions locales le coût par jeunes accompagnés est estimé autour de 1800€, soit un montant supérieur au budget maximum alloué de 1600€ (ce montant n'étant effectivement atteint que si certaines conditions ont été remplies - voir plus bas **l'encadré 3**). Ces problèmes de coût peuvent inciter les Missions locales, comme on l'a noté plus haut, à accroître la taille des cohortes au-delà de ce qui serait optimal du point de vue de l'accompagnement, sous réserve que le nombre de jeunes relevant des critères en vigueur le permette.

Une deuxième interrogation porte sur les effets induits par la conditionnalité et la temporalité du financement. Deux problèmes peuvent être identifiés ici :

- ces modalités de paiement introduisent une incertitude assez importante pour les Missions locales ; alors qu'elles sont amenées à faire des investissements importants se traduisant par un certain niveau de coûts fixes, leurs recettes subissent les aléas liés au nombre d'entrées et au respect des conditions requises pour toucher la totalité de l'aide par jeune accompagné. Ceci complique la gestion et plus largement fragilise (par l'incertitude introduite) le « modèle économique » des Missions locales, qui doivent déjà gérer de nombreuses sources de financement avec leurs contraintes propres - jusqu'à vingt dans certains cas, selon le rapport de la Cour des Comptes (op.cit.)⁵⁴. Il y a donc une demande forte d'une convention pluriannuelle d'objectifs de la part des Missions locales, mais la marge de manœuvre est étroite tant que le dispositif bénéficie d'un financement européen qui impose ses propres contraintes ;
- la conditionnalité aux sorties positives (et/ou nombre de placement) peuvent induire certains comportements opportunistes (comme l'écrémage, évoqué plus haut - cf. la section 2.2.2).

Encadré 3 : les modalités de financement du dispositif

Les Missions locales bénéficient d'un crédit d'accompagnement de 1600 € par jeune entré dans le dispositif. Le versement de cette somme est conditionné par l'atteinte de plusieurs objectifs :

- 1) un objectif quantitatif (70% du financement) : c'est un objectif annuel d'entrées de jeunes en Garantie Jeunes
- 2) des objectifs qualitatifs (20% du financement) : ces objectifs s'apprécient de la manière suivante :

⁵⁴ Plusieurs Missions locales ont par ailleurs fait état de retard de paiement de la subvention de l'Etat, entraînant des difficultés de trésorerie.

a) le jeune doit avoir suivi un accompagnement de 12 mois dans le cadre de la Garantie Jeunes (18 mois en cas de réalisation d'une mission de Service Civique au cours de l'accompagnement en Garantie Jeunes) ;

b) la sortie du jeune doit être considérée comme « positive », c'est-à-dire que le jeune peut alternativement :

- être en emploi à l'issue des douze mois d'accompagnement (ou de 18 mois dans le cadre de la réalisation d'une mission de Service Civique) ;

- être en formation professionnelle qualifiante ou diplômante dans le cadre de la formation initiale ou continue à l'issue des douze mois d'accompagnement (ou de 18 mois dans le cadre de la réalisation d'une mission de Service Civique) ;

- avoir créé une entreprise à l'issue des douze mois d'accompagnement (ou de 18 mois dans le cadre de la réalisation d'une mission de Service Civique) ;

- avoir été en situation professionnelle pendant au moins 4 mois, dont 80 jours effectivement travaillés, au cours des douze mois d'accompagnement (hors renouvellement) (ou de 18 mois dans le cas d'un renouvellement et dans le cadre de la réalisation d'une mission de Service Civique). La mention des 120 jours de date à date précisée dans l'instruction financière et correspondant au moyen existant de comptabilisation des jours dans le système d'information I-Milo n'est plus d'actualité, seule la comptabilisation des 80 jours effectivement travaillés prévaut pour déterminer si cet objectif est atteint.

3) des obligations de reporting (10% du financement) : ce sont des obligations de collecte des données et de stockage des pièces justificatives.

Ne sont pas considérées comme des situations professionnelles le bénévolat, le service civique ou les travaux d'intérêt général.

Source : Farvaque et al., **annexe 4** de ce rapport, à partir des Questions/réponses n° 4 – 18 mars 2016

Conclusions et recommandations

Même s'ils ont fait l'objet d'une concertation avec les Missions locales concernées, les objectifs fixés en termes de nombre d'entrées dans le dispositif se sont relevés souvent trop ambitieux et n'ont de fait alors pas été atteints. Dans l'optique d'une généralisation, il sera notamment nécessaire de mieux calibrer ces objectifs d'entrées, et d'éviter toute logique du "chiffre" pour l'affichage. Ceci nécessite aussi une meilleure réflexion et estimation dans chaque territoire du public pour lequel la Garantie Jeunes est le dispositif le mieux adapté, mais aussi, sans doute, de se baser sur une appréciation plus précise des capacités de traitement des Missions locales.

L'évaluation n'a pas mis en lumière de défaut important de conception du dispositif. Les principales innovations (accompagnement collectif ; "work first" ; médiation active), ont été plutôt bien comprises par les Missions locales. C'est donc plutôt au niveau de la mise en œuvre que sont apparues les difficultés. Les contraintes ont joué différemment selon les Missions locales, mais celles-ci ont pu aussi s'y adapter différemment. On constate une assez grande diversité dans la façon dont elles se sont approprié le dispositif, avec des vraies réussites, mais aussi parfois des difficultés importantes de mise en œuvre.

L'accompagnement collectif par un binôme a été souvent perçu comme la plus grande innovation du dispositif par rapport aux pratiques existantes. Son apport en termes d'accompagnement (du fait notamment de la meilleure connaissance des jeunes bénéficiaires qui en résulte) est assez largement reconnu par les conseillers locaux. Il a donné lieu à des formes de mise en œuvre diverses – aussi bien dans la répartition des tâches entre conseillers

(parfois organisés en trinôme), que dans son déroulé temporel (pouvant parfois déroger aux six semaines en continu). L'accompagnement individuel a été dans certains cas beaucoup moins pensé et organisé que l'accompagnement collectif. Différentes sources d'information indiquent qu'il est, comme espéré, plus intense dans le cadre de la Garantie Jeunes que dans les autres formes existantes d'accompagnement. Il reste cependant très inégal, et il reste sans doute des marges d'amélioration importantes dans certaines Missions locales. La priorité aux mises en situation professionnelle (selon le principe du « work first ») s'est traduit dans les faits par la multiplication des expériences en milieu de travail. Mais le travail de retour d'expérience entre les jeunes et les conseillers, qui en est une dimension importante, semble avoir été très inégal. Dans beaucoup de cas, la « médiation active » n'a été, elle aussi, que partiellement mise en œuvre, notamment dans sa composante d'offre de services aux entreprises- même si dans ce domaine aussi, l'hétérogénéité entre territoires est importante. Le manque de temps des conseillers est sans doute une raison importante, mais d'autres facteurs ont joué aussi. Le module de formation destiné aux conseillers portant sur la médiation active n'a été que peu mis en place. Les compétences acquises par les Missions locales dans le champ de la médiation ont parfois été insuffisamment mobilisées, du fait d'une trop grande séparation entre la Garantie Jeunes et les autres activités des Missions locales, ce cloisonnement découlant notamment de la mise en œuvre de l'exigence de locaux et de conseillers entièrement dédiés aux dispositifs. La Garantie Jeunes a ainsi parfois été mise en œuvre sans que ne soient impliqués les conseillers spécialisés dans les relations avec les entreprises. Or la médiation active à leur intention est une composante essentielle du dispositif pour mobiliser les entreprises au-delà du cercle des entreprises "citoyennes", la Garantie Jeunes n'offrant pas d'intéressement financier spécifique aux employeurs.

Les charges administratives se sont révélées lourdes, entraînant des situations de surcharge de travail, parfois au détriment des missions de base (le temps dédié à l'accompagnement collectif et individuel et à la médiation active se trouvant réduit par celui consacré à toutes les tâches de « back-office »). Les modalités de financement et de pilotage du dispositif peuvent contribuer à fragiliser le modèle économique des Missions locales. Cette fragilisation peut entraîner des effets pervers : les Missions locales peuvent être incitées à sélectionner des jeunes plus employables et/ou plus facilement "accompagnables" (pratique de "l'écrémage" évoquée plus haut), et/ou à constituer des cohortes plus nombreuses pour faire des économies d'échelle, au-delà de la taille qui serait optimale en termes de qualité de l'accompagnement.

Les questions des procédures administratives et du financement ont fait l'objet d'autres rapports. Comme pour toute mesure, il est essentiel, de donner les moyens nécessaires aux acteurs pour pouvoir tirer tous les bénéfices potentiels de la Garantie Jeunes. Mais ces moyens dépassent largement les seules ressources financières. L'appropriation inégale du dispositif met en lumière l'insuffisance de l'aide à la conduite du changement pendant la phase d'expérimentation. Ceci s'explique par le calendrier très contraint d'un déploiement, qui a réduit de fait la phase de véritable expérimentation, et a laissé peu de temps aux différents acteurs (l'Etat et la branche professionnelle des Missions locales notamment) pour élaborer ensemble cet appui à l'appropriation du dispositif et à la mise en place des changements organisationnels requis. De ce point de vue, dans la perspective de la généralisation, il sera essentiel de renforcer et développer les modalités d'échange d'information et de capitalisation des expériences de mise en œuvre⁵⁵, aussi dans une démarche de "benchmarking" sur les

⁵⁵ Notons que le réseau des Missions locales a commencé à mettre en place des dispositifs dans ce sens. A l'issue des premiers mois d'expérimentation de la Garantie jeunes, le besoin des professionnels du réseau d'échanger sur leurs démarches, leurs pratiques, les méthodes et les outils qu'ils mettent en place et, de manière élargie, sur le sens de l'accompagnement, cœur de métier des professionnels de Mission Locale a émergé de manière forte. A partir de ce constat, l'UNML a soutenu la mise en place d'un espace d'échange, de capitalisation et de valorisation

aspects organisationnels, comme sur les modalités d'accompagnement au sens large (incluant la médiation active). Il n'a pas été possible, dans le cadre de ce rapport, de dresser de façon systématique une liste de "bonnes pratiques", dont il faudrait analyser aussi de façon précise la transférabilité.

4. Les effets de la Garantie Jeunes pour ses bénéficiaires

4.1. La Garantie Jeunes en action du point de vue des jeunes

4.1.1. Un faible nombre de sorties anticipées

Les jeunes entrés entre juin et décembre 2014 ont en moyenne passé 11 mois en Garantie Jeunes. L'accompagnement dure théoriquement un an, il peut être prolongé pour quelques mois. Le repérage des sorties "anticipées" au cours de la période d'expérimentation est compliqué du fait que les règles définissant ces sorties ont évolué en cours du temps. Il est désormais bien spécifié que « l'accompagnement Garantie Jeunes a une durée incompressible de 12 mois ».

Comme il a été noté plus haut, suivre un accompagnement collectif et intensif peut être difficile pour certains jeunes et les conseillers veillent à ce que les bénéficiaires respectent leurs engagements ou soient suffisamment impliqués dans leur recherche d'emploi. Parmi les bénéficiaires de la vague 1 des territoires pilotes entrés en Garantie Jeunes entre juin et décembre 2014, 20 % ont quitté le dispositif avant les 12 mois, en moyenne au bout de 7 mois, tandis que 2 % ont été renouvelés pour quelques mois à la fin de l'année en dispositif.

On peut analyser de façon plus détaillée les motifs de sortie de la Garantie Jeunes (**tableau 4.1**). Parmi les bénéficiaires entrés dans la mesure entre juin et décembre 2014, 68% déclarent être sortis parce qu'ils étaient "en fin de programme". Parmi les autres, 27% déclarent avoir quitté le dispositif car ils ont trouvé un emploi. Seuls 14% déclarent avoir cessé parce qu'ils trouvaient le dispositif trop contraignant, ou qu'il ne leur convenait pas. Parmi eux, une faible proportion (11%, soit moins de 4% des abandons précoces) déclarent être sortis du fait d'une sanction pour non-respect des règles.

des pratiques des Missions Locales. Cet espace prend la forme d'une plateforme d'échange et de valorisation des pratiques des Missions Locales en ligne : Peps-missionslocales.info. Les pratiques sont décrites et détaillées sous forme d'articles à destination des professionnels et de mise en ligne d'outils via un forum dédié. Cela permet ensuite des prises de contact directes entre les professionnels intéressés pour s'inspirer de l'action pour la décliner sur leur territoire. Parallèlement à cette plateforme, un groupe national d'auto-évaluation a été mis en place par l'UNML dans le même objectif. Il permet des échanges entre directions et associations régionales de l'ensemble du territoire qui se traduisent notamment par la production de notes, d'enquêtes partagées sous forme de synthèse et d'organisation de temps de travail thématiques (cf. [séminaire](#) de novembre 2016 sur l'autonomie et l'accompagnement des parcours en Mission Locale organisé par l'Institut Bertrand Schwartz et l'UNML). Les documents ressources sont capitalisés dans [l'espace ressources dédié à la Garantie jeunes](#) du site de l'UNML, unml.info. Enfin, les Associations régionale des Missions Locales organisent dans chaque région un travail de capitalisation, d'échange et d'animation de la mise en œuvre de la Garantie jeunes (cf. [résultats](#) de l'enquête menée en février 2016).

Tableau 4.1. Motifs de sortie de la Garantie Jeunes, pour les bénéficiaires ayant déclaré un motif autre que « Vous étiez en fin de programme »

Pour quel motif principal votre participation au programme Garantie Jeunes s'est-elle arrêtée ? (autre que motif « Vous étiez en fin de programme »)

(% pondérés)

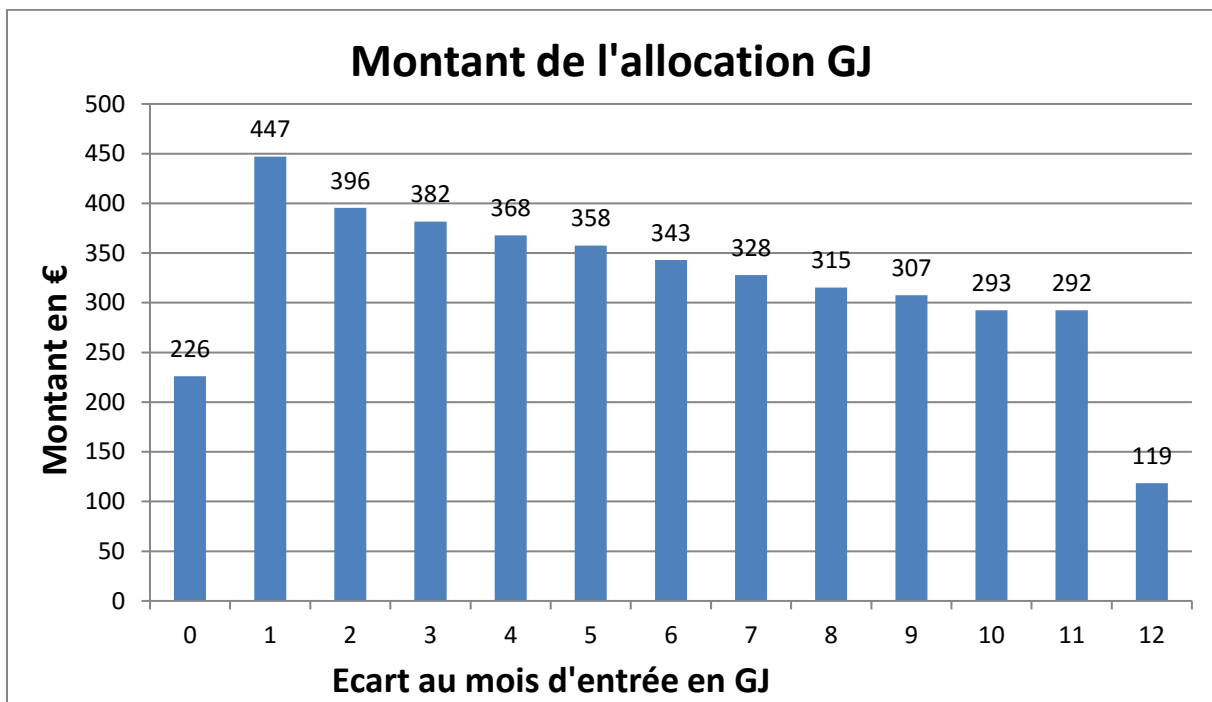
C'était trop contraignant (horaires, déplacements, investissement personnel, ...)	5
Ça ne vous intéressait pas, ça ne correspondait pas à vos attentes, inutile	9
Vous aviez trouvé un emploi	27
Vous aviez trouvé une formation (apprentissage)	4
Raisons personnelles (déménagement, grossesse, maladie)	22
Le conseiller a estimé que vous n'en aviez plus besoin	1
Vous n'avez pas respecté les engagements du contrat (absentéisme, ...)	11
Vous avez été réorienté vers un autre dispositif	1
Vous ne vous entendiez pas avec les formateurs	1
Vous ne vous entendiez pas avec les autres jeunes suivis en même temps que vous	1
Vous aviez atteint l'âge des 26 ans	2
Vous vouliez passer un concours	11
Pour une autre raison (précisez) + NSP	0
Total	100
Nombre d'observations	672

Source : DARES. Exploitation de l'enquête statistique suivi GJ ; Champ : Bénéficiaires entrés en Garantie Jeunes entre juin et décembre 2014, 3ème interrogation (interrogés entre mai et juillet 2016) complété à partir des première et deuxième interrogations pour ceux ayant quitté le programme avant.

4.1.2. L'allocation : une aide primordiale

Douze mois après leur entrée dans le dispositif, les bénéficiaires ont perçu en moyenne 3 800 € d'allocation Garantie Jeunes – **graphique 4.1.**

Graphique 4.1 : Ressources des jeunes en Garantie Jeunes (en €)



Source : I-Milo

Note de lecture : le sixième mois suivant leur entrée en Garantie Jeunes, les bénéficiaires ont touché en moyenne 343 € d'allocation Garantie Jeunes.

Un des principes forts de la Garantie Jeunes est la logique de contrepartie qui conditionne l'accès à l'allocation, et qui se formalise par la signature par le jeune d'un document dans lequel il s'engage à un certain nombre d'engagements (assiduité aux séances d'accompagnement collectif, présence aux rendez-vous...). Il ressort de l'étude de Loison-Leruste et al. (op.cit., **annexe 3** de ce rapport) que pour la grande majorité des bénéficiaires, cette logique est non seulement comprise, mais aussi bien acceptée. Les jeunes reconnaissent le bien fondé du contrôle (reposant notamment sur des pièces justificatives à fournir). Ils acceptent aussi le principe des sanctions, jugé nécessaire au bon maintien de l'ordre social et des principes de justice, et lui reconnaissent même des vertus, notamment pour les aider à avancer. Cette acceptation est facilitée par le fait que ces sanctions sont précisées dans une charte de comportement élaborée collectivement au cours de la première semaine d'ateliers collectifs. D'autres remontées du terrain font cependant état du fait que certains jeunes "*ne sont là que pour l'allocation*", ce qui peut créer des tensions fortes avec les conseillers, et parfois compliquer leur rôle d'accompagnement. La menace de suspension de l'allocation introduit un rapport de pouvoir important au bénéfice des conseillers, que certains hésitent à utiliser, alors que d'autres en font un usage plus systématique, au détriment peut-être parfois de l'établissement d'une relation de confiance avec le jeune⁵⁶. Il faut noter que nous ne disposons d'aucune donnée globale sur le nombre de sanctions par suspension de l'allocation.

Etant donné le niveau de précarité financière de la plupart des bénéficiaires (cf. plus haut, section 2.3.2), l'aide que représente l'allocation revêt pour ces derniers une importance primordiale. Trois types d'usage peuvent être distingués - sans être exclusifs l'un de l'autre. Le premier est associé en quelque sorte au « passé » : l'allocation est utilisée pour annuler les dettes accumulées par des impayés de loyer, des soins, des emprunts. Le second renvoie au « présent

⁵⁶ Ce point est notamment évoqué dans le *Livre blanc Garantie Jeunes* du syndicat Synami-CFDT, novembre 2016, p.4.

». L'allocation est alors avant tout mobilisée pour le coût de la vie quotidienne, les besoins primaires (se nourrir, se loger, se vêtir). Beaucoup de jeunes expliquent que l'allocation représente une aide pour la famille et déclarent « *aider leur mère* ». Cette contribution au budget familial absorbe dans certains cas la quasi-totalité de l'allocation. Enfin, le troisième usage se rapporte au « futur » : l'allocation est épargnée pour financer une formation, ou, plus fréquemment, le permis de conduire (ce dernier est évoqué dans de nombreux entretiens, ce qui confirme son importance primordiale, aux yeux des jeunes, pour l'accès à l'autonomie). Cet usage de l'allocation correspond bien à un investissement en capital humain - selon la terminologie de la théorie économique.

Les jeunes bénéficiaires doivent faire chaque mois le point sur l'ensemble de leurs ressources avec leur conseiller, dans le cadre de la déclaration d'activité nécessaire au calcul du montant de leur allocation. Ce rendez-vous a été aussi conçu pour les aider à établir un budget et gérer leurs dépenses. Les entretiens ont fait ressortir que la plupart des jeunes contrôlent en fait ces dernières de façon rigoureuse, étant capables de préciser souvent à l'euro prêt à quels usages ont été affectées leurs ressources (Loison-Leruste et al., op.cit., **annexe 3** de ce rapport).

4.1.3. Différents vécus de la mesure

Les entretiens auprès des jeunes bénéficiaires de la Garantie Jeunes ont fait apparaître que, de façon générale, ces derniers comprennent bien le dispositif et son originalité, certains ayant connu notamment d'autres formes d'accompagnement (comme le CIVIS par exemple) pouvant leur servir de point de comparaison. Ils sont particulièrement réceptifs à l'apport de la phase d'accompagnement collectif en cohorte. Mais même quand ils estiment que leur parcours est un échec, ils sont souvent capables de verbaliser les facteurs qui permettent de l'expliquer, ce qui témoigne d'une certaine prise de recul par rapport au dispositif (Loison-Leruste et al., op.cit., **annexe 3** de ce rapport).

Au-delà de la logique d'ensemble du dispositif ("l'offre institutionnelle"), nous avons souligné que "l'offre organisationnelle" (cf. plus haut la section 3.2.) pouvait différer de façon importante entre Missions locales. Concernant la phase d'accompagnement collectif, les contenus de certains ateliers (majoritairement réalisés par des intervenants extérieurs) semblent clairement inadaptés, et sont d'ailleurs perçus comme tels par les jeunes : proposer à des jeunes hommes non qualifiés d'enfiler une cravate pour simuler des entretiens d'embauche alors qu'ils recherchent un emploi de manutentionnaire ; inviter des retraités-bénévoles entrés dans la grande industrie dans une période (révolue) de croissance forte, pour entraîner des jeunes aux entretiens d'embauche ; faire circuler une fiche métier indiquant des professions très qualifiées d'ethnologue, d'avocat ou de journaliste pour construire un projet professionnel, etc. Autant d'activités en décalage avec les situations sociales des jeunes, avec leur niveau d'étude et plus largement avec leurs aspirations. Le risque du désengagement des jeunes est alors important, alors que l'enjeu crucial au cours de cette phase est au contraire de les "accrocher", de les mettre en mouvement, pour qu'ils/elles s'approprient la mesure dans la construction de leur parcours.

L'apport de l'accompagnement collectif dépasse cependant le contenu informatif ou formateur des modules proposés. Le rôle de (*re*)socialisation est ici crucial, et joue selon plusieurs registres.

- Pour ces jeunes dont beaucoup sont menacés de désaffiliation, les interactions quotidiennes avec les conseillers (et autres intervenants), mais aussi avec leurs pairs, recréent un lien social, socle du regain de confiance en soi, et au-delà de la motivation indispensable à toute projection dans l'avenir. Certains jeunes n'hésitent pas à évoquer le groupe comme "*leur deuxième famille*", et reconnaissent dans les entretiens tout l'appui psychologique que leur a apporté le passage par le dispositif. Au-delà de sa dimension intégratrice, le collectif, quand il arrive à "prendre", constitue aussi un réseau,

et par là un capital social que le jeune peut mobiliser sur le marché du travail - ne serait-ce que par l'information qui y circule.

- D'un point de vue plus normatif, pour certains jeunes, le passage par le dispositif est aussi l'occasion d'abandonner des conduites déviantes (petits trafic de stupéfiants notamment.)
- De façon plus générale, et aussi dans un registre normatif, le collectif est aussi le lieu d'apprentissage, et, au-delà, d'intériorisation des règles et des modes de fonctionnement du marché du travail. Ce processus se continue à travers les expériences professionnelles. Ceci peut passer notamment parfois par l'ajustement à la baisse des espérances - pouvant renvoyer au « *deuil des grand métiers* », selon les termes du sociologue Xavier Zenigo.

Les expériences d'accompagnement individuel sont elles aussi diverses. Certains jeunes ressentent un écart important entre la phase collective et la période individuelle, où ils ont parfois le sentiment d'être laissés à eux-mêmes. Ce vécu peut renvoyer à une réalité objective, dans la mesure où, comme on l'a noté plus haut, l'intensité et l'effectivité de l'accompagnement individuel a pu être assez variable. Ici aussi, il s'avère que la démobilisation peut intervenir très rapidement après la "phase des six semaines" si les liens ne sont pas réactivés suffisamment. Le rôle des conseillers dans le maintien de ce lien - et dans leur rôle de "coach" au sens défini plus haut - est ici crucial.

Si on laisse de côté le cas où l'offre (institutionnelle et/ou organisationnelle) est manifestement inadaptée au public ciblé, les "effets" d'une mesure sont différenciés, en cela qu'ils sont toujours le fruit d'une rencontre entre cette offre et un-e bénéficiaire, défini-e notamment par sa situation présente et son parcours, et porteur/euse d'attentes plus ou moins élaborées. Ces effets peuvent donc différer selon les bénéficiaires au sein d'une même cohorte. Trois grands types de parcours peuvent être ici distingués (Loison-Lersute et al., op.cit., **annexe 3** de ce rapport).

- Le premier parcours est celui de *l'insertion* ; il concerne les jeunes qui se sont approprié la mesure pour se "mettre en mouvement" - ce qui implique, symétriquement, que l'offre organisationnelle correspondante leur était adaptée ; ils ont pu accumuler un certain nombre d'expériences professionnelles, et leur parcours débouche sur une situation d'emploi, même si elle peut être souvent précaire ; l'objectif de la mesure est alors atteint, même s'il est délicat d'estimer *a priori* le rôle causal de cette dernière dans la trajectoire des jeunes concernés.
- Un second parcours relève davantage de ce que l'on pourrait nommer une "*préparation sociale à l'emploi*". Le cheminement au sein de la mesure est surtout celui d'une reprise de confiance en soi, d'une intériorisation des règles du marché du travail, à travers l'accompagnement où les expériences professionnelles. La sortie de la mesure n'est pas ici forcément l'emploi, mais une formation, ou simplement une recherche plus ciblée, avec un projet professionnel mieux stabilisé. Le résultat ne correspond pas forcément aux critères administratifs de "succès" de la mesure (ceux qui conditionnent son financement, cf. l'encadré 3 plus haut). Pour autant, on ne peut pas affirmer que, pour les jeunes concernés, la Garantie Jeunes n'a pas eu d'effet positif.
- Enfin, pour certains jeunes (une minorité), la situation n'a pas évolué, voire s'est dégradée entre l'entrée et la sortie du dispositif. Leur trajectoire relève d'un "*parcours empêché*", au sens où, dans la plupart des cas, la mesure n'a pas permis de résoudre des problématiques lourdes, notamment en termes de santé - physique ou psychique - et/ou d'addiction.

Il est très difficile d'estimer dans quelle mesure ces effets différenciés résultent des caractéristiques des jeunes ou de celles de la mesure - sachant que, comme on l'a souligné, les deux jouent. L'enquête de terrain (Loison-Lersute, op.cit., **annexe 3** de ce rapport) fait ressortir que les jeunes qui ont connu un parcours d'insertion sont en moyenne légèrement plus diplômés. Symétriquement, les jeunes au parcours empêchés connaissent clairement des obstacles liés à leur situation. Mais en même temps, se pose la question de la capacité d'adaptation du dispositif à des publics différenciés. Ainsi par exemple, il aurait fallu pouvoir analyser de façon plus approfondie et systématique l'organisation des ateliers et leurs contenus pédagogiques découlant du cahier des charges de la Garantie Jeunes. Un format « unique » n'est sans doute pas adapté à tous les jeunes. La question de l'adaptation des contenus proposés serait donc à approfondir de manière à repérer les marges d'adaptation pertinentes pour s'adapter notamment aux jeunes les plus vulnérables.

4.2. Une mesure des effets sur les parcours d'emploi et de vie

Au-delà des études de terrain, l'analyse statistique du devenir des bénéficiaires permet d'essayer de mesurer l'impact différentiel qu'a pu avoir la Garantie Jeunes sur les trajectoires de ses bénéficiaires.

4.2.1. L'évaluation des effets sur l'emploi

a) La méthode

Les effets sur l'emploi sont examinés sur quatre variables d'intérêt : l'emploi total, et une partition de celui-ci comprenant respectivement :

- les emplois aidés, stages et Service Civique ;
- l'emploi non durable (CDD, interim...hors contrats aidés, stage et service civique) ;
- l'emploi durable (CDI et CDD de plus de 6 mois, y compris contrats de formation en alternance, hors emplois aidés).

Les enquêtes permettent de suivre le devenir des jeunes au moyen de trois interrogations successives, espacées d'environ 6 mois. Deux cohortes de jeunes sont enquêtées de la sorte.

La première cohorte est composée de jeunes pré-identifiés dans la base Œdipe au cours de second semestre 2014 (i.e. l'ensemble des jeunes identifiés comme éligibles dans Œdipe entre juin et décembre 2014, dans les territoires pilotes comme dans les territoires témoins), ainsi que des jeunes *a priori* non éligibles, mais qui ont été en contact avec les Missions locales au cours de la même période (groupe des "super-témoins", cf. plus bas), dans les territoires pilotes comme dans les territoires témoins). La première cohorte permet d'évaluer l'impact de la Garantie Jeunes sur les parcours des jeunes entre juin 2014 et octobre 2015. La seconde cohorte est conçue suivant le même principe méthodologique, hormis que la période de pré-identification couvre la période de mi-mars à mi-juillet 2015. Elle permet quant à elle d'évaluer l'impact de la Garantie Jeunes telle qu'elle était mise en place au cours de l'année 2015 dans les territoires de la vague 1 et de la vague 2.

L'évaluation d'impact porte sur chacune de ces deux cohortes successives. Cette stratégie de choix de périodes et des périmètres territoriaux différents est bien sûr délibérée. Nous cherchons par là à nous prémunir non seulement des hasards statistiques mais également de l'effet « d'expérimentation » en évitant de restreindre l'évaluation aux territoires sélectionnés en premier, qui par leur enthousiasme et leur exemplarité, pourraient ne pas être représentatifs de l'effet d'une Garantie Jeunes étendue à des territoires moins spontanément volontaires.

L'évaluation repose sur une méthode de différence de différence : elle consiste à comparer le devenir des jeunes pré-identifiés dans les territoires pilotes à celui des jeunes pré-identifiés dans

les territoires-témoins. Comme les territoires n'ont pas été aléatoirement sélectionnés, et qu'ils ne se trouvent pas dans la même situation économique (cf. plus haut le **tableau 1.1**, section 1.3.1), la différence de devenir entre les jeunes des territoires pilotes et ceux des territoires témoins comporte une part d'écart structurel, reflétant l'effet propre du territoire, qu'il convient de corriger pour isoler l'impact spécifique du programme sur les bénéficiaires. Pour opérer cette correction, on recourt à des publics « super-témoins » dans les territoires pilotes et témoins, choisis parmi les jeunes en contact avec les Missions locales au même moment, mais peu susceptibles d'être éligibles à la Garantie Jeunes (cf. plus haut). On peut supposer que ces derniers sont très peu (voire pas du tout) impactés par la mise en place de la Garantie Jeunes. Les différences de devenirs sur ces publics « super-témoins » entre les territoires pilotes et les territoires témoins estiment cette part de différence structurelle entre ces territoires, et permet donc d'estimer l'impact de la Garantie Jeunes hors effets propres de ces derniers.

Parmi les hypothèses sur lesquelles repose l'évaluation, il convient donc de bien noter l'hypothèse cruciale selon laquelle, en l'absence de la Garantie Jeunes, l'écart entre le devenir des éligibles et celui des "super-témoins" aurait été le même sur tous les territoires (qu'ils soient pilotes ou témoins). En d'autres termes, cette hypothèse suppose qu'en l'absence de traitement, l'écart moyen entre territoires pilote et territoires témoins serait identique pour ces deux catégories de jeunes. C'est cette hypothèse qui permet d'identifier la situation contrefactuelle en l'absence de programme dans les territoires où celui-ci a été mis en place.

b) Les résultats : un impact important de la Garantie Jeunes sur l'emploi durable des jeunes de la première cohorte entrée en dans le dispositif dans la vague 1 des territoires-pilotes.

Nous disposons à ce jour des données des trois interrogations de la cohorte 1. L'impact est d'abord calculé sur les jeunes pré-identifiés dans $\text{\textcircled{E}}\text{\textcircled{D}}\text{\textcircled{I}}\text{\textcircled{P}}\text{\textcircled{E}}$, c'est-à-dire sur un échantillon de jeunes éligibles, mais qui ne sont pas tous bénéficiaires de la Garantie Jeunes. Cet échantillon possède l'avantage d'être disponible et mesuré de la même façon – grâce à la mise en place de la base $\text{\textcircled{E}}\text{\textcircled{D}}\text{\textcircled{I}}\text{\textcircled{P}}\text{\textcircled{E}}$ – sur les territoires témoins comme sur les territoires-pilotes.

L'impact évalué lors de l'interrogation 1 (en moyenne 8 mois après l'entrée en Garantie Jeunes - cf. le calendrier pour les deux cohortes dans le **tableau 4.2**) montre un effet positif légèrement significatif statistiquement sur le taux d'emploi des jeunes pré-identifiés - i.e. éligibles recensés dans $\text{\textcircled{E}}\text{\textcircled{D}}\text{\textcircled{I}}\text{\textcircled{P}}\text{\textcircled{E}}$ - des territoires pilotes (+4,4 points de pourcentage sur le taux d'emploi total, cf. le **tableau 4.3**). En interrogation 2, en revanche, (en moyenne 14 mois après l'entrée en Garantie Jeunes, cf. le **tableau 4.2**), l'impact évalué est positif et très significatif : il s'élève à +6,3 points de pourcentage sur le taux d'emploi total, et +4,6 points sur le taux d'emploi en emploi durable. Autrement dit, au moment de l'interrogation 2, la part des jeunes pré-identifiés dans les territoires pilotes qui sont en emploi est de 40,4%, au lieu de 34,1% si la Garantie Jeunes n'avait pas été introduite. De même, leur part en emploi durable est de 20,5%, au lieu des 15,9% que l'on aurait constatés sans la Garantie Jeunes. Enfin, l'interrogation 3 (20 mois en moyenne après l'entrée en Garantie Jeunes, cf. le **tableau 4.2**) donne lieu à un effet significatif statistiquement de 4,7 points pour l'emploi durable (tableau 4.3).

Tableau 4.2 : Durée moyenne (en mois) entre l'entrée en Garantie Jeunes et la date d'interrogation

	Interrogation 1	Interrogation 2	Interrogation 3
Cohorte 1	8,2	14,3	20,0
Cohorte 2	7,4	12,8	(données non encore disponibles)

Source : I-MILO – Calculs DARES

Note de lecture : En moyenne, les jeunes bénéficiaires de la Garantie Jeunes de la première cohorte (territoires pilotes de la vague 1), étaient entrés dans le dispositif 8,2 mois auparavant au moment de la première interrogation.

Les résultats du **tableau 4.3** portent sur les jeunes pré-identifiés dans *Œdipe*. Or tous les jeunes pré-identifiés dans de la cohorte 1 n'entrent pas en Garantie Jeunes : seuls 69% d'entre eux sont effectivement entrés dans le dispositif. L'impact de la Garantie Jeunes sur les jeunes bénéficiaires proprement dits est un paramètre plus intéressant et plus lisible pour l'action publique. Il peut se déduire facilement des résultats précédents.⁵⁷ L'interrogation 1 donne lieu à des effets faiblement significatifs et donc très peu interprétables. En interrogation 2, l'impact sur l'emploi des jeunes bénéficiaires est très significatif : il est de 11,5 points de pourcentage sur le taux d'emploi global des jeunes bénéficiaires, et de 9 points sur leur taux d'emploi en emploi durable. En interrogation 3, l'impact est de l'ordre de 9 points, mais significatif seulement au seuil de 10% (cf. le **tableau 4.4**).

Tableau 4.3 : Impact de la Garantie Jeunes sur le taux d'emploi de l'ensemble des jeunes pré-identifiés des territoires pilotes (i.e. éligibles recensés dans *Œdipe*, bénéficiaires ou non de la Garantie Jeunes) de la cohorte 1

	Cohorte 1					
	Interrogation 1		Interrogation 2		Interrogation 3	
	Moyenne (en %)	Impact différentiel (en points de pourcentage)	Moyenne (en %)	Impact différentiel (en points de pourcentage)	Moyenne (en %)	Impact différentiel (en points de pourcentage)
Taux d'emploi total	36,5	+4,4*	40,4	+6,3**	48,0	+3,9
Taux de contrats aidés, stages, service civique	9,0	+0,4	9,2	0,0	9,6	0,0
Taux d'emploi non aidés non durables (hors contrats aidés, stages et service civique)	11,9	+1,6	10,1	+2,1	11,9	-0,5
Taux d'emploi en emploi durable (i.e. CDI et CDD de 6 mois et plus, hors contrats aidés)	15,0	+2,6	20,5	+4,6**	26,0	+4,7**
Nombre d'observ.	10123		8299		6728	

Source : DARES. Exploitation de l'enquête statistique suivi GJ. (***) : significatif au seuil de 1%, (**): significatif au seuil de 5%, (*) : significatif au seuil de 10%.

Note de Lecture : l'impact de la Garantie Jeunes est significatif au seuil de 5% sur le taux d'emploi durable à la deuxième interrogation des jeunes pré-identifiés dans la base *Œdipe*. Lors de cette interrogation, la mise en place de la Garantie Jeunes a entraîné une hausse de la proportion en emploi de jeunes pré-identifiés dans les territoires pilotes de 6,3 points de pourcentage (4,6 points de pourcentage pour le taux d'emploi durable). Le taux d'emploi en emploi durable des jeunes pré-identifiés dans les territoires témoins est au moment de la seconde interrogation est de 20,5% (alors qu'il n'aurait été que de 15,9% sans la Garantie Jeunes).

⁵⁷ Ce calcul simple tient compte du taux d'entrée effectif mais aussi du fait certains jeunes (en faible proportion) des super-témoins et des jeunes pré-identifiés des territoires témoins entrent en Garantie Jeunes (phénomène dit de "contamination statistique")

Compte tenu la faiblesse des taux moyen d'emploi (total et en emploi durable) des jeunes ciblés par le programme - en relative difficulté sur le marché du travail -, les impacts ainsi mis en évidence pour l'interrogation 2 sont plutôt de forte ampleur. Ceci est d'autant plus notable que l'on peut vérifier que l'impact observé affecte essentiellement l'emploi durable et très peu l'emploi de moins de 6 mois, pourtant d'accès plus simple et plus fréquent. De même, on n'observe aucun écart sur l'emploi aidé entre les groupes des jeunes des territoires pilotes et les jeunes des territoires-témoins. En d'autres termes, l'effet positif sur l'emploi durable pour les bénéficiaires de la Garantie Jeunes ne découle pas d'un plus grand recours aux emplois aidés pour les placer en emploi.

L'absence d'impact (ou tout au moins sa faible significativité) sur l'emploi total en interrogation 3 n'est pas surprenante et rejoint ce qui est couramment constaté dans d'autres travaux d'évaluation : l'impact de l'accompagnement lorsqu'il est positif s'observe généralement à court-terme et s'atténue à plus long-terme⁵⁸. Cependant, il est à noter que l'impact sur l'emploi durable reste lui significatif, et de même ampleur qu'au moment de la deuxième interrogation.

Tableau 4.4 : impact de la Garantie Jeunes sur le taux d'emploi des jeunes bénéficiaires de la cohorte 1

	Interrogation 1		Interrogation 2		Interrogation 3	
Taux d'emploi total	27,8	+7,5	31,9	+11,5**	39,9	+6,8
Taux d'emploi aidés, stages, service civique	8,6	+0,7	8,9	-0,3	10,2	-0,5
Taux d'emploi non durable (hors contrats aidés, stages et service civique)	9,1	+2,6	8,0	+3,5	10,8	-1,0
Taux d'emploi durable (i.e. CDI et CDD de 6 mois et plus hors, emplois aidés)	9,6	+4,3	14,5	+9,1**	18,6	+9,0*
Nombre d'observations	10123		8299		6729	

Source : DARES. Exploitation de l'enquête statistique suivi GJ. (***) : significatif au seuil de 1%, (**) : significatif au seuil de 5%, (*) : significatif au seuil de 10%.

Note de Lecture : à la deuxième interrogation, l'impact de la Garantie Jeunes est significatif au seuil de 5% sur le taux d'emploi en emploi durable des jeunes bénéficiaires. Lors de cette interrogation, la mise en place de la GJ a entraîné une hausse de la proportion de jeunes bénéficiaires en emploi durable de 9,1 points de pourcentage par rapport à ce qu'elle aurait été sans la Garantie Jeunes. Le taux d'emploi durable est de 14,5% (alors qu'il n'aurait été que de 5,4% sans la Garantie Jeunes).

c) Les résultats de la deuxième cohorte ne confirment pas pour l'instant ceux de la première cohorte, mais il est nécessaire d'attendre la troisième interrogation non encore disponible.

Les mêmes estimations sont conduites sur les deux premières interrogations de la seconde cohorte de jeunes (**tableaux 4.5 et 4.6**). Pour les variables d'intérêt examinées, les effets estimés ne sont pas significatifs⁵⁹. Les résultats sont donc difficiles à interpréter : la précision des estimations est trop faible pour permettre de conclure à ce stade.

La seconde cohorte pâtit d'une puissance statistique d'identification plus faible que la première cohorte. Le nombre de jeunes pré-identifiés dans la base Cédipe au premier semestre 2015 s'est avérée en effet plus faible que pour la première cohorte : les Missions locales se sont moins

⁵⁸ Voir Kluve J. et alii. : "Do Youth Employment Programs Improve Labor Market Outcomes? A Systematic Review", *IZA Discussion Paper*, No. 10 263, October 2016.

⁵⁹ A noter la baisse du taux d'emploi non durable (significative au seuil de 5%) mais il est préférable d'attendre la troisième interrogation pour l'interpréter.

mobilisées dans cet exercice à des fins d'évaluation qu'au début du processus d'évaluation (mi-2014).

Tableau 4.5 Impact de la Garantie Jeunes sur le taux d'emploi de l'ensemble des jeunes pré-identifiés des territoires pilotes (i.e. éligibles recensés dans Œdipe, bénéficiaires ou non de la Garantie Jeunes) de la cohorte 2

	Cohorte 2			
	Interrogation 1		Interrogation 2	
	Moyenne (en %)	Impact différentiel (en points de pourcentage)	Moyenne (en %)	Impact différentiel (en points de pourcentage)
Taux d'emploi total	34,3	+0,7	42,5	-0,4
Taux d'emploi aidés, stages, service civique	9,9	+1,5	11,1	-0,1
Taux d'emploi non durable (hors contrats aidés, stages et service civique)	9,0	-2,1	10,9	-0,4
Taux d'emploi en emploi durable (i.e. CDI et CDD de 6 mois et plus, hors emplois aidés)	15,1	+1,4	20,1	+1,0
Nombre d'observations	5542		4313	

Source : DARES. Exploitation de l'enquête statistique suivi GJ. (***) : significatif au seuil de 1%, (**) : significatif au seuil de 5%, (*) : significatif au seuil de 10%.

Note de Lecture : Aux interrogations 1 et 2 de la cohorte 2, l'impact de la Garantie Jeunes n'est pas significatif sur le taux d'emploi des jeunes pré-identifiés dans la base Œdipe.

Tableau 4.6 : impact de la Garantie Jeunes sur le taux d'emploi des jeunes bénéficiaires de la cohorte 2

	Interrogation 1		Interrogation 2	
	Moyenne (en %)	Impact différentiel (en points de pourcentage)	Moyenne (en %)	Impact différentiel (en points de pourcentage)
Taux d'emploi total	28,2	+3,6	36,9	-13,2
Taux d'emploi aidés, stages, service civique	10,3	+6,0	12,8	-0,8
Taux d'emploi non durable (hors contrats aidés, stages et service civique)	7,3	-7,6	9,4	-16,7**
Taux d'emploi en emploi durable (i.e. CDI et CDD de 6 mois et plus hors emplois aidés)	10,5	+5,6	14,3	+4,9
Nombre d'observations	5542		4313	

Source : DARES. Exploitation de l'enquête statistique suivi GJ. (***) : significatif au seuil de 1%, (**) : significatif au seuil de 5%, (*) : significatif au seuil de 10%.

Note de Lecture : Aux interrogations 1 et 2 de la cohorte 2, l'impact de la Garantie Jeunes n'est pas significatif sur le taux d'emploi des jeunes bénéficiaires.

Une seconde hypothèse, susceptible d'expliquer la non significativité des effets estimés, est que la seconde interrogation de la seconde cohorte ne se situe pas au même moment du parcours des jeunes de la cohorte. Elle intervient à un stade plus précoce : 38% des jeunes de la cohorte 2 sont encore en programme lors de la deuxième interrogation contre seulement 18% des jeunes de la cohorte 1 - cf. **le tableau 4.7**. La première cohorte semble indiquer que l'impact de la Garantie Jeunes est maximal à la sortie du programme (voir aussi plus bas). Il est donc possible

que la temporalité de l'observation sur cette cohorte ne permette pas pour l'instant de mise en évidence de cet impact.

Tableau 4.7 : Proportion de jeunes bénéficiaires étant sortis de Garantie Jeunes lors de l'interrogation

	Interrogation 1	Interrogation 2	Interrogation 3
Cohorte 1	16%	82%	92%
Cohorte 2	4%	62%	(non encore effectuée)

Source : I-MILO – Calculs DARES

Note de lecture : parmi les jeunes bénéficiaires enquêtés de la cohorte 1 (1ère vague des territoires pilotes), 16% étaient sortis du dispositif au moment de la première interrogation.

La troisième interrogation de la seconde cohorte – dont les données seront disponibles en janvier 2017 – permettra d'affiner ces premiers résultats.

d) L'impact sur la situation d'emploi des jeunes de la première cohorte est maximal au début du programme et après la sortie.

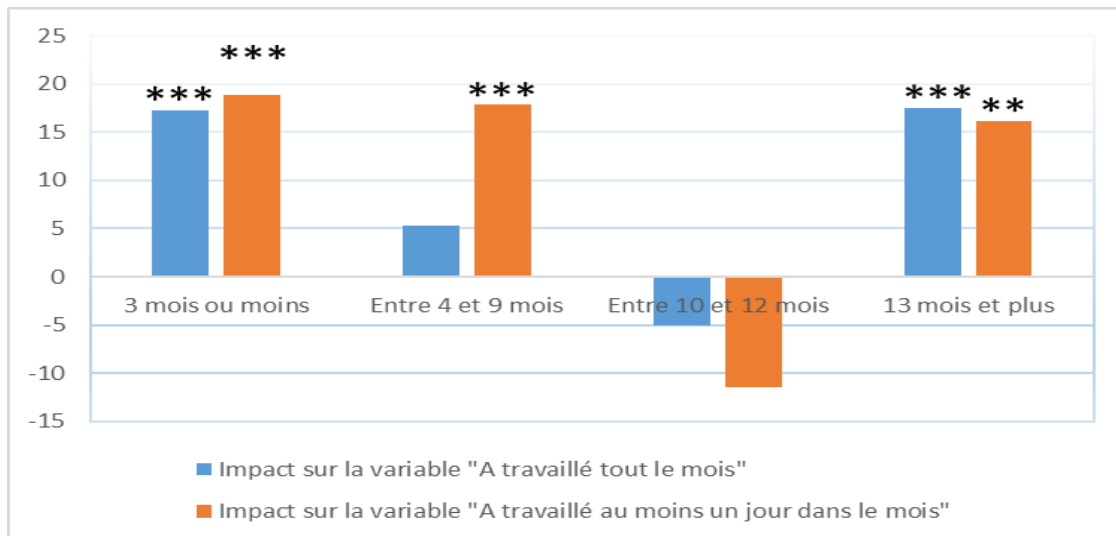
Les enquêtes incluent des calendriers rétrospectifs sur l'activité professionnelle des jeunes. Ces calendriers permettent ainsi de reconstituer la proportion de jeunes ayant travaillé au moins une fois dans un mois donné ou sur la totalité d'un mois donné. En utilisant les mêmes méthodes que précédemment, il est donc possible de calculer l'impact du programme en fonction de l'écart à la date d'entrée en Garantie Jeunes. Il convient de rappeler que la notion d'emploi comprend ici toutes les formes d'emploi, y compris stages, périodes d'immersion, services civique, contrats aidés et contrats de travail classiques.

Cette analyse met en évidence une variabilité importante de l'impact selon la date : il est important en début de période, se maintient en milieu de programme mais uniquement sur l'emploi de courte durée (au moins une fois par mois). Il n'est pas significatif entre 10 et 12 mois et remonte de façon importante après la sortie du programme.

La variabilité de l'impact selon la date peut surprendre, car on pourrait s'attendre à un profil plus linéaire ou au moins plus progressif. Il est difficile d'interpréter ces résultats à ce stade, en particulier parce qu'il serait important de les confirmer sur la seconde cohorte d'étude. On peut supposer que l'apparition très rapide d'un impact important dès les trois premiers mois du programme pourrait être reliée à la très forte intensité de l'accompagnement au cours des six premières semaines. On peut observer en particulier que l'effort sur les périodes d'immersion devient très important dès les premières semaines du programme (voir **le graphique 4.2**). Si l'impact s'atténue sur la suite du programme, la sortie semble fonctionner comme un second moment « déclencheur ».

Plusieurs facteurs pourraient expliquer ce rebond en fin de période. Ce dernier pourrait résulter d'une remobilisation des bénéficiaires, qui voyant approcher la fin du dispositif, saisissent toutes les opportunités d'emploi possibles, alors que la période qui précède est peut-être davantage consacrée à la recherche, mais aussi, dans certains cas, à certains investissements (formation, acquisition du permis...). Une autre hypothèse - non exclusive de la précédente - est que les conseillers des Missions locales accroissent l'effort de placement pour les jeunes bénéficiaires proches de la fin du dispositif. Cependant, il ne s'agit là que de conjectures. Ces effets différenciés selon l'ancienneté dans le programme restent eux-mêmes à confirmer avec les résultats définitifs de la cohorte 2.

Graphique 4.2 : Impact de la Garantie Jeunes sur l'activité professionnelle des jeunes bénéficiaires à différentes dates après leur entrée dans le programme.



Source : DARES. Exploitation de l'enquête statistique suivi GJ (interrogation 2 – cohorte 1). (***) : significatif au seuil de 1%, (**): significatif au seuil de 5%, (*): significatif au seuil de 10%.

Note de lecture : entre 4 et 9 premiers mois après leur entrée en Garantie Jeunes, l'impact de la Garantie Jeunes sur la proportion moyenne de jeunes bénéficiaires ayant travaillé pendant la totalité du mois n'est pas significatif. En revanche, à ces mêmes dates, l'impact de la Garantie Jeunes sur la proportion moyenne de jeunes bénéficiaires ayant travaillé au moins une fois dans le mois est positif et significatif. Il s'élève à +18 points.

4.2.2. Les autres effets

L'objectif de la Garantie Jeunes ne se réduit pas à l'insertion professionnelle à l'issue de la mesure. Celle-ci vise aussi, notamment pour les jeunes les plus en difficulté, à les aider à sortir de situations de grande vulnérabilité, notamment en termes de logement et de santé. Elle promeut, plus largement, l'accès à une plus grande autonomie, ou encore une plus grande capacité d'agir (« *empowerment* »), qui ne se réduit pas seulement à l'accès à l'emploi.

L'atteinte de ces objectifs est cependant plus délicate à évaluer. Nous avons souligné plus haut comment l'allocation constituait une aide essentielle pour la plupart des bénéficiaires. Les résultats de l'enquête statistique montrent que 45 % de ceux entrés en juin et décembre 2014 ont déclaré (entre mai et juillet 2015) que leur niveau de vie s'était amélioré depuis un an, contre 27% pour les jeunes éligibles non entrés dans le dispositif entre juin et décembre 2014 (**Tableau 4.8**). Cependant, la situation des bénéficiaires reste précaire pour une proportion importante d'entre eux : 30% ont déclaré qu'il leur était arrivé au cours des trois derniers mois de passer une journée sans prendre un repas complet faute d'argent, une proportion même plus importante qu'au sein des non bénéficiaires (**Tableau 4.9**).

Tableau 4.8 : Evolution du niveau de vie des bénéficiaires de la Garantie Jeunes
 « Diriez-vous que depuis un an, votre niveau de vie s'est : »
 (% non pondérés)

	Ensemble des jeunes pré-identifiés des territoires pilotes (i.e recensés dans Œdipe, bénéficiaires ou non de la Garantie Jeunes)			
	Bénéficiaires Garantie Jeunes	Jeunes pré-identifiés (i.e. recensés dans Œdipe) hors Garantie Jeunes (1)	Différence	
Vraiment amélioré	10.6	6.9	3.6	***
Plutôt amélioré	35.1	19.7	15.4	***
Maintenu	38.4	43.2	-4.9	***
Plutôt détérioré	8.9	17.7	-8.7	***
Vraiment détérioré	6.8	12.3	-5.4	***
NSP	0.2	0.2	0.0	
Nb.Obs.	2485	1036	3521	

Source : DARES. Exploitation de l'enquête statistique suivi GJ. Champ : bénéficiaires entrés en Garantie Jeunes entre juin et décembre 2014, et interrogés entre mai et juillet 2015 (hors territoire de La Réunion). (***) indique que les différences sont significatives au seuil de 1%.

(¹) Il s'agit de jeunes qui ne sont pas entrés en Garantie Jeunes au moment de l'enquête (i.e. les jeunes entrés avant juin 2014 ou après décembre 2014 sont exclus de l'échantillon)

Tableau 4.9 : Vulnérabilité financière des bénéficiaires de la Garantie Jeunes

Au cours des 3 derniers mois, vous est-il arrivé de passer au moins une journée sans prendre un repas complet, par manque d'argent ?
 (% non pondérés)

	Ensemble des jeunes pré-identifiés des territoires pilotes (i.e. recensés dans Œdipe, bénéficiaires ou non de la Garantie Jeunes)			
	Bénéficiaires de la Garantie Jeunes	Jeunes pré-identifiés (i.e. recensés dans Œdipe) hors Garantie Jeunes (1)	Différence	
Oui	30.5	26.1	4.4	***
Non	69.5	73.8	-4.4	***
NSP	0.0	0.0	0.0	
Nb d'obs.	2485	1036	3521	

Source : DARES. Exploitation de l'enquête statistique suivi GJ. Champ : bénéficiaires entrés en Garantie Jeunes entre juin et décembre 2014, et interrogés entre mai et juillet 2015 (hors territoire de La Réunion). (***) indique que les différences sont significatives au seuil de 1%.

(¹) Il s'agit de jeunes qui ne sont pas entrés en Garantie Jeunes au moment de l'enquête (i.e. les jeunes entrés avant juin 2014 ou après décembre 2014 sont exclus de l'échantillon)

Il a été noté plus haut que, selon les entretiens avec ses bénéficiaires, la Garantie Jeunes permettait à nombre d'entre eux de reprendre confiance en eux, d'être plus à même de se projeter dans l'avenir, et notamment, grâce à l'allocation, en investissant dans leur santé ou leur capacité à être mobile (permis de conduire notamment). L'enquête quantitative devrait permettre de vérifier si on observe un effet positif différentiel par rapport aux jeunes aux mêmes caractéristiques n'ayant pas bénéficié de la mesure. Les résultats en la matière disponibles au moment de la rédaction de ce rapport sont plus incertains que ceux concernant les effets sur l'emploi. Il n'est notamment pas possible à ce stade de déceler des effets nets en termes de santé

ou de bien-être. Ce constat un peu décevant, qui reste à confirmer, pourrait résulter du fait que la Garantie Jeunes est limitée à un an, une durée peut-être trop courte pour sécuriser pleinement les parcours. Il est par exemple difficile d'argumenter face à un bailleur sur une base de revenus garantis uniquement sur quelques mois. Un problème similaire peut se poser dans le domaine de la santé (concernant l'accès aussi bien aux soins et qu'aux droits).

Conclusions et Recommandations

Parmi les bénéficiaires de la vague 1 des territoires pilotes entrés en Garantie Jeunes entre juin et décembre 2014, seuls 20 % ont quitté le dispositif avant les 12 mois. Les sorties anticipées sont d'abord dues au fait d'avoir trouvé un emploi. Les autres sorties volontaires sont rares. Les sorties pour cause de sanction le sont encore plus - cependant, on ne dispose pas de données autres que les déclarations des jeunes sur ce point, pas plus que sur les sanctions n'entraînant pas une sortie mais se traduisant par une suspension de l'allocation.

L'allocation s'est révélée primordiale pour la plupart des bénéficiaires. Ces derniers semblent en faire une utilisation très rigoureuse - et qui intègre souvent une contribution au budget familial, lui-même très contraint dans de nombreux cas. La logique de contrepartie associée à l'allocation semble bien comprise, et le contrôle afférent pouvant entraîner des sanctions semble non seulement accepté mais même aussi souvent approuvé par la plupart des jeunes bénéficiaires.

La dimension collective de l'accompagnement est particulièrement appréciée par les jeunes, et perçue comme un apport très important du dispositif - notamment par ceux qui ont connu d'autres formes d'accompagnement. Son effet de (re-)socialisation semble primordial, que ce soit pour redonner confiance, ou, dans un registre plus normatif, pour inculquer les règles du marché du travail et/ou aussi parfois aider à abandonner des conduites déviantes. Il ressort aussi des entretiens auprès des jeunes que l'accompagnement de la période postérieure à l'accompagnement en ateliers collectifs lors des six premières semaines est inégal, certains d'entre eux se sentant un peu laissés à eux-mêmes. Ceci plaide pour développer et renforcer les dispositifs évoqués plus haut (clubs inter-cohortes, etc.) visant à maintenir tout au long de l'accompagnement une dimension collective, essentielle pour maintenir la mobilisation des jeunes bénéficiaires.

L'étude qualitative auprès des jeunes a aussi révélé une pluralité de parcours possibles au sein du dispositif, que l'on peut regrouper pour simplifier en trois modalités principales. Pour certains jeunes, le passage dans la Garantie Jeunes marque clairement un parcours d'insertion, menant vers l'emploi, même quand il est précaire. Pour d'autres, le dispositif a plutôt donné lieu à une "préparation sociale à l'emploi". Enfin, un certain nombre de bénéficiaires ne semblent pas profiter du dispositif, et ne voient pas leur situation s'améliorer. Ces parcours peuvent être qualifiés "d'empêchés", au sens où l'accompagnement n'a pas suffi à surmonter des difficultés importantes de différents ordres (personnelles, familiales, liées au logement...).

L'enquête statistique auprès de jeunes, bénéficiaires ou non de la Garantie Jeunes, basée sur des interrogations répétées au cours du temps, vise à mesurer l'impact de la Garantie Jeunes sur les trajectoires d'emploi et de vie des jeunes bénéficiaires. Cette enquête a été menée sur deux cohortes de jeunes (de la vague 1 et de la vague 2). Les résultats pour la première cohorte font ressortir des effets positifs sur les taux d'emploi (et notamment en emploi durable), plus particulièrement au moment de la deuxième interrogation. L'impact apparaît maximal au début du programme, et dans les mois suivants la sortie : 14 mois après l'entrée en Garantie Jeunes, l'impact évalué de la Garantie Jeunes est positif et très significatif : il s'élève à +6,3 points de

pourcentage sur le taux d'emploi total, et +4,6 points sur le taux d'emploi en emploi durable. Autrement dit, la part des jeunes pré-identifiés dans les territoires pilotes qui sont en emploi est de 40,4%, au lieu de 34,1% si la Garantie Jeunes n'avait pas été introduite. De même, leur part en emploi durable est de 20,5%, au lieu des 15,9% que l'on aurait constatés sans la Garantie Jeunes. Les premiers résultats de la deuxième cohorte ne permettent pas à ce stade de confirmer ces effets. Mais il faut attendre les résultats de la troisième interrogation (non encore disponibles au moment de la rédaction de ce rapport intermédiaire) pour vraiment pouvoir faire une comparaison entre les deux cohortes.

Au-delà des seuls effets sur l'emploi, la Garantie Jeunes vise plus largement à favoriser l'accès des jeunes à une plus grande autonomie, au sens aussi d'une plus grande capacité d'agir ("empowerment"). Les résultats de l'étude qualitative laissent penser que pour certains jeunes cet accès est une réalité. Il est cependant difficile à mesurer au niveau statistique, et notamment quand il s'agit d'apprécier l'effet propre de la Garantie Jeunes. Sur ce dernier point aussi, des traitements plus approfondis de l'enquête statistique, quand l'ensemble de ses résultats seront disponibles, sont indispensables pour émettre une appréciation plus précise.

ANNEXES

Annexe 1 : Liste des membres du comité scientifique.

Annexe 2 : Les systèmes d'information statistique.

Annexe 3 : Marie Loison-Leruste (coord.), Julie Couronné, François Sarfati : *La Garantie jeunes en action. Usages du dispositif et parcours de jeunes*, rapport pour le Comité scientifique d'évaluation de la Garantie Jeunes, mai 2016. **[tiré à part]**

Annexe 4 : Nicolas Farvaque (coord.), Claire Kramme, Carole Tuchsirer : *La Garantie Jeunes du point de vue des Missions locales : un modèle d'accompagnement innovant, mais source de bouleversements organisationnels*, rapport pour le Comité scientifique d'évaluation de la Garantie Jeunes, mai 2016. **[tiré à part]**

Annexe 5 : DARES : *Premiers résultats d'évaluation statistique de l'impact de la Garantie Jeunes*, novembre 2016. **[tiré à part]**

Annexe 1 : Membres du comité scientifique

Arrêté du 4 décembre 2015 portant nomination des membres du comité scientifique en charge de l'évaluation de la Garantie Jeunes

Par arrêté de la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 4 décembre 2015, sont nommés membres du comité scientifique en charge de l'évaluation de l'expérimentation garantie jeunes :

En qualité de personnalités qualifiées

M. Brixtel (Hervé).
Mme Fabre (Claire).
Mme Frétel (Anne).
M. Gautié (Jérôme).
M. Gurgand (Marc).
Mme Labadie (Francine).
M. Lhorty (Yannick).
Mme Lima (Léa).
Mme Van de Velde (Cécile).

A titre de représentant du Forum français pour la jeunesse (FFJ)

Mme Morice (Janie).

A titre de représentant du comité pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'éducation populaire (CNAJEP)

Mme Péquerul (Irène).

A titre de représentant de l'administration

Mme Mesclon Ravaud (Myriam) représentant la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ou son représentant.

Mme Girard (Laurence) représentant le commissariat général à l'égalité des territoires ou son représentant.

Mme Muscatelli (Aude) représentant la direction générale de la cohésion sociale ou son représentant.

Mme Lapoix (Catherine) représentant la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative ou son représentant.

Mme Tomasini (Magda) représentant la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques ou son représentant.

M. Zamora (Philippe) représentant la direction de l'animation de la recherche, des études et statistiques ou son représentant.

Le secrétariat de ce comité est assuré par la direction de l'animation de la recherche des études et statistiques.

M. Gautié (Jérôme) est nommé président du comité scientifique en charge de l'évaluation de la Garantie Jeunes.

Annexe 2 : Les systèmes d'information statistique

Pour son travail d'évaluation, la Dares s'est appuyée sur trois sources : la base de données des Missions locales (1), et les deux sources qu'elle a mises en place pour les besoins de l'évaluation : un recensement de jeunes éligibles à la Garantie jeunes (2) et une enquête en panel (3).

1. Le système d'information des Missions locales : Parcours 3 / I-Milo

La Dares dispose des données mensuelles issues du système d'information des Missions locales. Cette base administrative recense les jeunes suivis par les Missions locales, en Garantie jeunes ou non. De nombreuses informations sur les jeunes suivis y sont renseignées par leur conseiller, sur leurs caractéristiques personnelles (niveau d'étude, lieu de résidence, etc.), sur l'accompagnement dont ils bénéficient (inscription dans des dispositifs d'accompagnement, entretiens avec un conseiller, ateliers à la mission locale, etc.) ou leurs situations (emploi, formation, etc.).

Ces données permettent d'assurer le suivi statistique des bénéficiaires de la Garantie Jeunes pendant qu'ils sont dans le dispositif. Elles sont mobilisées pour caractériser la population des bénéficiaires et pour décrire l'accompagnement réalisé par les missions locales pendant la durée du dispositif.

Ce système d'information a changé au cours de l'année 2015. L'ancien système d'information, Parcours 3, a été remplacé par I-Milo.

2. Un outil spécifique mis en place par la DARES : Œdipe (Outil Extranet D'Identification des Publics Éligibles)

L'un des objectifs de l'évaluation était d'identifier, quantifier et caractériser l'ensemble des jeunes éligibles à la Garantie jeunes, c'est-à-dire qui pourraient prétendre à entrer dans le programme au vu des critères d'éligibilité détaillés plus haut. I-Milo ne permet pas d'identifier les jeunes éligibles parmi les jeunes suivis par les Missions locales. En effet, il ne donne pas d'informations actualisées sur les revenus et ne comprend aucune information sur le soutien familial que les jeunes pourraient percevoir. De plus, les jeunes éligibles à la Garantie jeunes ne sont pas tous connus par les missions locales.

Pour « recenser » la population éligible à la Garantie Jeunes, il a donc été nécessaire de créer un nouvel outil, la plateforme Œdipe. Elle a été spécifiquement créée pour les besoins de l'évaluation. Œdipe permet de repérer de la même manière les jeunes pouvant potentiellement prétendre à la Garantie Jeunes dans les territoires témoins et pilotes, et donc d'avoir des populations comparables sans biais de sélection endogène pour les territoires pilotes, où l'entrée dans le programme repose sur des caractéristiques difficiles à décrire et à contrôler. Cette plateforme a été alimentée par les conseillers des structures au contact des jeunes en difficulté (Missions locales, Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale, Conseils Généraux, associations spécialisées). Il leur a été demandé d'inscrire les jeunes majeurs rencontrés pendant la période de fonctionnement d'Œdipe qui remplissaient les critères d'éligibilité à la Garantie Jeunes. Les jeunes intégrés dans Œdipe sont appelés tout au long de ce rapport « jeunes pré-identifiés ».

3. L'enquête statistique auprès des jeunes

La base Œdipe a servi de base de sondage pour réaliser une enquête téléphonique auprès de jeunes. Ont été interrogés par téléphone deux cohortes de jeunes, correspondant aux deux périodes de recensement dans Œdipe.

Les jeunes ont été interrogés à trois reprises, avec environ 6 mois d'intervalle entre chaque interrogation. Les premières interrogations des deux cohortes sont décalées de 6 mois (la première interrogation de la cohorte 2 coïncide avec la deuxième interrogation de la cohorte 1).

Cette enquête quantitative permet de compléter les données permettant de caractériser le public cible de la Garantie Jeunes, de décrire de manière approfondie les bénéficiaires et leur parcours professionnel, et d'évaluer l'impact du passage par la Garantie Jeunes par comparaison avec des jeunes non bénéficiaires. Elle permet donc d'aborder des thèmes importants pour l'évaluation de la Garantie Jeunes qui ne sont pas présents dans les bases de données renseignées par des conseillers, que ce soit Œdipe ou I-Milo. Elle permet de suivre l'évolution de la situation de tous les jeunes concernés même lorsqu'ils ne sont plus suivis par la Mission locale.

Contenu du questionnaire

Les principaux thèmes abordés par l'enquête sont les suivants :

- un calendrier rétrospectif d'emploi mois par mois sur 12 mois lors de la première interrogation puis environ 6 mois en vagues de ré-interrogation permet de savoir pour chaque mois si le jeune a travaillé, et combien de temps,
- la situation principale au moment de l'enquête (emploi, formation, recherche d'emploi ...),
- les formations et les stages,
- la recherche d'emploi,
- les projets professionnels,
- l'accompagnement (par les Missions locales ou d'autres conseillers),
- la Garantie Jeunes (pour les bénéficiaires, la manière dont ils ont connu le dispositif, éventuellement le motif pour lequel ils l'ont quitté),
- la situation personnelle et familiale (contacts avec les parents, vie en couple, enfants, etc.),
- les conditions de vie et l'autonomie : ressources, situation financière, santé, logement, mobilité, etc.,
- le bien-être (estime de soi, confiance dans les autres, bonheur),
- la participation sociale (inscription sur les listes électorales, vote).

Le temps moyen de passation du questionnaire par téléphone de 19 minutes en première interrogation (24 minutes pour les bénéficiaires), où beaucoup de questions sur la situation personnelle étaient posées, puis de 7 minutes lors des deux ré-interrogations, où l'on souhaitait connaître l'évolution de leur situation.

Echantillons tirés

L'enquête a été menée auprès de 5 types de publics pour chaque cohorte :

- un échantillon de jeunes recensés dans Œdipe à la fois dans les territoires pilotes et témoins,
- des jeunes « super-témoins » dans les territoires pilotes et les territoires témoins. Ces derniers ont été tirés parmi les jeunes non scolarisés reçus en entretien individuel pendant la période d'ouverture d'Œdipe sans y être renseignés. Les jeunes super-témoins doivent être très proches des jeunes pré-identifiés mais doivent avoir une pension très faible à entrer en GJ. Dans cet objectif, nous avons restreint notre tirage

aux jeunes ayant une situation d'hébergement stable (chez leurs parents, locataire ou propriétaire) ;

- pour permettre de constituer un échantillon représentatif des jeunes bénéficiaires, un échantillon supplémentaire de bénéficiaires de la Garantie Jeunes est enquêté.

Les taux de réponse

La population enquêtée est une population fragile : les jeunes enquêtés ont des difficultés professionnelles et/ou sociales. Cette population est difficile à joindre car ces jeunes changent souvent de coordonnées et ont tendance à moins bien répondre aux enquêtes.

Une source de biais potentiel est la plus grande difficulté à joindre les jeunes les plus précaires (a priori moins facilement joignables) et à avoir un taux de réponse suffisant pour les jeunes non bénéficiaires de la Garantie Jeunes qui pouvaient se sentir moins concernés par l'enquête. Pour essayer de limiter ce biais, ont été mises en place avec Ipsos, le prestataire de collecte, plusieurs actions pour optimiser le taux de réponse : demande et obtention du caractère obligatoire au comité du label, lettre ou mail avis, information des conseillers des jeunes de l'enquête, mise en place d'une plateforme sur internet, d'une hotline, information et mise à jour des coordonnées par différents moyens, utilisation de différents numéros dont des proxys, changement du numéro affiché, relances en cours de collecte, remerciement des répondants, formation des enquêteurs ...

Les nombreux moyens mis en œuvre ont permis d'obtenir un taux de réponse d'environ 70 %, lors de la 1ère interrogation, et un taux d'attrition d'environ 20 % entre chaque interrogation. La non-réponse est principalement due aux faux numéros ou se caractérise souvent par des appels non décrochés. Il y a en effet très peu de refus après présentation de l'enquête. Les jeunes non répondants à la première interrogation n'ont pas été sollicités pour répondre à la deuxième interrogation.

Traitements post-enquêtes

Le traitement de la non-réponse a été réalisé pour le jeu de pondérations qui sert aux statistiques descriptives sur les bénéficiaires entrés en Garantie Jeunes entre juin et décembre 2014, dont l'échantillon est composé à la fois des bénéficiaires parmi les éligibles des territoires pilotes et de l'échantillon supplémentaire de bénéficiaires. A été ensuite effectué un calage sur des indicateurs tels que le taux de ruptures anticipées, la part d'hommes parmi les bénéficiaires, l'âge, etc. Ce calage permet d'être cohérent avec les résultats sur l'ensemble des bénéficiaires de la Garantie Jeunes issus d'I-Milo.

En revanche, les échantillons de travail utilisés dans les régressions servant à l'évaluation d'impact ne sont pas pondérés.

Comité scientifique en charge de l'évaluation de la Garantie Jeunes

ANNEXE 3

La Garantie jeunes en action

Usages du dispositif et parcours de jeunes

Rapport final

Mai 2016

Marie Loison-Leruste

Maîtresse de conférences à l'université Paris 13 (Ceral), chercheure associée au Centre Maurice Halbwachs (Équipe de Recherche sur les Inégalités Sociales)

Coordination

Julie Couronné

Chercheure post-doctorante au Centre d'études de l'emploi

François Sarfati

Chercheur au Centre d'études de l'emploi

Contacts :

Marie Loison-Leruste

Université Paris 13, Sorbonne Paris Cité

99 avenue J.-B. Clément

93 430 Villetaneuse – France

+ 33 (0)1.49.40.32.27 // +33 (0) 6.70.63.08.81

marie.loison-leruste@univ-paris13.fr



www.univ-paris13.fr

www.univ-paris13.fr/dsps

Villetaneuse • Saint-Denis • Bobigny • Saint-Denis - La Plaine • Argenteuil

Membre fondateur de :



Sommaire

Remerciements	7
Propos introductif	9
La Garantie jeunes : un nouveau dispositif	9
Un dispositif mis en œuvre au sein des missions locales	10
Les spécificités de la Garantie jeunes : l'expérimentation du workfirst et l'accompagnement collectif	12
1 L'enquête de terrain et ses conditions de réalisation	15
1.1 Trois terrains investis	15
1.2 Les conditions d'entrée sur le terrain	21
1.3 Les trois temps de l'enquête de terrain	23
1.3.1 Phase intensive	23
1.3.2 <i>Focus groups</i> et suivi en entreprise.....	25
1.3.3 Entretiens téléphoniques	28
1.4 Des portraits biographiques	29
2 Des jeunes correspondant à la cible du dispositif	31
2.1 Des parcours de ruptures	31
2.1.1 Des origines sociales modestes et des conditions de vie précaires	33
2.1.2 Des fragilités familiales.....	34
2.1.3 Des sorties précoces du système scolaire	34
2.2 Des parcours institutionnalisés	36
2.2.1 L'intervention des services de protection de l'enfance.....	36
2.2.2 Une prise en charge psychiatrique	37
2.2.3 Les manquements à la loi.....	39
2.3 Mobilité, orientation et emploi	39
2.3.1 Des jeunes peu mobiles... ..	40

2.3.2	... orientés principalement par les missions locales ...	41
2.3.3	... et ayant déjà travaillé	41
3	L'expérience de la Garantie jeunes	43
3.1	L'allocation : représentations et usages	43
3.1.1	La carotte et le bâton : un cadre apprécié	44
3.1.2	Trois usages de l'allocation : « passé », « présent », « futur »	45
3.2	La rencontre entre la proposition institutionnelle et les jeunes	46
3.2.1	La proposition institutionnelle	47
3.2.2	La réception par les jeunes	52
3.2.3	La construction de catégories analytiques d'interaction	52
3.3	Les quatre catégories d'interaction	54
3.3.1	Mobilisation	55
3.3.2	Occupation	58
3.3.3	Intermédiation	63
3.3.4	Démobilisation	65
4	Les effets du dispositif sur les parcours des jeunes	71
4.1	Insertion dans l'emploi (précaire)	73
4.1.1	Des emplois précaires	73
4.1.2	Des jeunes plus diplômés et plus mobiles	74
4.1.3	Les effets positifs de l'accompagnement et du <i>workfirst</i>	74
4.2	Préparation sociale à l'emploi	76
4.2.1	Des jeunes en cours d'accès à l'emploi	76
4.2.2	Un début d'accès à l'autonomie	77
4.2.3	L'apprentissage des règles du monde du travail et la confiance en soi	78
4.2.4	Se soigner	79
4.3	Des parcours empêchés	80
4.3.1	Des problèmes de santé qui freinent l'accès à l'emploi	80

4.3.2	Sortir de l'urgence	81
5	La Garantie jeunes en action.....	83
5.1	L'allocation : une nécessité pour les jeunes rencontrés.....	83
5.2	Accompagnement collectif et disponibilité des conseiller(ère)s : un tournant pour les missions locales ?	84
5.3	Priorités à l'emploi et limites du <i>workfirst</i>	88
	Conclusion	91
	Bibliographie.....	95
	Annexes	99
1.	Grilles d'entretien.....	99
2.	Photographies des focus groups	102
	Portraits biographiques	105
E1 :	Maëlla, 19 ans, entrée à la Garantie jeunes le 7 avril 2015.....	105
E2 :	David, 18 ans, entré à la Garantie jeunes le 7 avril 2015.....	106
E3 :	Kevin, 19 ans, entré à la Garantie jeunes le 24 mars 2015	107
E4 :	Nicolas, 25 ans, entré à la Garantie jeunes le 29 septembre 2014.....	108
E5 :	Laura, 20 ans, entrée à la Garantie jeunes le 3 novembre 2014.....	109
E6 :	Marion, 19 ans, entrée à la Garantie jeunes le 7 avril 2015.....	110
E7 :	Johnny, 18 ans, entré à la Garantie jeunes le 12 janvier 2015	111
E9 :	Tony, 21 ans, entré à la Garantie jeunes le 7 avril 2015.....	112
E10 :	Steeve, 24 ans, entré à la Garantie jeunes le 9 mars 2015	114
E11 :	Foussenuou, 24 ans, entré à la Garantie jeunes le 9 mars 2015	115
E13 :	Angelina, 22 ans, entrée à la Garantie jeunes le 30 mars 2015	116
E14 :	Julien, 21 ans, entré à la Garantie jeunes le 30 mars 2015	117
E15 :	Yasmine, 21 ans, entrée à la Garantie jeunes le 30 mars 2015	118
E16 :	Neil, 19 ans, entré à la Garantie jeunes le 30 mars 2015	119
E17 :	Wilfried, 21 ans, entré à la Garantie jeunes le 30 mars 2015.....	120

E18 : Thomas, 23 ans, entré à la Garantie jeunes le 30 mars 2015	121
E21 : Kader, 20 ans, entré à la Garantie jeunes le 27 avril 2015	122
E22 : Oliver, 21 ans, entré à la Garantie jeunes le 27 avril 2015.....	123
E23 : Rebecca, 21 ans, entrée à la Garantie jeunes le 9 février 2015.....	125
E24 : Nourredine, 24 ans, entré à la Garantie jeunes le 13 mars 2015.....	125
E25 : Asma, 24 ans, entrée à la Garantie jeunes le 13 mars 2015.....	127
E27 : Michaela, 21 ans, entrée à la Garantie jeunes le 9 février 2015	128
E28 : William, 22 ans, entré à la Garantie jeunes le 13 janvier 2014	129
E29 : Fouaad, 18 ans, entré à la Garantie jeunes le 27 avril 2015	130
E32 : Anne, 21 ans, entrée à la Garantie jeunes le 13 mars 2015.....	131
E34 : Léa, 20 ans, entrée à la Garantie jeunes le 9 février 2015	132
E35 : Sofiane, 22 ans, entré à la Garantie jeunes le 13 mars 2015.....	133
E37 : Julie, 18 ans, entrée à la Garantie jeunes le 3 novembre 2014	135
E39 : Jordan, 22 ans, entré à la Garantie jeunes le 3 novembre 2014	136
E41 : Salamata, 19 ans, entrée à la Garantie jeunes le 23 février 2015	137
E46 : Cindy, 22 ans, entrée à la Garantie jeunes le 23 février 2015.....	137
E47 : Lucas, 20 ans, entré à la Garantie jeunes le 27 mai 2015	139
E48 : Manon, 20 ans, entrée à la Garantie jeunes le 13 mars 2015	140
E49 : Anthony, 24 ans, entré à la Garantie jeunes le 9 février 2015	141
E50 : René, 21 ans, entré à la Garantie jeunes le 9 février 2015	142
E53 : Selim, 23 ans, entré à la Garantie jeunes le 26 mai 2015	144
E54 : Bintou, 20 ans, entrée à la Garantie jeunes le 30 mars 2015.....	145
E55 : Jacques, 23 ans, entré à la Garantie jeunes le 27 avril 2015.....	146
E56 : Émilie, 22 ans, entrée à la Garantie jeunes le 30 mars 2015.....	147
E59 : Vincent, 23 ans, entré à la Garantie jeunes le 22 juin 2015	148
Résumé.....	150

Remerciements

Nous adressons nos chaleureux remerciements à l'ensemble des acteurs de terrain, directeur(trice)s, conseiller(ère)s Garantie jeunes et personnel administratif, qui nous ont ouvert les portes des missions locales et ont accepté notre présence dans leurs locaux.

Un très grand merci à l'ensemble des jeunes de la Garantie jeunes qui ont répondu à nos questions et se sont livrés à nous.

Merci à David Mahut qui a été d'une aide précieuse pour la réalisation des portraits des jeunes.

Un remerciement particulier également au personnel administratif de l'Université Paris 13 et du Centre d'études de l'emploi, dont le travail, souvent invisible, est néanmoins essentiel à la bonne réalisation d'une telle étude. Nous tenons ainsi à remercier personnellement Maryse Bergamini, Mariama Cottrant, Christine Daniel, Robin Daniel, Antoine Dauphagne, Christine Leprin Claudine Moutardier, Samah Sioud et Marie-Madeleine Vennat.

Enfin, nous remercions l'ensemble des membres du conseil scientifique pour les échanges fructueux que nous avons eus avec eux.

Propos introductif

La Garantie jeunes : un nouveau dispositif

Les jeunes sont aujourd'hui en France une population particulièrement fragilisée par la crise de l'emploi caractérisée à la fois par une précarisation croissante, un taux élevé de chômage et une flexibilité plus grande, en témoigne l'augmentation des emplois atypiques et du travail occasionnel. Depuis une trentaine d'années, l'allongement de la durée de scolarisation et l'entrée plus tardive sur le marché du travail ont fait chuter les taux d'activité des moins de 29 ans, (passant de 65 % en 1975 à 53 % en 2012), tandis que leur taux de chômage est passé de 5,7 % en 1975 à 18 % en 2012, avec une augmentation de 1,5 point cette année-là. Parmi ces jeunes actifs, 44 % occupent un emploi en 2012, tandis que 9,7 % sont au chômage et 15 % ne sont ni en emploi, ni en formation initiale ou continue (NEET¹). Au cours de l'année 2012, le taux d'emploi des jeunes a baissé de 0,8 point, la part de ceux au chômage a augmenté de 0,9 point et celle des jeunes ni en emploi ni en formation de 0,5 point².

En France, la protection sociale s'est construite autour de l'emploi et de la famille³. Elle se caractérise aussi, et par conséquent, par une absence de protection à l'égard des jeunes de moins de 25 ans sans emploi, qui ne peuvent prétendre au revenu minimum s'ils n'ont pas d'enfants⁴. Dans un contexte de sous-emploi et de prolongation des études, la famille constitue alors un refuge essentiel⁵ et ceux qui ne peuvent compter sur elle sont particulièrement vulnérables. Ces jeunes en situation de précarité peuvent bénéficier de bourses d'études, ou d'allocations logement s'ils sont étudiants, du RSA jeune ou de l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) s'ils ont déjà travaillé. Le fond d'aide aux jeunes permet quant à lui de leur attribuer une aide ponctuelle⁶, dont les montants restent modiques (inférieurs à 1 500 euros par an) à condition qu'ils présentent un projet d'insertion et qu'ils soient accompagnés par les professionnels de l'insertion des jeunes⁷. Les

¹ Not in Education, Employment or Training.

² DARES Analyses, 2013, « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2012 », n°73, novembre.

³ Castel Robert, 1995, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

⁴ Le RSA peut être accordé à des jeunes âgés de 18 à 25 ans avec au moins un enfant à charge né ou à naître ou sans enfant à charge né ou à naître, sous réserve qu'ils aient travaillé deux ans dans les trois ans précédant leur demande. Depuis l'extension du dispositif RSA aux jeunes actifs, seuls 9000 d'entre eux en ont ainsi bénéficié en 2012. Cette situation concerne donc très peu de jeunes de cet âge et notamment pas les plus vulnérables (Caisse d'allocations familiales, 2011, « Les allocataires du Rsa au 30 septembre 2011 », l'e-ssentiel, n°117).

⁵ Van de Velde Cécile, 2008, *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris, PUF, « Le Lien Social ».

⁶ Différents types d'aide sont possibles en fonction de la nature des besoins des jeunes : une aide alimentaire ou d'hébergement de faible montant (40 à 120 euros) peut être instruite en procédure d'urgence, sans passage en commission d'attribution ; des aides dont le montant peut être plus important (jusqu'à 1500 euros) pour des projets de formation, de logement, de transport, de santé, etc.

⁷ Lima Léa (dir.), 2013, *L'expertise sur autrui. L'individualisation des politiques sociales entre droit et jugements*, Bruxelles, PIE Peter Lang.

politiques sociales pour les jeunes vulnérables reposent en fait sur deux piliers : « un système de mesures d'insertion, dont l'accès est conditionné par l'évaluation de leur opportunité par les professionnels d'une part, et la mise en place d'un réseau d'accueil, d'information et d'orientation (les missions locales) qui offrent un service d'accompagnement vers l'emploi pour les plus défavorisés sur le marché du travail d'autre part »⁸.

C'est dans ce contexte que différents dispositifs sont apparus depuis 2005 pour prévenir la pauvreté et le chômage des jeunes qui ne peuvent prétendre au RSA et les aider à s'insérer sur le marché du travail. Ils ont un double objectif : le premier est redistributif puisqu'il consiste à soutenir financièrement des jeunes en difficulté financière et éloignés du marché du travail. Le second est un objectif d'insertion : il s'agit de les aider à s'insérer durablement/rapidement sur le marché du travail. Les missions locales sont au cœur de la mise en œuvre de ces dispositifs.

Un dispositif mis en œuvre au sein des missions locales

« Présentes sur l'ensemble du territoire, les missions locales exercent une mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale »⁹. En 2013, 1,45 million de jeunes était en contact avec des missions locales dont l'activité en 2012 et 2013 s'est beaucoup accrue (53 4000 jeunes de 16 à 25 ans y sont accueillis pour la première fois, soit une augmentation de 5 % par rapport à 2012 et de 10 % par rapport à 2011). C'est donc au sein de ces missions locales, qui sont en contact direct avec les jeunes, que les dispositifs d'aide à l'insertion se sont mis en place.

En 2005, le Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) est créé pour favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de 16 à 25 ans ayant un niveau de qualification inférieur ou équivalent au bac général, technologique ou professionnel (y compris les bacheliers qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement supérieur) ou ont été inscrits comme demandeurs d'emploi au minimum douze mois au cours des dix-huit derniers mois. D'une durée d'un an renouvelable, ce contrat d'accompagnement, conclu avec les missions locales ou les Permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), leur permet de bénéficier d'un suivi individualisé, assuré par un conseiller référent de leur mission locale. Les titulaires d'un CIVIS, âgés d'au moins 18 ans, peuvent bénéficier d'une allocation de 900 euros par an, versée pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent aucune rémunération.

⁸ Lima Léa (dir.), 2013, *op.cit.*

⁹ Le portail des politiques publiques et de l'emploi et de la formation professionnelle. URL : <http://www.emploi.gouv.fr/acteurs/missions-locales>, (pages consultées le 3 octobre 2015).

Proche du CIVIS en termes de public visé et d'offre d'accompagnement, le Revenu contractualisé d'autonomie (RCA) est un dispositif à destination des jeunes de 18 à 22 ans connaissant des difficultés d'insertion, financé et piloté par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse. Il diffère du CIVIS sur trois points : l'allocation mensuelle garantie de 250 euros offerte la première année aux jeunes, la durée initiale plus longue (deux ans pour le RCA contre une année pour le CIVIS), et la poursuite de l'accompagnement des jeunes lorsqu'ils sont en emploi.

Ces deux dispositifs ne semblent toutefois pas suffisants pour remédier aux difficultés des jeunes. Entre sa création et la fin 2012, 1,4 million de jeunes a bénéficié du CIVIS et 1,2 million en est sorti. Parmi eux, seuls 31 % ont trouvé un emploi « durable » (CDI ou CDD de plus de 6 mois, hors contrats aidés du secteur non marchand). « Dans un contexte économique difficile, notamment pour les jeunes, les perspectives à la sortie du dispositif sont un peu moins bonnes que quelques années auparavant : seuls 25 % des sortants de CIVIS en 2012 et 27 % en 2011 ont accédé à un emploi durable, contre 28 % en 2010 et 2009 et 37 % en 2008 »¹⁰. De même, selon le rapport d'évaluation, le RCA, adossé au CIVIS, « n'a pas permis de lever les freins à l'emploi rencontrés par les jeunes »¹¹.

Inscrite dans le Plan national pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, la Garantie jeunes vise donc à compléter et renforcer les dispositifs évoqués précédemment. Ce dispositif « pour être pleinement efficace, devrait ainsi prévoir des mécanismes différents de ceux du CIVIS ou du RCA »¹². Comme le Revenu Contractualisé d'Autonomie (RCA), il est adossé au Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), s'appuie sur une relation contractuelle entre un conseiller de mission locale et un jeune et prévoit une garantie de ressources. Cette aide financière est toutefois deux fois plus élevée dans le cadre de la Garantie jeunes puisqu'elle est d'un montant équivalent à celui du RSA (environ 492 euros par mois), contre 250 euros dans le cadre du RCA. Autre différence, la durée de la Garantie jeunes est d'une année renouvelable (à l'instar du CIVIS), contre deux ans dans le cadre du RCA¹³. À la différence du RCA, la Garantie jeunes est également ciblée sur les jeunes les plus en difficulté, désignés comme étant des NEETs.

¹⁰ DARES Analyses, 2014, « Le contrat d'insertion dans la vie sociale (civis) en 2011 et 2012 », n°027, avril.

¹¹ Aeberhardt Romain, Chiodi Vera, Crépon Bruno, Gaini Mathilde, Vicard Augustin, 2013, *Évaluation d'impact du revenu contractualisé d'autonomie (RCA) à mi-parcours*, Deuxième rapport d'étape, Crest / J-Pal / École d'économie de Paris.

¹² *Ibid.*

¹³ Daovannary Linda, « Garantie jeunes : tirer les leçons du passé », *À la Une*, en ligne, 2 octobre 2013, URL : <http://www.tsa-quotidien.fr>, (pages consultées le 7 octobre 2014).

Les spécificités de la Garantie jeunes : l'expérimentation du workfirst et l'accompagnement collectif

Deux hypothèses fortes sous-tendent la mise en œuvre de la Garantie jeunes et s'opposent aux traditionnelles méthodes employées jusqu'alors dans les missions locales : la mise en emploi des jeunes, dans une logique de *workfirst*, et l'accompagnement collectif. Ainsi, la Garantie jeunes se caractérise par l'octroi d'une allocation mensuelle d'un montant relativement plus important que celui alloué ordinairement dans les autres dispositifs accordés aux jeunes. Il est également original dans la manière dont il conçoit un accompagnement social et professionnel spécifique : les jeunes sont accueillis, à leur entrée dans le dispositif, par une phase d'accompagnement collectif de six semaines. Réunis dans des cohortes ou groupes (le terme varie d'une mission locale à une autre) de 6 à 10 jeunes, des ateliers leur sont proposés tout au long de la journée. À la suite de ces six semaines « intensives » de présence quotidienne à la mission locale, les jeunes sont accompagnés, plus classiquement, de manière individuelle, par les conseiller(ère)s de la Garantie jeunes.

Enfin, la Garantie jeunes est également conçue comme un dispositif dont la mise en œuvre obéit à une logique d'activation¹⁴ privilégiant le retour au travail et à l'emploi. Construite sur la logique du *workfirst*, cette philosophie d'intervention s'inspire des politiques d'activation du RSA et considère que la mise en emploi pour des jeunes précaires constitue la principale et première étape pour assurer leur intégration sociale et économique. L'allocation financière est alors perçue comme un moyen d'incitation à rechercher un travail. Cependant l'accent est mis sur « la volonté », « la démarche » que le jeune doit entreprendre, comme l'explique une chargée de mission :

La chargée de mission prend la parole pour présenter le dispositif à la trentaine de directeur(trice)s de mission locale réunis autour de la table : « [Le dispositif], ce n'est pas une allocation, il doit y avoir une volonté, une démarche, [le dispositif ce n'est pas un RSA, c'est d'abord une mise au travail [...] L'objectif c'est l'autonomisation du jeune, l'autonomisation par l'emploi, aller chercher la volonté du jeune à travailler. » Au cours de son discours de présentation, elle insiste à plusieurs reprises sur l'acquisition d'une première expérience professionnelle. Elle défend l'idée que « l'emploi appelle l'emploi ».

Extrait des notes ethnographiques, réunion de formation des directions des missions locales pour la mise en place du dispositif, avril 2015

En contrepartie de leur investissement dans la recherche d'emploi, les jeunes percevant l'allocation sont soumis à une obligation de présence pendant l'accompagnement collectif. Ils doivent faire leurs preuves, en justifiant la moindre démarche de recherche d'emploi. Chaque appel

¹⁴ Barbier Jean-Claude, 2002, « Peut-on parler d'« activation » de la protection sociale en Europe ? », *Revue française de sociologie*, vol.43, n°2, pp.307-332. Barbier Jean-Claude, 2011, « Activer les pauvres et les chômeurs par l'emploi », *Politiques sociales et familiales*, CNAF, n°104, juin.

téléphonique ou chaque entretien d'embauche doit être mentionné sur un livret d'accompagnement ou sur un logiciel informatique.

Le pari du dispositif consiste donc à considérer qu'une allocation, un accompagnement spécifique et une mise en situation de travail ou d'emploi (par le biais d'un stage, d'une formation, d'un emploi aidé) constituent des leviers nécessaires et suffisants pour l'intégration sociale et professionnelle de ces jeunes en difficulté.

Ce rapport s'appuie sur une méthodologie et des concepts sociologiques pour analyser les effets de ce dispositif sur les parcours d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Il se divise en quatre parties. La première est consacrée à la **présentation générale de l'enquête de terrain** et aux conditions de sa réalisation. La seconde revient sur les **caractéristiques sociales des jeunes** enquêté(e)s et montre qu'ils correspondent à la cible visée par les politiques publiques, c'est à dire des NEETs vulnérables. La troisième partie décrit **l'expérience de la Garantie jeunes** qui repose sur **quatre catégories d'interaction** observées pendant l'accompagnement : la « mobilisation », l'« intermédiation », l'« occupation » et la « démobilitation ». Ces interactions rendent compte du contenu de la proposition institutionnelle et de la manière dont elle est réceptionnée par les jeunes. La quatrième partie rend compte **des effets du dispositif** en présentant **trois types de parcours** de jeunes. Au bout de quelques mois au sein de la Garantie jeunes, les jeunes sont dans des situations vis-à-vis de l'emploi relativement différentes : le premier groupe rassemble des parcours qui se caractérisent par des formes d'insertion dans l'emploi (précaire) ; le second groupe se prépare à l'emploi tandis que, pour le dernier groupe, les parcours sont dits « empêchés ». Enfin, la dernière partie de ce rapport revient sur les points forts de ce dispositif original : **l'allocation** mensuelle versée aux jeunes, qui leur est d'une aide précieuse, **l'accompagnement** à la fois collectif et individuel, social et professionnel mis en œuvre au sein des missions locales, et **la priorité donnée à l'emploi**, qui trouve cependant ses limites pour certains jeunes, en proie à des difficultés que la seule mise au travail ne saurait résoudre.

1 L'enquête de terrain et ses conditions de réalisation

Afin de retracer la trajectoire d'une quarantaine de jeunes, le protocole d'enquête s'appuie sur la présence des sociologues auprès des jeunes et sur la multiplication des méthodes de recueil de données (observation participante, observation directe, entretien semi-directif auprès des jeunes et des professionnels¹⁵, *focus group*, entretiens téléphoniques, photographies¹⁶). L'intérêt de l'articulation de ces méthodes d'enquête, maintes fois démontré¹⁷, permet d'établir des relations de confiance avec les jeunes, de rendre compte de leurs parcours de vie et de les interroger tout au long de leur parcours dans le dispositif.

Nous présenterons successivement la sélection des missions locales, la négociation de l'entrée sur le terrain ainsi que les différentes étapes qui ont jalonné l'enquête.

1.1 Trois terrains investis

Rappelons que, sur la base des hypothèses que nous avons proposées au démarrage de l'étude, quatre critères ont été retenus pour sélectionner les missions locales de l'enquête : un critère géographique (territoire rural et territoire urbain)¹⁸ ; un critère temporel (territoire « vague 1 » et territoire « vague 2 ») pour rendre compte de la première hypothèse et saisir la manière dont les missions locales, dans différents territoires, se sont appropriées le dispositif selon sa durée d'existence ; un critère social (missions locales accueillant des jeunes en situation de « désaffiliation »¹⁹ et missions locales accueillant des jeunes en situation de « vulnérabilité »²⁰) pour rendre compte des deux autres hypothèses et comparer les caractéristiques sociales des jeunes ; et un critère plus pratique, lié aux contraintes temporelle et financière d'une telle étude.

Initialement, nous avons prévu d'enquêter dans deux missions locales : celle de la mission locale de Vert, située dans un territoire rural, « vague 1 » et celle de la mission locale de Violet, localisée dans un territoire semi-urbain, « vague 2 ». Nous postulions que les groupes de jeunes accueillis au début de l'accompagnement (sur une période allant de 4 à 6 semaines) comptaient entre 15 et 20 participants. Or, nous nous sommes très vite aperçu que, sur les terrains choisis, les

¹⁵ Cf. annexe 1.

¹⁶ Cf. annexe 2.

¹⁷ Dietrich-Ragon Pascale, Loison-Leruste Marie, Roupnel-Fuentes Manuella, 2010, « Articuler les approches quantitative et qualitative », in Paugam S. (dir.), *L'enquête sociologique*, Paris, PUF, Quadrige, p. 207-222.

¹⁸ Fretel Anne, 2011, « Activité des missions locales, territoire et "performance" : l'apport d'une analyse typologique », *Document de travail du département des synthèses*, juillet.

¹⁹ Castel Robert, 1995, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

²⁰ *Ibid.*

cohortes se composent au maximum de 7 à 8 jeunes. Devant ce constat, nous avons fait le choix d'« ouvrir » un troisième terrain pour multiplier les possibilités de rencontrer des jeunes afin de respecter le protocole d'enquête, c'est-à-dire réaliser une soixantaine d'entretiens avant le mois de septembre 2015. En accord avec la DARES, nous avons choisi d'enquêter au sein d'une troisième mission locale (mission locale d'Orange), située en territoire urbain, « vague 2 ».

L'accès au terrain a été différent d'une mission locale à une autre, et au sein d'une même mission locale, mouvant tout au long de l'enquête. Alors que, dans la mission locale de Vert, les premiers contacts ont rapidement permis une bonne immersion des chercheurs sur le terrain, l'organisation de la mission locale de Violet n'a pas permis, au début de l'enquête, une présence aussi importante, nécessaire pour mener des observations par exemple. Cependant, au fur et à mesure, nous avons pu trouver des solutions pour faciliter le travail d'enquête, en collaboration étroite avec les acteurs de la mission locale de Violet.

Dans la mission locale d'Orange, alors même que nous avons été accueillis dans les meilleures conditions, notre présence a perturbé l'organisation du travail des conseiller(ère)s. Cette mission locale, en phase d'appropriation du dispositif, rencontrait des difficultés ayant des effets sur les conditions de travail des conseiller(ère)s. L'investigation a mis au jour un ensemble de problématiques de nature organisationnelle.

Mission locale de Vert

Vert est une ville nouvelle, « qui a émergé au milieu des champs »²¹ en 1972. Aujourd'hui, elle compte un peu plus de 13 000 habitants²², 65 % de logements sociaux et accueille une cinquantaine de communautés étrangères. Les ouvriers représentent 26 % de la population active (tableau 1) et l'offre d'emploi de la commune relève principalement de l'industrie (39 % d'emplois dans ce secteur contre 21 % dans le commerce, les transports et les services et 24 % dans l'administration, l'enseignement, la santé et l'action sociale²³) et notamment de l'industrie cosmétique de pointe, offre qui ne correspond pas au niveau de qualification des jeunes accueillis en mission locale.

En 2012, le taux de chômage est de 26,7 %. Le taux de chômage des 15-24 ans est deux fois plus élevé, soit de 50,6 % pour les hommes et de 44,7 % pour les femmes (tableau 1).

²¹ Entretien mené auprès de la directrice et de la directrice adjointe de la mission locale de Vert, le jeudi 2 avril 2015.

²² Les chiffres du nombre d'habitants ont été arrondis et permettent de donner un ordre de grandeur tout en respectant l'anonymat. D'après les derniers recensements de l'INSEE (RP2007 et RP2012), *Chiffres clés, Evolution et structure de la population*.

²³ Insee, RP2012, *Chiffres clés, Evolution et structure de la population*.

Tableau 1 Chiffres clés : Évolution et structure de la population de la commune de Vert en 2012 (en %)

Population	15-29 ans	25%
Catégories socioprofessionnelles	Agriculteurs exploitants	0%
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	2%
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	4%
	Professions intermédiaires	11%
	Employés	17%
	Ouvriers	26%
	Retraités	10%
	Autres personnes sans activité professionnelle	31%
Composition des familles	Couples avec enfants	51%
	Familles monoparentales	26%
	Couples sans enfants	23%
Actifs	Ensemble	64%
	Ayant un emploi	47%
	Chômeurs	17%
Inactifs	Ensemble	36%
	Elèves, étudiants, stagiaires	11%
	Retraités	5%
	Autres inactifs	20%
15-24 ans	Population	2347
	Actifs	1064
	Taux d'activité	45%
	Actifs ayant un emploi	552
	Taux d'emploi	23%
	Taux de chômage des hommes	51
	Taux de chômage des femmes	45

Source : Insee, RP2012

La mission locale, dont le fonctionnement est en partie pris en charge par la commune (consommation d'eau et femme de ménage) est située au cœur d'un ensemble de logements sociaux. Elle accueille 2 400 jeunes par an. L'équipe est constituée de 28 salariés, dont une quinzaine de conseiller(ère)s. La mission locale de Vert dispose de trois antennes et assure dix permanences réparties sur l'ensemble du département.

La directrice et son adjointe qualifient le partenariat institutionnel de la mission locale de « *pas très nourri* ». Parmi les principaux partenaires, on trouve Pôle emploi, la PJJ²⁴, le CIO²⁵, les établissements scolaires, des chantiers d'insertion, une entreprise d'insertion, ainsi qu'une épicerie sociale et le FJT²⁶.

La mission locale de Vert met en place la Garantie jeunes depuis novembre 2013 (« vague 1 »). En février 2015, 100 jeunes ont bénéficié du dispositif, l'objectif étant fixé à 169 jeunes accueillis sur une période de 13 mois. Les conseiller(ère)s et la direction évoquent quelques difficultés à intégrer un nombre suffisant de jeunes dans le dispositif du fait du déficit de partenariat évoqué plus haut.

²⁴ Protection Judiciaire de la Jeunesse.

²⁵ Centre d'Information et d'Orientation.

²⁶ Foyer de Jeunes Travailleurs

Les locaux de la Garantie jeunes sont situés à l'extérieur de la mission locale. Cette dernière a eu l'opportunité de louer des locaux relativement « bon marché » adaptés à recevoir les publics de la Garantie jeunes. Spacieux, constitués de plusieurs salles permettant l'accueil, le travail en collectif, les entretiens individuels par les conseiller(ère)s, ces locaux offrent également aux jeunes un espace de repos et de convivialité. Du matériel informatique est mis à leur disposition. Trois conseiller(ère)s assurent l'accompagnement et le suivi des jeunes au quotidien : l'un y consacre 90 % de son temps de travail, le second 80 % et un troisième y travaille à temps complet, exerçant un rôle de coordination du dispositif. Les deux autres conseiller(ère)s sont chargés, pour l'un de la gestion du groupe au quotidien, pour l'autre des relations avec les entreprises, en aidant les jeunes à rédiger leurs curriculum vitae par exemple. Ils ont tous été volontaires pour assurer la gestion de la Garantie jeunes. Deux d'entre eux ont de l'expérience dans le domaine de l'intervention sociale. À ces trois conseiller(ère)s, s'ajoute une chargée d'accueil bénéficiant d'un contrat d'avenir, qui s'occupe du travail administratif et notamment d'enregistrer les déclarations mensuelles des jeunes, nécessaires pour percevoir l'allocation de la Garantie jeunes. Tant du point de vue humain que matériel, les conditions de lancement de la Garantie jeunes paraissent tout à fait favorables dans cette première mission locale.

Mission locale de Violet

Violet est la troisième ville du département avec environ 34 000 habitants²⁷. C'est également une commune avec une tradition ouvrière et industrielle forte, notamment au travers de la production de faïence depuis le 19^{ème} siècle. Le bassin d'emploi se caractérise par la prédominance du secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale (56 % des emplois). Viennent ensuite les emplois dans le commerce et les transports (34 %) et seulement 7 % des emplois dans l'industrie²⁸.

La ville de Violet est un peu moins touchée par le chômage que celle de Vert. La relative proximité avec l'Ile-de-France jouant sans doute un rôle. En 2012, le taux de chômage s'élève à 23 % de la population active, soit bien supérieur à la moyenne nationale, mais il atteint 37 % pour les hommes de 15 à 24 ans et 41 % pour les jeunes femmes du même âge.

²⁷ Les chiffres du nombre d'habitants ont été arrondis et permettent de donner un ordre de grandeur tout en respectant l'anonymat. Insee, RP2012, Chiffres clés, Evolution et structure de la population

²⁸ *Ibid.*

Tableau 2 Chiffres clés : Évolution et structure de la population de la commune de Violet en 2012 (en %)

Population	15-29 ans	22%
Catégories socioprofessionnelles	Agriculteurs exploitants	0%
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	2%
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	5%
	Professions intermédiaires	11%
	Employés	21%
	Ouvriers	20%
	Retraités	16%
	Autres personnes sans activité professionnelle	25%
Composition des familles	Couples avec enfants	50%
	Familles monoparentales	22%
	Couples sans enfants	28%
Actifs	Ensemble	69%
	Ayant un emploi	53%
	Chômeurs	16%
Inactifs	Ensemble	31%
	Elèves, étudiants, stagiaires	9%
	Retraités	5%
	Autres inactifs	17%
15-24 ans	Population	4416
	Actifs	2066
	Taux d'activité	47%
	Actifs ayant un emploi	1257
	Taux d'emploi	28%
	Taux de chômage des hommes	37%
	Taux de chômage des femmes	41%

Source : Insee, RP2012

L'équipe de la mission locale de Violet se compose de 27 salariés dont 14 conseiller(ère)s, 4 conseiller(ère)s chargés des « relations entreprises » et 1 psychologue.

Cette mission locale, qui relève de la « vague 2 » du déploiement de la Garantie jeunes, s'est vue attribuée un objectif de 205 entrées de jeunes dans le dispositif au cours de l'année 2015. Les promotions accueillent environ huit jeunes sur une période de 4 semaines. L'équipe éprouve des difficultés à « recruter » des jeunes, les partenaires sociaux présentant peu de dossiers aux comités d'attribution.

En ce qui concerne les locaux de la Garantie jeunes, ils se situent au même endroit que la mission locale. Ces locaux sont peu adaptés aux besoins du dispositif (petits bureaux, une salle d'accueil étroite, pas de salle permettant aux jeunes de déjeuner...)

Deux conseiller(ère)s – ayant une formation en psychologie – se sont portés volontaires pour prendre en charge la mise en place de ce dispositif. Mais l'un d'eux a très vite été en arrêt maladie et un nouveau conseiller a été recruté en juillet 2015. Comme à Vert, une troisième personne a été chargée des tâches administratives pour faire face à la charge de travail importante.

Mission locale d'Orange

Orange est une ville située en Ile de France constituée d'environ 43 000 habitants²⁹. Desservie par les transports en commun, elle permet un accès direct à Paris. De nombreuses entreprises y sont installées, telles que Fnac logistique ou Areva. 58 % des offres d'emploi relèvent du commerce, des transports et des services, 20 % du secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale et 17 % de l'industrie.

Le taux de chômage s'élève à la moyenne nationale, soit un taux de 10 %. Quant au taux de chômage des jeunes, il est deux fois plus élevé, soit 22 % pour les hommes et 23 % pour les femmes.

Tableau 3 Chiffres clés : Évolution et structure de la population de la commune d'Orange en 2012 (en %)

Population	15-29 ans	20%
Catégories socioprofessionnelles	Agriculteurs exploitants	0%
	Artisans, commerçants, chefs entreprise	1%
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	19%
	Professions intermédiaires	19%
	Employés	18%
	Ouvriers	9%
	Retraités	19%
	Autres personnes sans activité professionnelle	15%
Composition des familles	Couples avec enfants	48%
	Familles monoparentales	17%
	Couples sans enfants	35%
Actifs	Ensemble	79%
	Ayant un emploi	71%
	Chômeurs	8%
Inactifs	Ensemble	21%
	Elèves, étudiants, stagiaires	10%
	Retraités	5%
	Autres inactifs	6%
15-24 ans	Population	5019
	Actifs	2152
	Taux d'activité	43%
	Actifs ayant un emploi	1672
	Taux d'emploi	33%
	Taux de chômage des hommes	22%
	Taux de chômage des femmes	23%

Source : Insee, RP2012

La mission locale regroupe 13 communes du département. 6 486 jeunes ont été accueillis en 2014 selon le rapport d'activité de la mission locale.

Les locaux de la Garantie jeunes sont situés à Bleu, à proximité néanmoins de l'antenne de la mission locale d'Orange qui se trouve, au moment de l'enquête à quelques pâtés de maisons des

²⁹ Les chiffres du nombre d'habitants ont été arrondis et permettent de donner un ordre de grandeur tout en respectant l'anonymat. Insee, RP2012, Chiffres clés, Evolution et structure de la population.

locaux de la Garantie jeunes. Depuis fin juillet, l'antenne de Bleu a rejoint les locaux de la Garantie jeunes.

Deux conseiller(ère)s ont été embauchés pour travailler à temps plein sur le dispositif. Ils bénéficient de contrats aidés. La première cohorte de jeunes est arrivée le 2 février 2015. En avril 2015, 71 jeunes avaient intégré le dispositif, 43 hommes et 28 femmes, avec une moyenne d'âge de 21 ans.

1.2 Les conditions d'entrée sur le terrain

Les entrées sur les trois terrains ont fait l'objet de rencontres et de négociations avec les professionnels des missions locales, en amont mais aussi au cours de l'enquête. La présentation de cette dernière et de la raison de notre présence sur le terrain auprès des jeunes a ainsi été facilitée.

Dans un premier temps, nous avons pris contact avec les directions des missions locales pour, d'une part échanger sur la mise en place de la Garantie jeunes et, d'autre part, négocier les conditions de notre venue. La négociation a porté principalement sur la réalisation des entretiens auprès des jeunes et sur notre présence en tant qu'observateur(trice)s au moment des ateliers. Nous avons adapté le protocole d'enquête à l'organisation et aux conditions de travail des conseiller(ère)s en fonction des missions locales. Pour l'une d'entre elles, nous avons éprouvé des difficultés à trouver un « terrain d'entente » qui ne mette pas en difficulté les professionnels. Le binôme de conseiller(ère)s refusait « d'extraire » des jeunes du groupe pour mener un entretien pendant que ces derniers assistaient à un atelier. Nous avons donc, après plusieurs discussions, réussi à obtenir de réaliser les entretiens après les ateliers et d'organiser des journées au cours desquelles nous recevions les jeunes issus de cohortes plus anciennes.

Pour analyser la relation d'enquête et comprendre la manière dont les jeunes nous ont perçus, il convient de revenir sur la manière dont nous nous sommes présentés. Au cours de la première rencontre, en groupe ou au cours d'un entretien individuel, nous nous sommes présentés en tant que sociologues, c'est-à-dire comme des professionnels qui tentent de comprendre la société et le fonctionnement des groupes d'individus. Nous avons délibérément essayé de simplifier notre discours pour ne pas effrayer les jeunes par un jargon universitaire, éloigné de leurs pratiques sociales. Nous avons également donné les raisons de notre venue en présentant succinctement l'étude sur la Garantie jeunes. Nous leur avons expliqué que les personnes qui ont imaginé le dispositif souhaitaient connaître leur point de vue sur la Garantie jeunes et les raisons qui les ont conduits à intégrer le dispositif. De manière générale, ils ont été sensibles à cet argument.

D'emblée nous avons exposé le protocole d'enquête en précisant que nous allions procéder par observation et par entretien, ce dernier étant présenté comme une discussion en tête-à-tête. Nous avons insisté sur l'anonymat et la confidentialité des propos échangés, en précisant très clairement que nous ne ferions pas de retour aux conseiller(ère)s ni à la direction de la mission locale afin qu'ils puissent se sentir de libres de critiquer le dispositif s'ils le jugeaient nécessaire. Malgré cet ensemble de précautions prises au cours de notre premier contact, notre rôle n'a pas été complètement clair pour certains d'entre eux. Nous avons été parfois associés à des « intervenants sociaux » ou à des « policiers ». Ces confusions s'expliquent par le parcours des jeunes et leur rapport aux institutions, qu'ils ont côtoyées parfois pendant plusieurs années.

Le sociologue comme « travailleur social » ou comme « psychologue »

Les résultats de l'enquête montrent que les parcours des jeunes se caractérisent par de nombreuses prises en charge institutionnelles, qu'il s'agisse de la protection de l'enfance, de la psychiatrie ou de la justice pénale. Une partie des enquêté(e)s ont confié qu'ils avaient l'habitude de se raconter que ce soit auprès de conseiller(ère)s de missions locales, de psychologues ou de travailleurs sociaux. Ils ont même exprimé une certaine lassitude à exposer leurs problèmes personnels. Cette injonction à raconter ce qu'ils ont subi pendant des années – déjà énoncée en sociologie³⁰ – a eu pour conséquence un « déversement » de la part de certains jeunes. Ils se sont confiés sans retenue sur leur intimité, sur les drames et les épreuves émotionnelles auxquelles ils ont été confrontés (viol, suicide d'un parent, maladie de longue durée d'un proche, maladie mentale grave). Si une partie des enquêté(e)s nous a associés à des intervenants sociaux, une autre nous a spontanément comparés à des « policiers ».

Le sociologue comme « policier »

Nous avons été associés à deux types de policier : « celui qui accuse » et « celui qui protège ». L'image du « policier qui accuse » a été reprise par une poignée de jeunes, impliqués notamment dans le trafic de cannabis ou d'objets volés. Habités aux interrogatoires de police menés au cours de gardes à vue, ils ont manifesté une certaine méfiance à notre égard après avoir évoqué leurs activités illégales, notamment quand nous les avons contactés par téléphone quelques mois après les avoir rencontrés en entretien. Ils craignaient d'« être sur écoute » et se sont davantage censurés quant à leurs pratiques illégales. Tout au long de notre enquête, notre rôle a donc consisté à les rassurer sur

³⁰ Astier Isabelle, Duvoux Nicolas, 2006, *La société biographique : une injonction à vivre dignement*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales » ; Astier Isabelle, 1995, « Du récit privé au récit civil : la construction d'une nouvelle dignité ? », *Lien social et politiques / RLAC*, n°34, p. 121-130.

nos intentions en rappelant l'anonymat et la confidentialité des entretiens. L'image du « *policier qui protège* » a été reprise par un jeune homme, victime de viols pendant plusieurs années. Le récit de ces agressions sexuelles par son beau-père a été enregistré pendant un entretien à la brigade des mineurs. Ce jeune a spontanément comparé l'entretien sociologique (et donc enregistré) à l'audition policière. Face à ces réactions, révélatrices de l'expérience sociale des jeunes, nous avons affiné notre discours de présentation et nous avons d'abord défini le métier de sociologue par ce qu'il n'est pas, c'est-à-dire celui d'un éducateur, d'une assistante sociale, d'un psychologue ou d'un policier.

1.3 Les trois temps de l'enquête de terrain

Enquêter auprès de populations disqualifiées³¹, stigmatisées ou identifiées comme sensibles présente des difficultés particulières³². Pour appréhender des populations marquées par les traits les plus éloignés de la culture dominante³³, nous avons délibérément choisi d'utiliser une méthode ethnographique multipliant les situations d'observation et les situations d'entretien auprès des jeunes sur une période longue. L'immersion du chercheur sur son terrain d'investigation est en effet un moyen d'imprégnation, permettant d'approcher sous le jour de l'altérité et non sous l'angle du manque ou de l'anormalité des groupes d'individus très souvent exposés aux préjugés. Le recueil des données s'appuie donc sur plusieurs sources : le discours des jeunes et des conseiller(ère)s et les observations menées par les sociologues. Le protocole d'enquête se découpe en trois principales étapes et débute par une phase intensive de terrain de cinq mois.

1.3.1 Phase intensive

Entre mars et juillet 2015, nous avons à la fois rencontré des acteurs institutionnels et les jeunes bénéficiant de la Garantie jeunes, tout en maintenant une présence régulière sur les trois terrains.

60 entretiens auprès des jeunes

Dans un premier temps, 60 entretiens semi-directifs ont été menés auprès des jeunes de la Garantie jeunes³⁴, avec des entrées dans le dispositif situées entre $n + 1$ jour et $n + 134$ jours. La discussion avait pour principal objectif de reconstituer le parcours biographique du jeune dans

³¹ Paugam Serge, 2000 (1991), *La disqualification sociale, Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, Quadrige.

³² Mauger Gérard, 1991, « Enquêter en milieu populaire », *Genèses*, n°6, pp. 125-143.

³³ Firdion Jean-Marie, Marpsat Maryse, (dir.), 2000, *La rue et le foyer. Une recherche sur les sans-domicile et les mal-logés dans les années 90*, Travaux et Documents de l'INED, n° 144.

³⁴ Cf. annexe 1.

toutes ses dimensions (scolaire, familiale, résidentielle, institutionnelle). La plupart des entretiens auprès des jeunes ont été menés dans des conditions d'enquête très favorables, c'est-à-dire dans une salle isolée, au calme, en tête à tête. Ils ont duré en moyenne une heure. Seuls deux jeunes ont refusé que l'entretien soit enregistré car la présence du dictaphone les mettait mal à l'aise. L'enquêtrice a donc mené l'entretien en prenant des notes très précises et en retranscrivant *ex post* le discours de l'enquêté. Les entretiens ont tous été retranscrits par des sous-traitants professionnels.

La conduite d'entretien a souvent nécessité de nombreuses relances car les jeunes verbalisaient peu et n'étaient pas toujours enclins à la démarche d'introspection. Pour eux, l'entretien représente un exercice difficile : celui qui consiste à tenir une discussion, à participer à une forme d'échange intellectuel, pendant une longue durée. Certains ont exprimé des signes de fatigue ou d'impatience. Pour pallier à ces effets de violence symbolique, nous avons imaginé d'autres supports pour les faire parler, notamment en réalisant trois *focus group* (voir point suivant). Nous avons également utilisé le planning des ateliers comme des aide-mémoire leur permettant de revenir plus en détail sur leurs perceptions de ces derniers. Il était ainsi plus facile pour certains jeunes, qui étaient entrés dans le dispositif depuis plusieurs mois, de se souvenir de la nature et du contenu des ateliers pour évoquer l'accompagnement collectif.

Nous avons atteint un seuil de saturation à partir d'une cinquantaine d'entretiens réalisés ; ce seuil de saturation correspond à un moment de l'enquête où les profils se ressemblent, des récurrences apparaissent, une tendance générale se dessine, une lassitude s'installe – du côté des enquêteurs – dans la conduite d'entretien. Toutefois, nous avons maintenu notre objectif initial, anticipant la probable attrition entre les deux phases de l'enquête.

20 journées d'observation

Au total, 20 journées d'observation ont été réparties au sein des trois missions locales. Nous avons choisi d'observer un ensemble très varié d'ateliers ou d'activités proposés aux jeunes pendant l'accompagnement collectif : « rencontre avec des employeurs », « santé sécurité au travail », « théâtre », « simulation d'entretien d'embauche », « présentation de soi », « atelier de coaching »... Ces observations permettaient de partager le quotidien des jeunes dans ce dispositif, de saisir la nature des rapports qu'ils entretiennent aussi bien avec les conseiller(ère)s qu'avec les autres jeunes. Elles autorisaient en outre à rendre compte de la nature de l'accompagnement proposé. Comme dans d'autres espaces, on peut observer un écart entre ce qui est proposé par les professionnels et la manière dont les jeunes s'approprient ces contenus.

La plupart des observations réalisées ont été des observations directes induisant une position d'observateur silencieux. Cette posture a l'avantage de générer sur le terrain le moins de perturbation possible auprès des acteurs, l'objectif étant pour le sociologue de se faire oublier en accédant à une « certaine neutralité ».

Julie Couronné a été au contact des jeunes régulièrement, manifestant volontairement une plus grande proximité sociale en les aidant, de sa propre initiative mais aussi parfois sur leur demande, à la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de motivation. Marie Loison a également pratiqué ce type d'observation en participant à divers ateliers dans la mission locale de Violet et notamment un jeu de rôle mis en place par un sous-traitant. Elle a alors été sollicitée par les jeunes pour « incarner » une personne de leur entourage et évoquer leur propre positionnement dans leur famille et dans l'emploi.

Les observations participantes ont pour principal intérêt de tisser un ensemble de relations d'enquête privilégiées avec les jeunes et d'installer une confiance ainsi qu'une reconnaissance réciproques entre le jeune et le sociologue afin d'accéder, au fil du temps, à une meilleure connaissance du jeune et de son parcours. Cette confiance acquise a facilité le travail de reprise de contact au cours de la troisième phase de l'enquête (dédiée aux appels téléphoniques).

Au cours de cette première phase d'enquête, une quinzaine d'entretiens ont également été réalisés auprès d'acteurs institutionnels (tels que des représentants de la DGEFP, de l'Institut Bertrand Schwartz, et des missions locales) afin de saisir la philosophie d'intervention qui caractérise la mise en place de la Garantie jeunes.

1.3.2 *Focus groups* et suivi en entreprise

Entre septembre et octobre 2015, la seconde phase de l'enquête a été consacrée aux *focus groups*, aux observations en entreprise et au maintien du lien avec les missions locales.

Les focus groups

Trois *focus groups* se sont déroulés à mi-parcours de l'accompagnement dans deux missions locales (mission locale de Vert et mission locale de Violet). Les *focus groups* sont des entretiens collectifs qui consistent à recueillir le discours des jeunes à partir de la dynamique du groupe et des interactions entre les participants. « L'expression sans tabou de certains peut lever les inhibitions

des autres. L'expérience commune partagée peut entraîner des solidarités. Le collectif peut donner plus de poids aux critiques que dans les entretiens individuels »³⁵.

Nous avons donc – par l'intermédiaire des missions locales – convié à chaque fois une petite dizaine de jeunes, issus de cohortes différentes, que nous avons rencontrés en entretien à participer à cet échange collectif. Dans la mission locale de Vert, 4 jeunes étaient présents ; dans la mission locale de Violet, un premier *focus group* a réuni 6 jeunes, le second 3 (certains jeunes étaient en stage ou en emploi quand nous avons réalisé les *focus groups* ce qui explique qu'ils n'aient pas toujours pu honorer nos rendez-vous). Après leur avoir rappelé rapidement la raison de notre présence, nous leur avons demandé de se mettre par groupe de deux et de prendre chacun trois photographies³⁶, évoquant ce que représente pour eux la Garantie jeunes grâce à un appareil numérique que nous leur avons fourni. Une fois les photographies réalisées, nous leur avons demandé d'expliquer leur choix pour faire émerger un échange spontané sur leur manière de percevoir le fonctionnement du dispositif, leurs relations avec les intervenants de la mission locale et les encadrants extérieurs. La discussion était animée par François Sarfati et Marie Loison qui ont essayé de mener ce *focus group* de façon moins formelle que les entretiens. Les relances pour faire parler les jeunes ont été formulées en s'appuyant sur le registre des « joutes oratoires » décrites par David Lepoutre dans *Cœurs de banlieue*³⁷. Les chercheurs ont ainsi utilisé l'humour à la fois avec les jeunes mais aussi entre eux pour que ces derniers soient plus à l'aise, comme le montrent les deux extraits ci-dessous :

Enquêtrice : Ah vous vouliez prendre les conseillers en photo et...

René (E50) : Oui, dans leurs bureaux.

Léa (E34) : Mais ils n'ont pas voulu.

Enquêtrice : Qui ça ?

Léa : Les conseillers de la Garantie jeunes. S. et...

Enquêteur : S. et P. ? Ok.

Enquêtrice : Vous leur avez dit que c'était nous qui vous envoyons ? Vous avez rejeté la faute sur nous ?

Léa : Ils ont dit que justement, ils savaient pas ce que vous alliez en faire.

Élodie (E33) : Ils ont peur d'être sur Facebook [sourire].

Enquêtrice : Ah oui c'est sûr [rire].

Enquêteur : Nous on met que des photos nues sur Facebook. C'est la base. C'est à ça que ça sert.

Anne (E32) : C'est tout à fait normal, c'est logique. C'est à nous, donc on préfère mettre nos photos au lieu de mettre les photos des autres.

Enquêteur : Le vrai problème, c'est que depuis qu'on travaille sur la Garantie jeunes, on n'a mis aucune photo, on n'a pas eu trop d'occasion encore. On comptait sur vous, on espère bien qu'il y en a d'autres un peu plus croustillantes que...

Asma (E25) : On aurait dû les prendre en photo, comme ça... [rires]

³⁵ Moreau Alain, Dedienne Marie-Cécile *et. al.*, 2004, « S'approprier la méthode du *focus group* ». *La revue du praticien. Médecine générale*, Tome 18, n°645, p.382.

³⁶ Cf. annexe 2.

³⁷ Lepoutre David, 1997, *Cœur de banlieue. Codes, rites et langages*, Paris, Odile Jacob.

Enquêteur : Ouais, ouais.

Enquêtrice : Non mais on déconne, vous avez compris [rire] je tiens à préciser [rires].

*Après ils vont se faire des idées... **Focus group.***

Léa : S. je l'ai vue il y a deux semaines, et là quand on est partis à un truc... au forum, là. Après je l'ai vue il y a quelques mois... Non je la vois souvent, quand même.

Enquêtrice : C'était quoi, le forum ? (...)

Manon (E48): Pour la contraception. (...)

Enquêteur : Même les garçons étaient convoqués ?

Tous : Ouais !

René : Moi j'ai pas pu y aller, j'ai eu un imprévu.

Enquêtrice : Euh, attends la contraception, c'est aussi pour les garçons je te signale ! [rires]

Enquêteur : J'ai pas dit le contraire... c'est juste que non... c'était pour être sûr que c'est pas que les jeunes femmes qui étaient convoquées à ça !

*Enquêtrice : Ok, ok, ok... **Focus group.***

Les *focus groups* ont eu pour principale fonction de confirmer les hypothèses que nous avions émises à la suite des entretiens et de nous permettre d'avancer dans l'analyse de nos matériaux d'enquête en « consolidant » nos premiers résultats.

Le suivi des stages en entreprise

Pour mieux comprendre le travail de suivi et d'intermédiation réalisé par les conseiller(ère)s de la Garantie jeunes, nous avons suivi une conseillère de la mission locale de Vert pendant deux jours lors de ses visites en entreprise. Il s'agissait pour elle de faire le bilan des mises en emploi des jeunes ou bien de s'assurer que ces expériences professionnelles se passaient bien. Au cours de ces deux journées, nous avons ainsi visité 9 lieux dans lesquels les jeunes effectuaient ou avaient effectué un stage. Nous avons ainsi parcouru une quarantaine de kilomètres chaque jour pour aller dans différentes entreprises de Vert ou de ses alentours. Nous avons ainsi pu réaliser les bilans de stage d'un jeune homme employé au service technique de la mairie de Vert, d'une jeune femme en stage dans une agence d'interim, de Manuel (E51) qui avait effectué son stage chez un garagiste ou de Johnny (E7), en stage au service des sports de la ville de Vert. Nous nous sommes également rendus dans un magasin Leader Price, dans un Intermarché, dans une entreprise de fabrication de mousse synthétique, dans l'entreprise de matériaux Big Mat et dans la mairie d'une petite ville située à côté de Vert, où un jeune homme bénéficiaire de la Garantie jeunes avait effectué un stage d'entretien des jardins de la ville. Les trajets en voiture pour se rendre sur les lieux de stage étaient l'occasion d'échanges avec la conseillère de la mission locale sur le travail d'intermédiation et de suivi des jeunes pendant leurs stages ou leurs formations.

Le maintien du lien avec les missions locales

Au cours de cette seconde phase d'enquête, nous avons également tenu à maintenir le lien avec les acteurs institutionnels et les professionnels de terrain des missions locales dans lesquelles nous avons été immergés pendant plusieurs semaines. Nous en avons rencontrés certains au cours d'un entretien collectif pour leur soumettre nos premiers résultats et ainsi tester ces derniers auprès d'eux. Nous les avons aussi contactés par téléphone ou par courriel, pour les tenir informés de nos avancées, leur confirmer nos échéances et prendre des nouvelles des jeunes que nous avons rencontrés. Au cours du mois d'octobre, nous leur avons par exemple envoyé un tableau avec l'ensemble des jeunes que nous avons rencontrés en entretien au cours de la première phase, afin qu'ils puissent nous indiquer en quelques lignes où en étaient les jeunes. Nous avons ainsi appris que Thomas (E18) et Julien (E14) avaient déménagé, que Steve (E10) était employé libre-service chez Simply Market ou que Laura (E38) effectuait des stages en animation. Nous souhaitons ainsi préparer la dernière phase de l'enquête et nous assurer que les jeunes seraient toujours joignables et que nous pourrions les rencontrer ou les appeler par téléphone.

1.3.3 Entretiens téléphoniques

Les soixante jeunes rencontrés au cours de la première vague d'entretiens ont été recontactés par téléphone entre 8 à 10 mois plus tard, entre février et mars 2016. Comme nous l'avions anticipé, nous avons été confrontés à une déperdition de 30 %. Nous avons en effet réussi à recontacter 42 enquêté(e)s sur les 60. En sollicitant les missions locales, nous avons pu mettre à jour les coordonnées de 7 jeunes mais 25 % des numéros n'étaient plus attribués, les autres jeunes étant injoignables. Sur les 42 enquêté(e)s que nous avons recontactés, nous n'avons pu réaliser que 40 entretiens, car deux jeunes femmes que nous avons contactées plusieurs fois par téléphone n'étaient pas disponibles pour nous répondre. Nous avons réalisé une moyenne de 3 tentatives d'appel par jeune à différentes heures de la journée (de 10 heures jusqu'à 21 heures) du lundi au vendredi. Certains ont été contactés dès le premier essai, pour d'autres il a fallu effectuer jusqu'à 12 tentatives d'appel ; à partir du douzième appel nous avons considéré que le jeune n'était pas joignable et avons stoppé les tentatives d'appel.

Ces entretiens téléphoniques ont permis de retracer les parcours des jeunes au sein du dispositif. Après avoir fait le point sur leur situation familiale, résidentielle et professionnelle, nous leur avons demandé de nous préciser ce qu'ils avaient pensé de l'accompagnement intensif des premières semaines, du suivi mis en œuvre par la suite et du dispositif de manière générale (nous leur avons notamment demandé si il/elle conseillera la Garantie jeunes à leurs amis ou connaissances).

1.4 Des portraits biographiques

Quarante portraits biographiques figurent à la fin de ce rapport. Ils comprennent des éléments biographiques sur la situation familiale, la scolarité et les parcours résidentiels ou migratoires. Par ailleurs, ils rendent compte du parcours des jeunes dans le dispositif en évoquant leurs appréciations sur le contenu de la formation intensive au début du dispositif, sur le suivi au cours de l'année de Garantie jeunes, sur leurs expériences d'emploi et sur leurs usages de l'allocation. Ces portraits ont été construits à partir de l'ensemble des données recueillies à différents moments (*focus groups*, entretiens auprès des jeunes mais également auprès des professionnels et observations) et retracent donc de manière dynamique le parcours des jeunes. Ils ne sauraient cependant se réduire à un récit unique à un moment donné. L'analyse des entretiens nous invite, par ailleurs, à être attentifs au risque d'une forme d'illusion biographique³⁸. En effet, dans les entretiens, les enquêté(e)s ne savent pas toujours situer dans le temps, avec une chronologie fine, les divers événements qui jalonnent leurs parcours. Ils se racontent non pas en datant précisément les faits, mais en évoquant leurs expériences et leurs vécus. Ainsi, **l'analyse insiste davantage sur des processus longs qui entraînent des inflexions dans des parcours que sur des ruptures nettes liées à des événements précis.**

Tout au long de la lecture du rapport, le lecteur pourra se reporter à ces portraits en se référant au numéro d'enquêté(e) présenté entre parenthèses (exemple : E45). L'ensemble des prénoms des enquêté(e)s a été modifié afin de les rendre anonymes. Autant que possible, le caractère sociologique des prénoms comme indicateur d'âge, d'origine culturelle, de sexe ou d'origine sociale³⁹ a été respecté dans le choix des nouveaux noms.

³⁸ Bourdieu, Pierre, 1986 « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales* n°62-63, pp. 69-72.

³⁹ Coulmont Baptiste, 2011, *Sociologie des prénoms*, Paris, La Découverte, Coll. Repères.

Synthèse de la méthodologie d'enquête

- ▶ 60 entretiens semi-directifs en face à face réalisés auprès des jeunes (vague 1)
- ▶ 40 entretiens téléphoniques (vague 2)
- ▶ 20 journées d'observation dans les missions locales et notamment au cours des ateliers des six premières semaines de formation et les immersions en entreprises
- ▶ 2 journées d'observation dans les lieux de stage et d'emploi
- ▶ 3 *focus groups*
- ▶ 15 entretiens réalisés auprès des professionnels de l'insertion sociale et professionnelle (conseiller(ère)s, direction des missions locales, représentants d'association et de la DGEFP)
- ▶ 40 portraits biographiques

2 Des jeunes correspondant à la cible du dispositif

Cette partie a pour objet de présenter dans le détail les caractéristiques sociales des jeunes rencontrés au cours de l'enquête pour mieux comprendre qui ils sont. Elle s'appuie sur la soixantaine d'entretiens biographiques réalisés au cours de la première phase de l'enquête (vague 1).

2.1 Des parcours de ruptures

Le principal résultat obtenu montre que le public accueilli par ce dispositif correspond bien à la « cible » visée par les politiques publiques du point de vue de la situation économique, familiale et scolaire. Plus précisément, les jeunes ont été repérés comme étant des « NEETs », c'est-à-dire des personnes sans emploi, sans formation, sorties du système scolaire, et vulnérables. Ils ont pour caractéristique d'être « disqualifiés »⁴⁰ et de cumuler des difficultés économiques, des instabilités familiales et des ruptures scolaires précoces⁴¹.

Dans la tradition durkheimienne, les travaux de Serge Paugam invitent à considérer que l'intégration sociale d'un individu repose sur un attachement à la société qui se base sur quatre liens sociaux de nature distincte : le lien de filiation, le lien de participation élective, le lien de participation organique et le lien de citoyenneté. Le terme de « lien social » décrit ce qui, dans la société et pour l'individu, assure la double fonction de protection et de reconnaissance : « Les liens sont multiples et de nature différente, mais ils apportent tous aux individus à la fois la protection et la reconnaissance nécessaires à leur existence sociale. La protection renvoie à l'ensemble des supports que l'individu peut mobiliser face aux aléas de la vie (ressources familiales, communautaires, professionnelles, sociales, etc.), la reconnaissance renvoie à l'interaction sociale qui stimule l'individu en lui fournissant la preuve de son existence et de sa valorisation par le regard de l'autre ou des autres. L'expression « compter sur » résume assez bien ce que l'individu peut espérer de sa relation aux autres et aux institutions en termes de protection, tandis que l'expression « compter pour » exprime l'attente, tout aussi vitale, de reconnaissance. »⁴²

Ainsi, le lien familial ou « de filiation » assure un certain niveau de protection (hébergement, obligation alimentaire) et reconnaît l'individu comme membre de la famille avec tous les soutiens

⁴⁰ Paugam Serge, 2000 (1991), *op. cit.*

⁴¹ Pour une lecture plus précise des conditions de vie des enquêté(e)s, nous présenterons successivement et séparément les difficultés économiques, familiales et scolaires. Toutefois, nous insistons sur le fait que ces jeunes cumulent pour la plupart ces difficultés.

⁴² Paugam Serge, 2008, *Le lien social*, Paris, PUF, Que sais-je ?, p. 63.

affectifs que cela implique. Le lien de participation élective « relève de la socialisation extrafamiliale au cours de laquelle l'individu entre en contact avec d'autres individus qu'il apprend à connaître dans le cadre de groupes divers et d'institutions. Les lieux de cette socialisation sont nombreux : voisinage, bandes, groupes d'amis, communautés locales, institutions religieuses, sportives, culturelles, etc. »⁴³. L'individu disposant d'un lien de ce type peut « compter sur » ses amis et il compte également « pour » eux. Le lien de participation organique, qui se tisse dans le champ professionnel, fournit au travailleur, bien au-delà d'un simple revenu de subsistance, une protection sociale par le biais des cotisations, une « identité professionnelle », voire une solidarité corporatiste. Enfin, le lien de citoyenneté repose sur le principe de l'appartenance à une nation, reconnaissant à l'individu des droits et des devoirs qui en font un citoyen à part entière. « Ces quatre types de liens sont complémentaires et entrecroisés. Ils constituent le tissu social qui enveloppe l'individu. Lorsque ce dernier décline son identité, il peut faire référence aussi bien à sa nationalité (lien de citoyenneté), à sa profession (lien de participation organique), à ses groupes d'appartenance (lien de participation élective), à ses origines familiales (lien de filiation). Dans chaque société, ces quatre types de liens constituent la trame sociale qui préexiste aux individus et à partir de laquelle ils sont appelés à tisser leurs appartenances au corps social par le processus de socialisation.»⁴⁴ Les liens sociaux – qui sont les différentes formes concrètes du lien social – sont donc protecteurs à deux niveaux : pour la préservation du bien-être matériel de l'individu et en lui reconnaissant une valeur, une utilité sociale. Le lien social est donc censé épargner à l'individu deux types de souffrance : la déprivation et le mépris social.

L'utilisation de cette grille d'analyse s'avère féconde pour comprendre qui sont les bénéficiaires de la Garantie jeunes : ces derniers cumulent en effet une fragilité des liens familiaux (famille maltraitante, endeuillée, conflictuelle, etc.), des liens de participation organique (une sortie précoce de la scolarité empêchant l'acquisition de diplômes permettant une insertion sur le marché du travail), des liens de participation électifs (avec une forme d'isolement relationnel et amical) et des liens de citoyenneté.

Cette fragilité du « tissu » familial, économique et social, qui est constitué de ces différents liens sociaux qui les rattachent à la société, obéit à une forme de déterminisme social et doit se comprendre dans la linéarité des parcours des jeunes. En d'autres termes, ce « tissu » ne se déchire en général pas d'un seul coup, n'est pas « troué » soudainement par un événement qui survient au hasard d'une rencontre ou d'un incident de parcours. Cette dégradation survient plus fréquemment

⁴³ Paugam Serge, 2008, *op. cit.*, p. 68.

⁴⁴ Paugam Serge, 2015, *Isolement et délitement des liens sociaux. Enquête dans l'agglomération de Strasbourg*, Enquête réalisée à l'initiative de la Société de Saint-Vincent-de-Paul. p. 10.

à la suite d'un certain nombre d'autres épreuves ou ruptures qui jalonnent le parcours de ces jeunes en difficulté sociale et économique. Par conséquent, **la « réparation » du tissu ne peut s'effectuer aussi simplement que pour un simple accroc** : le cumul des difficultés que rencontre la majorité des jeunes que nous avons rencontré rend plus complexe la tâche qui consiste à les accompagner vers l'emploi et la réinsertion sociale et économique : **un seul déclic ne suffit pas toujours à « raccommo­der » les liens qui « tissent » leur appartenance au corps social.**

2.1.1 Des origines sociales modestes et des conditions de vie précaires

Les parents des jeunes rencontrés sont pour la quasi-totalité issus des classes populaires⁴⁵ et exercent des emplois précaires relevant de l'aide à la personne, de la manutention, de l'entretien et du bâtiment. Beaucoup d'entre eux sont sans emploi, certains sont malades ou en situation de handicap. Leurs revenus sont faibles, nombreux sont ceux qui touchent le RSA⁴⁶ et bénéficient d'aides sociales (APL⁴⁷, bons alimentaires, aides pour l'électricité).

Cette précarité économique entraîne pour certains des difficultés à assumer les besoins primaires de la vie courante (alimentation, logement). Les jeunes ressentent au quotidien des manques et des insuffisances, comme en témoignent les extraits d'entretien suivants :

« Là je suis tout seul à la maison, y'a plus rien dans le frigo, il serait peut-être temps de faire les courses ! Et euh... En fait je suis obligé de laisser mon compte dans le positif pendant 48h avant de pouvoir utiliser ma carte. Du coup fatalement ça fait... [Mon père] dans sa grande bonté il s'est dit : « de toute façon tu auras de l'argent le 15... » Je fais : « oui enfin, le 15 ! » Il est parti le 2, enfin non il est parti le 3, il me dit : « oui t'inquiète t'auras de l'argent le 15 ! » J'ai dit : « le 15 ! Le frigo il est vide hein ! Jusqu'au 15 le frigo il est vide ! » Mon père il est comme ça, j'ai l'habitude maintenant ». **Jacques (E55).**

« J'ai été... j'ai eu des problèmes, parce que j'habite seule, moi, j'ai un appartement, j'ai eu des problèmes avec mon bailleur, j'ai eu des impayés, donc j'ai été voir l'assistante sociale. J'avais pas droit au RSA, vu mon âge [...] Donc en fouillant sur internet, parce que j'étais désespérée, je cherchais au moins une aide, parce qu'il fallait avoir au moins quelque chose pour avoir... enfin avoir une aide de l'assistante sociale pour qu'elle paye la dette locative, sinon je me retrouvais dehors. » **Aïcha (E19).**

Aux difficultés économiques s'ajoutent des difficultés familiales qui fragilisent les jeunes

⁴⁵ Selon Olivier Schwartz, les classes populaires ont trois caractéristiques : « petitesse du statut professionnel ou social, étroitesse des ressources économiques – sans que cela signifie nécessairement précarité – éloignement par rapport au capital culturel, et d'abord par rapport à l'école (...) ». Schwartz Olivier, « Peut-on parler des classes populaires ? », *Lectures* [en ligne], URL : <http://lectures.revues.org/6326>, mis en ligne le 15/09/2011, (pages consultées le 15 février 2016).

⁴⁶ Pour pouvoir bénéficier de la Garantie jeunes, il faut que les ressources du jeune ne dépassent pas 524,68 €. Toutefois, à titre exceptionnel, des jeunes dont les ressources dépassent ce plafond peuvent bénéficier de la Garantie jeune si leur situation le justifie. URL : <https://www.service-public.fr>, (pages consultées le 11/05/16)

⁴⁷ Aide Personnalisée au Logement

dans leur trajectoire d'insertion professionnelle.

2.1.2 Des fragilités familiales

Dans l'ensemble, les jeunes rencontrés sont issus de familles nombreuses et recomposées. Leurs histoires familiales sont majoritairement marquées par des difficultés et des ruptures qui vont du divorce des parents aux violences physiques et aux maltraitances en passant par l'abandon, la maladie ou le décès précoce d'un des parents. Les conflits avec leurs parents/beaux-parents peuvent prendre la forme de disputes, de « *prises de tête* » mais aussi d'altercations physiques :

« Ensuite on va dire qu'à 17 ans, j'ai été en famille d'accueil, ça s'est très très mal passé. Je suis parti chez mon père. Quand j'ai eu 18 ans, mon père m'a foutu dehors. Bref, ça fait quasiment cinq ans que je suis dehors. Pas loin ». **Thomas (E18)**.

Certains déclarent avoir subi des maltraitances graves tels que des agressions sexuelles, des coups et blessures, des mariages forcés...

« En 1998, ma mère a rencontré un monsieur, qu'elle a vécu avec pendant quelques années, sauf que ce monsieur-là a dans la même année abusé de moi sexuellement. C'est même pas des attouchements, c'est du viol, directement, et il a fait ça pendant plus de quatre ans, et il est parti en prison ». **Manuel (E51)**.

« Ma vie est partie un peu en cacahuète [rire]. Mes parents voulaient me trouver forcément un mari, [...] surtout qu'il est en Afrique [...] C'est une personne qui a au moins 50 ans et ses enfants sont plus âgés [...] J'étais tellement stressée, je savais pas quoi faire. Et vu que j'étais mineure, je savais pas comment exprimer mon dégoût, [...] ni vers qui me tourner. J'ai pris des médicaments et j'ai failli me suicider ». **Angelina (E13)**.

Les instabilités familiales renvoient également à des décès familiaux précoces (suicides, accidents...) et des longues maladies endurées par l'un des deux parents.

« Ben vu que mon père il s'était fait agresser, il était à l'hôpital, il était suivi pendant onze mois et je suis restée dans sa maison, sauf que sa maison, c'était pas un endroit où il fallait vivre, y'avait de l'amiante, il fallait pas en fait [...] C'était une agression parce qu'il voulait défendre un ami à lui. Ça fait... il est intervenu pour défendre ses amis, sauf que la personne qui le connaissait, c'était un ami aussi à lui. Ils l'ont tapé à deux et il a atterri à l'hôpital. [...] Il a fait six hôpitaux, onze opérations au cerveau, deux opérations sur le corps. Et il est mort onze mois après [...] Ma mère, elle est dans le sud ». **Laura (E38)**.

Ces instabilités familiales et ces histoires infantiles perturbées laissent des traces dans les parcours des jeunes, des traumatismes qui perturbent notamment leur scolarité.

2.1.3 Des sorties précoces du système scolaire

Les difficultés scolaires sont majoritairement apparues pendant les années de collège. Les

jeunes insistent sur leurs difficultés d'apprentissage, leurs comportements « agités » en cours et leurs tendances à s'absenter de l'école de manière régulière. Certains racontent également avoir été victimes de harcèlement pendant plusieurs années. Ne supportant plus les moqueries et les menaces quotidiennes, ils/elles ont décidé de mettre fin à leur scolarité. C'est le cas de Michaela par exemple :

« En fait, j'étais déscolarisée pour des menaces de mort. Moi, j'ai pas un parcours toujours facile. J'ai été déscolarisée pour menaces de mort. Le lycée n'a rien fait pour m'aider, et on devait changer de classe, parce que c'était un camarade de ma classe. Il fallait que je lui fasse ses devoirs, que je lui fasse tout, en fait. Et j'ai refusé et il m'a menacée de mort, et il a été viré trois, quatre jours, c'est tout. Et après il est revenu. En première, quand je suis rentrée en première, on nous avait demandé nos vœux en seconde, en fin d'année. Le seul truc que j'avais demandé, c'est qu'il soit plus dans mon groupe, c'était en deux groupes, y'avait la possibilité de le mettre dans l'autre groupe. Et la seule solution qu'on a trouvé, c'est : « il veut travailler, donc la seule solution c'est de le mettre dans votre groupe ». Et moi, après les vacances, au moment des vacances de novembre, je finis septembre, octobre, en novembre j'étais hospitalisée quatre jours avant les vacances. Et après les vacances, le seuil du lycée, j'ai pas pu le re-franchir. »
Michaela (E27).

Pour la plupart, les enquêté(e)s se distinguent par leur faible niveau de qualification (niveau CAP et BEP) et des arrêts de scolarité précoces, c'est-à-dire avant 16 ans, l'âge de la fin d'obligation scolaire. Nombreux sont ceux qui sont sortis du système scolaire sans diplôme. Sur l'ensemble de la population enquêtée seulement deux jeunes sur les soixante ont obtenu un baccalauréat général et ils sont quelques-uns à être titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique. Une partie d'entre eux décrivent des « erreurs d'aiguillages »⁴⁸ pour qualifier leurs parcours scolaires. Ces dernières « ne se réduisent pas aux problèmes d'orientation produits par le système scolaire bien qu'ils soient massivement évoqués. Le terme renvoie plus largement à l'impression exprimée par les jeunes de ne pas être à leur place ou à celle qu'ils souhaiteraient, pour des raisons variées »⁴⁹. Les enquêté(e)s rendent compte d'orientations scolaires subies ou déçues, souvent incomprises.

« Ben déjà mon collègue, je l'ai pas terminé jusqu'en troisième, parce que à partir de la quatrième, je suis partie au lycée professionnel, pour faire une troisième DP6. Et ce qui a fait que j'ai pris le bac pro commerce, c'est que j'ai pas eu le choix : j'ai pas trouvé d'apprentissage, donc on m'a mis directement sur le bac pro commerce [...] Si t'as pas d'entreprise, tu peux pas rentrer en apprentissage. » **Laura (E38).**

Dans la plupart des cas, les jeunes ne connaissent pas la raison d'une orientation dans un dispositif spécialisé tel que la SEGPA⁵⁰ par exemple.

⁴⁸ Becquemin Michèle, Mardon Aurélie, Couronné Julie, « Absentéismes scolaires. Étude des motifs exprimés par les jeunes dans le cadre du rappel à la loi sur l'obligation scolaire », *Sociétés et Jeunes en difficulté*, [en ligne], printemps 2012, n°13, url : <https://sejed.revues.org/7407#tocto3n5>, (pages consultées le 15 février 2016).

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté

« En fait au début, moi en sixième, j'étais au collège en général. Et après mon proviseur du collège des ****, en fait il m'a... il m'a viré, parce que j'étais trop nul en général, et qu'il fallait me mettre en SEGPA ». **Neil (E16)**.

Ils sont nombreux à déclarer avoir « arrêté » ou « abandonné » ou à avoir été exclus du système scolaire sur décision d'un conseil de discipline comme Amidou :

« Maternelle, j'ai fait ma... petite section, moyenne section, grande section, j'ai tout fait. Et je suis arrivé au CP. CP j'ai redoublé, parce que je connaissais rien. Je connaissais que des gros mots, rien du tout, donc j'ai redoublé. J'ai fait toute ma primaire jusqu'en CM2. Et je suis allé au collège, là, j'ai fait toute la scolarité mais j'ai pas eu mon brevet, en troisième. Après je suis allé à ****, j'ai fait un CAP Installateur Sanitaire. Et j'ai redoublé, parce que j'étais souvent absent, ils pensaient que ça m'intéressait pas... je faisais n'importe quoi, un peu. J'ai redoublé et j'ai fait une autre année, et ils m'ont donné que des avertissements, nanana, et après ils m'ont viré. » **Amidou (E20)**.

Certains jeunes expriment des regrets à l'égard de leur trajectoire scolaire et de leur comportement à l'école. Enfin, plusieurs jeunes dénoncent la difficulté d'obtenir un contrat d'apprentissage auprès d'un employeur lorsqu'ils intègrent une formation en alternance. Une fois que la scolarité des jeunes rencontrés s'interrompt, une partie d'entre eux se redirige vers d'autres dispositifs comme l'« école de la deuxième chance » ou « Free compétences ». Certains prennent contact avec les missions locales et bénéficient de CAQ⁵¹ ou de CIVIS⁵². Ils sont également assez nombreux à s'inscrire à Pôle emploi. Toutefois, le suivi mis en place par Pôle emploi leur semble insuffisant voire même inexistant.

2.2 Des parcours institutionnalisés

L'accumulation des difficultés scolaires, de la précarité économique et des instabilités familiales entraîne de nombreuses prises en charge par des institutions telles que les services de protection de l'enfance, les hôpitaux psychiatriques et la justice pénale. Au fil des années, les jeunes « passent » d'une institution à une autre, d'un dispositif à un autre.

2.2.1 L'intervention des services de protection de l'enfance

Les instabilités familiales et les histoires infantiles perturbées nécessitent pour certains cas l'intervention des services de protection de l'enfance (civile et pénale). Rappelons que les services de protection de l'enfance interviennent à partir du moment où l'enfant est considéré comme étant « en danger ou en risque de danger », c'est à dire lorsque « la santé, la sécurité ou la moralité d'un

⁵¹ Contrat d'Accès à la Qualification

⁵² Contrat d'Insertion dans la VIe Sociale

mineur non émancipé sont en danger, ou [lorsque] les conditions de son éducation ou de son développement physique, affectif, intellectuel et social sont gravement compromises » (article 375 du Code civil). Pour certaines situations, le jeune a été confié à un tiers digne de confiance, car ses parents ont été déchus de la totalité ou d'une partie de leurs droits parentaux. Il/elle peut également avoir été placé(e) dans un foyer de protection de l'enfance ou suivi par un éducateur en milieu ouvert. C'est le cas notamment de Maëla (E1) qui est signalée par l'assistante sociale scolaire pour absentéisme. S'en suivent deux ans de placement dans un foyer de protection de l'enfance. De même, William (E28) qui, adolescent, enchaine les foyers et les familles d'accueil suite à la séparation de ses parents. D'autres, comme Amidou (E20), ont été suivis depuis leur enfance par des éducateurs de prévention spécialisée.

2.2.2 Une prise en charge psychiatrique

Un des résultats importants de cette enquête concerne les jeunes qui ont été pris en charge et diagnostiqués par les institutions (Centre Médico Psychologique ou Éducation nationale) comme ayant des problèmes de santé mentale ou de retard psychologique. Plusieurs d'entre eux ont bénéficié d'un suivi psychologique dans le cas de placement en foyer de protection de l'enfance mais aussi dans le cadre du système scolaire. De plus, une part non négligeable des entretiens a révélé des « cas psychiatriques » lourds (schizophrénie, troubles bipolaires, agoraphobie). Pour ces derniers cas de figure, des séjours en hôpital de jour et des internements en hôpital psychiatrique ont été mentionnés au cours des entretiens.

Ces constats viennent conforter les résultats de l'enquête Presaje (Projet de recherche sur la santé des jeunes) conduite en 2011 sur un échantillon aléatoire de 1 453 jeunes de 18 à 25 ans fréquentant cinq missions locales (Clichy, Poitiers, Reims, Sénart, Toulouse). Dans son article sur la santé et le recours aux soins des jeunes en insertion⁵³, Sarah Robert analyse et compare les données de cette enquête Presaje aux données des 2 899 jeunes du même âge du Baromètre Santé 2010 et des 204 jeunes de la cohorte francilienne SIRS⁵⁴ 2010. Selon elle, ces jeunes ont des profils sociaux divers et « connaissent globalement des conditions de vie plus difficiles que les jeunes du même âge de la population générale. Ils accumulent des facteurs de vulnérabilité vis-à-vis de la santé : mauvaise couverture sociale, faible niveau de formation, accumulation des événements de vie difficiles dans l'enfance et isolement social. » Plus encore, en ce qui concerne la santé mentale, on constate dans ces enquêtes que « les jeunes en insertion sont aussi plus souvent déprimés que

⁵³ Robert, S. Lesieur, V. Kergoat, J. Dutertre, P. Chauvin, 2014, « Quels jeunes en insertion sont les plus à distance du système de soins en France ? » *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, vol. 62, supplément 5, septembre, page S202.

⁵⁴ Santé inégalités et ruptures sociales.

les jeunes de l'enquête SIRS (...) et près d'un sur trois (30,2 %) déclare un état de santé psychologique ou émotionnel dégradé. Comme pour toutes les autres caractéristiques sanitaires, il est difficile de déterminer, dans une enquête transversale, si cette fragilité psychologique est la cause ou la conséquence de leur situation sociale, tout au plus peut-on rapprocher le fait qu'une majorité des jeunes interrogés jugent que certaines choses dans leur vie nuisaient à leur santé physique, psychologique ou à leur moral. Une étude de cohorte suisse⁵⁵ suggère que la situation sociale des NEETs est une conséquence de leur santé mentale et de la consommation de cannabis et d'alcool et non l'inverse. »⁵⁶

Les études montrent ainsi que les jeunes rencontrés au sein des missions locales présentent plus souvent des états dépressifs : « La prévalence des troubles du sommeil et des symptômes dépressifs est particulièrement élevée dans cette population (jusqu'à 77 % et 30 % respectivement) et l'immense majorité (85 %) des jeunes détectés déprimés n'en avaient jamais parlé à un médecin »⁵⁷.

Dans le cadre de notre enquête, les jeunes qui ont été pris en charge par la protection de l'enfance ou la psychiatrie hospitalière expriment en général une forme de saturation à l'égard des institutions qu'ils jugent intrusives, et même déficientes.

« Ça fait 19 ans que je suis suivie par l'ASE⁵⁸, j'en peux plus [...] Maintenant l'ase ça sert plus à rien [...] Sans l'ASE, j'aurais peut-être pas avancée....mais j'en peux plus. J'suis surveillée 24 heures sur 24...je vais pas appeler quand je vais faire pipi ». **Marion (E6)**.

« [À propos de ses internements en hôpital psychiatrique] Ah c'est l'enfer hein, j'aurais préféré aller en prison comme je disais là-bas. [...] Ah c'est... c'est bizarre hein. On n'est jamais nous-même. Déjà on n'est jamais nous-même. Ici par exemple je vous parle, là-bas je pourrais pas vous parler comme ça hein. Je vous aurais limite même pas parlé [...] Ben parce que ils nous donnent des médicaments qui font qu'on est ramolli. Et puis voilà. [...] Ce qu'il y a de plus difficile là-bas c'est... C'est l'isolement. Parce que j'ai fait beaucoup d'isolement moi là-bas, et c'est difficile hein, c'est ce qu'il y a de plus difficile à supporter. [...] Ben en fait, ben, c'est comme le mitard en prison, c'est une prison dans l'hôpital, t'es enfermé, tu vois personne. [...] Personne, à part quand ils nous amènent le repas, c'est le seul temps où je vois des gens, sinon je vois personne. Quand il faut prendre sa douche ou quoi, sinon je vois personne. » **Selim (E53)**.

⁵⁵ Baggio S., Iglesias K., Deline S., Studer J., Henchoz Y., Mohler-Kuo M., *et al.*, 2015, "Not in Education, Employment, or Training status among young Swiss men. Longitudinal associations with mental health and substance use", *Journal of Adolescent Health*, 2015/56, pp.238-243.

⁵⁶ Robert, S. Lesieur, V. Kergoat, J. Dutertre, P. Chauvin, 2014, *op. cit.*, p. 18.

⁵⁷ Kergoat V., Dutertre J., Crépon B., Beck S., Pernaudet J., Romanello L., Chauvin P., Lesieur S., 2013, « Expérimentation sociale et santé des jeunes en Mission locale », *La Santé en Action*, n°425, septembre, p. 35-38, p. 38.

⁵⁸ Aide Sociale à l'Enfance

Une troisième institution intervient dans la trajectoire des jeunes rencontrés, il s'agit de la Justice pénale.

2.2.3 Les manquements à la loi

Une partie de la population enquêtée a été condamnée par décision de justice suite à des délits liés au trafic de drogue (dealer, guetteur, racoleur, transporteur) ou d'objets volés, à des conduites sans permis ou des violences sur autrui. Foussenu (E11) a dû porter un bracelet électronique pendant deux semaines suite à une « bagarre de cité ». Jordan (E39), quant à lui, a été incarcéré pendant trois ans et demi pour vol et trafic de voitures, après être passé sept fois en comparution immédiate.

Si une partie des jeunes rencontrés a été sanctionnée par la loi et reconnue comme déviante, l'autre est restée « secrètement déviante »⁵⁹. Aïcha (E19) raconte par exemple s'être rendue en transports en commun toutes les deux semaines à Saint-Denis pour récupérer une livraison de cannabis (un sac entier de sport). Sous l'emprise d'un homme, elle effectue ces allers-retours pendant un an en échange de 300 euros par voyage. « *J'étais un pion qu'il envoyait. À l'époque, je ne me rendais pas compte que c'était très dangereux* ». Après plusieurs années, Aïcha quitte cet homme qui sera incarcéré. Quant à Oliver (E22), il dit avoir tiré des revenus informels de « *la vente illégale* » : « *ça peut être de tout. [...] Demain, je peux vendre un ordinateur, comme avant je pouvais vous vendre un chien* », « *c'était un peu de l'argent de poche* ».

Qu'il s'agisse de l'école, de la protection de l'enfance, de la psychiatrie ou de la justice, les jeunes rejettent ces institutions ou disent en avoir été exclus, souvent de manière injuste. Les parcours des jeunes rencontrés sont donc jalonnés par des entrées, des sorties, des prises en charge sous contrainte, des exclusions et des condamnations. Cette expérience de l'hyper institutionnalisation détermine en partie leur rapport à la Garantie jeunes et les effets du dispositif sur leur trajectoire (voir partie 4). Ces parcours sont également marqués par une mobilité faible.

2.3 Mobilité, orientation et emploi

D'autres traits importants permettent de caractériser les jeunes accédant à la Garantie jeunes : ils sont peu mobiles car n'ont en général pas le permis ; ils ont été principalement orientés vers le dispositif par des conseiller(ère)s de la mission locale et ils ont, dans leur très grande majorité, déjà connu l'emploi.

⁵⁹ Becker Howard S., 1985 (1963), *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*. Paris, A-M. Métailié.

2.3.1 Des jeunes peu mobiles...

Rares sont les jeunes enquêté(e)s à posséder le permis de conduire. Or, « le papier rose » entre dans les « rites de la première fois »⁶⁰, il est la promesse d'une plus grande autonomie de déplacement symbolisant le passage du statut de l'adolescent à celui de jeune adulte⁶¹. Les jeunes associent ce manque de mobilité à un « handicap social » et le considèrent comme un frein à l'emploi. Ils évoquent souvent des échecs multiples, des difficultés d'obtention, et aussi parfois, des « arnaques au permis » ou des mésententes avec les moniteurs d'autoécole. Cette formation est alors perçue comme une épreuve, voire même comme une forme d' « humiliation sociale »⁶².

Par ailleurs, ils dénoncent l'excessivité du coût financier. Toutefois une grande partie d'entre eux obtient des aides pour le financement du permis qui demeurent selon eux insuffisantes. Quelques-uns bénéficient de financements solidaires : bourse municipale en échange d'une activité bénévole d'intérêt collectif, aide financière accordée par le conseil général.

Si peu d'entre eux sont titulaires du permis de conduire, ils sont encore moins nombreux à posséder une voiture. Certains comme Rebecca (E23) ou Asma (E58) ont profité d'un soutien familial pour acquérir leur premier véhicule. Quant à Steeve (E10), l'allocation lui a permis d'assumer financièrement l'entretien de sa voiture.

Remarquons également que ce manque de mobilité se double d'une certaine inertie géographique dans la manière dont les jeunes envisagent leur avenir professionnel : beaucoup de jeunes rencontrés sont nés à Violet, à Vert ou à proximité de ces deux villes et n'envisagent pas de rechercher des emplois ailleurs. On constate là un double effet, celui de la province (Violet et Vert sont deux villes situées dans des départements ruraux ou semi-ruraux ; à Orange, les jeunes ne posent pas la question de la mobilité dans les mêmes termes puisque l'offre de transports en commun de la région parisienne leur permet d'envisager une mobilité relativement plus importante à moindre coût) ; et celui de l'origine sociale : l'un des principaux déterminants de la mobilité quotidienne est la position socio-économique⁶³.

⁶⁰ Bozon Michel, 1997, « Des rites de passages aux premières fois. Socio-ethnologie des rites de la jeunesse en France », In Desdouits Anne-Marie, Turgeon Laurier, *Ethnologies francophones de l'Amérique et d'ailleurs*, Presses de l'Université de Laval, pp.191-197.

⁶¹ Masclet Olivier, 2002, « Passer le permis de conduire : la fin de l'adolescence », *Agora Débats/Jeunes*, n°28, pp. 46-56.

⁶² *Ibid.*

⁶³ « Les principaux déterminants de la mobilité quotidienne considérés aujourd'hui pour un individu sont la position dans le cycle de vie et la composition du ménage (par exemple, la mobilité d'une femme mère d'enfants en bas âge n'a pas les mêmes caractéristiques que celle d'une femme sans enfant) ; la position socio-économique qui conditionne en particulier les coûts monétaires à consacrer au déplacement ; la localisation résidentielle dans l'ensemble urbain (par exemple, la distance domicile travail moyenne des résidents de grande périphérie se révèle deux fois plus élevée que celle des résidents du centre) ; et le type d'accès aux modes de transport le défaut de permis de conduire ou de voiture

2.3.2 ... orientés principalement par les missions locales...

À quelques exceptions près, l'ensemble des jeunes a déjà bénéficié d'un suivi d'insertion sociale et professionnelle au sein d'une mission locale et a été orienté vers la Garantie jeunes par un(e) conseiller référent(e) de celle-ci. De leur point de vue, la Garantie Jeunes correspond au départ, à un dispositif semblable à ceux qui ont pu leur être proposés auparavant au sein de la mission locale. Très peu d'entre eux ont été orientés par les partenaires des missions locales, comme la prévention spécialisée. Les directions et les conseiller(ère)s n'en comprennent pas véritablement les raisons. Enfin, quelques jeunes se sont rendus de leur propre initiative à la mission locale ou sur les conseils d'un ami ou d'un membre de la famille ayant déjà bénéficié du dispositif.

2.3.3 ... et ayant déjà travaillé

Les représentations sociales associées aux jeunes inactifs des classes populaires, aux « NEETs », dessinent l'image de jeunes en dehors de la société, perdus, égarés, coupés du monde. C'est également cette image que véhiculent certains professionnels travaillant auprès de ces jeunes :

« Ils sont un peu déphasés, ils sont pas dans la vraie vie...ils savent pas où ils en sont... » **Entretien mené auprès de la directrice de la mission locale de Violet**

Cette vision n'est pas propre aux acteurs de terrain de l'insertion sociale et professionnelle. D'autres institutions, comme le Conseil d'analyse économique, véhiculent cette image. Dans une note parue en 2013, il est écrit qu'« aujourd'hui près de 1,9 million de jeunes de 15 à 29 ans ne sont ni en emploi, ni en éducation ni en formation. Ces "NEETs" représentent près de 17 % de la tranche d'âge. Si la crise a considérablement dégradé la situation des jeunes au regard de l'emploi, la proportion de "NEETs" parmi les 15-29 ans est, en moyenne sur la dernière décennie, de 15 % (...) Plus grave encore, environ la moitié de ces jeunes, soit 900 000, ne cherchent pas d'emploi. Ils sont à la dérive. »⁶⁴

Pourtant, les premiers entretiens réalisés auprès des jeunes ont fait tomber d'emblée l'image d'une jeunesse déphasée, ne recherchant pas de travail, peu motivée. Au contraire, la plupart des jeunes de la Garantie jeunes ont déjà connu l'emploi, certains sont indépendants (décohabitants,

disponible altérant drastiquement les possibilités de déplacement » (Cf. Wenglenski Sandrine, 2006, « Regards sur la mobilité au travail des classes populaires. Une exploration du cas parisien, *Les Cahiers Scientifiques du Transports*, n°49, pp. 103-127, pp. 108-109.)

⁶⁴ Cahuc P., Carcillo S., Zimmermann K. F., 2013, « L'emploi des jeunes peu qualifiés en France », *Les notes du conseil d'analyse économiques*, n°4, p. 2.

autonomes financièrement, sentimentalement, etc.). Parmi les jeunes rencontrés, une faible partie d'entre eux n'a jamais travaillé ou effectué un stage. Ils sont apparus à bien des égards, impliqués dans leurs recherches d'emploi. Certains déclarent avoir envoyé une centaine de curriculum vitae. On observe quelques rares cas d'inertie, et les jeunes se trouvant dans cette situation expliquent ne pas avoir été dans la capacité de rechercher du travail à cause de traumatismes tels que la maladie physique ou mentale, ou des violences subies, notamment sexuelles.

Synthèse

Les jeunes de la Garantie jeunes sont des NEEts « vulnérables » orientés vers le dispositif par les missions locales. Issus des classes populaires les plus démunies, ils cumulent un certain nombre de difficultés familiales, économiques et scolaires. Les parcours biographiques étudiés se caractérisent par une prise en charge institutionnelle intense, cumulant les dispositifs, les prises en charge sous contrainte et, pour certains, des condamnations pénales. Bien qu'une grande partie d'entre eux soit peu mobile, la quasi-totalité des jeunes a effectué des stages ou des formations et a déjà été confrontée au monde du travail.

3 L'expérience de la Garantie jeunes

La Garantie jeunes est, d'abord, une allocation versée à des personnes de moins de 25 ans, en difficulté économique mais ne pouvant pas prétendre au RSA. Elle est, en outre, une proposition d'accompagnement en deux temps. Il s'agit, tout d'abord, de proposer aux jeunes un accompagnement intensif et collectif au sein des missions locales. Six semaines durant, les jeunes sont présents cinq jours par semaine à la mission locale pour participer à différents types d'ateliers collectifs. À l'issue de cette première période, ils continuent à percevoir l'allocation, sont accompagnés individuellement par les conseiller(ère)s de la Garantie jeunes et doivent justifier d'une recherche active d'emploi, de stage ou de formation.

L'expérience de la Garantie jeunes articule donc la perception et l'usage d'une allocation avec une série d'interactions entre les jeunes et le dispositif.

3.1 L'allocation : représentations et usages

Énoncée comme un des instruments clés du dispositif de la Garantie jeunes, l'allocation mensuelle versée aux jeunes est censée leur permettre de faire face à des difficultés financières. Cumulable avec d'autres revenus (elle reprend, en ce sens, le mécanisme à la base du RSA), elle peut être suspendue si les jeunes ne suivent pas avec assiduité le programme d'accompagnement. Elle est donc à la fois un mécanisme incitatif et un moyen de subsistance. Pour rendre compte des usages de la Garantie jeunes, notre enquête supposait d'être attentifs aux budgets des jeunes et à la manière dont ils utilisent l'allocation (moyen de subsistance et/ou de consommation, moyen de s'émanciper des parents, moyen mis au service d'une recherche d'emploi, etc.). Notre hypothèse initiale consistait à envisager deux grands types d'usage de l'allocation en fonction des caractéristiques des jeunes : un usage de « survie » et un usage « coup de pouce ». Le premier aurait concerné des jeunes situés dans la « zone de désaffiliation »⁶⁵ : l'allocation permettrait alors de subvenir à des besoins primaires (se nourrir, se loger, se faire soigner). Dans ce cas, l'accompagnement social aurait eu pour objectif principal un retour vers le droit commun. Le second type d'usage aurait concerné des jeunes « vulnérables » qui auraient eu besoin d'un « coup de pouce » grâce à un accompagnement vers l'emploi pour s'insérer sur le marché du travail.

L'enquête de terrain a finalement en partie invalidé cette hypothèse. Certes, l'allocation est bien un mécanisme incitatif qui fonctionne comme une sanction si les jeunes ne s'investissent pas dans le dispositif. Ce n'est cependant pas deux types d'usage qu'il convient de distinguer mais trois,

⁶⁵ Castel Robert, 1995, *op.cit.*

et la temporalité du rapport des jeunes à leurs contraintes financières joue un rôle prépondérant dans leur manière d'utiliser cette allocation.

3.1.1 La carotte et le bâton : un cadre apprécié

De manière générale, la population enquêtée perçoit l'allocation comme une « carotte », c'est à dire comme une récompense à leur investissement dans le dispositif mais aussi comme un moyen de subvenir à une partie de leurs besoins quotidiens. C'est au nom de cette « carotte » que les jeunes doivent justifier leurs absences et laisser une trace de leur démarche d'emploi (en remplissant par exemple le classeur ou un agenda électronique). La suspension de l'allocation et/ou l'exclusion du dispositif sont alors perçues comme le « bâton », correspondant à l'application d'une sanction en cas de non-respect des règles. Dans l'ensemble, les jeunes disent avoir intégré ces règles et ne les remettent pas en cause, bien au contraire. L'extrait du *focus group* qui suit s'appuie sur le commentaire d'une série de photographies prises par les jeunes. Une partie de ces photographies représente les objets du « contrôle » tels que le classeur, la feuille de présence, le formulaire de déclaration mensuelle de revenu⁶⁶.

Question : Du coup vous reprenez des sanctions ?

Laura (E5): Ben oui, parce que c'est là où est tout ce qui est sanctions, conventions de stages, quoi.

Question : Vous trouvez ça contraignant ? Parce que ça revient beaucoup, le fait qu'on contrôle, qu'il y ait des sanctions...

Laura : Ben après, c'est normal, faut contrôler ! J'ai envie de dire, si tu contrôles pas, dans ce cas-là tout le monde a son allocation et personne fait rien, quoi. [...]

Tony (E9): J'ai l'impression qu'on... je vais pas dire qu'on nous respecte mieux, mais qu'on nous prend... plus pour des adultes, ici, que au CAQ. En fait, un petit peu.

Maëla (E1): Moi j'ai plutôt envie de dire que plus tu respectes les règles, moins on te contrôlera.

Marion (E6): Mais c'est ça en fait, plus on fait les choses bien et qu'on le remarque, eh ben on nous embête pas. [...]

Question : Du coup pour vous, c'est pas mal qu'il y ait un moyen de contrôler les présences ?

Marion : Ben oui, sinon on ferait ce qu'on veut, dans ces cas-là.

Laura : C'est clair, tout le monde aurait leur allocation...

Marion : On a quand même une certaine liberté, dans le sens où moi qui me lève la nuit, qui est fêtarde, qui aime pas me lever le matin... euh, clairement je leur dis : je viens l'après-midi et ça les dérange pas. Tant que je viens, c'est l'essentiel.

Tony : Ce qu'ils ont dit à la réunion, c'est qu'il fallait venir à la première heure du matin ou de l'après-midi. Je crois ils ont dit qu'on est obligés de venir ou à 9h ou à 14h. On peut pas venir plus tard.

Laura : Non après tu peux venir plus tard, du moment que ça fait deux heures. Et c'est soit matin soit après-midi.

Marion : Parce que moi je suis déjà venue plus tard que ça, donc euh...

⁶⁶ Cf. annexe figures 1 à 5.

Laura : Moi je suis déjà venue à 11h [sourire].

Question : C'est quoi la réunion dont vous parlez ? C'était avec toutes les cohortes ?

Marion : En fait non, c'était pas toutes les cohortes. Ils ont fait une réunion...

Laura : En fait avec plusieurs jeunes qui restaient, qui étaient pas en emploi. Enfin malheureusement je suis tombée en plein dedans vu que j'étais pas en emploi. Pour faire un rappel des règles. Et ça s'est passé dans la salle en bas.

Question : Donc c'était un peu remise au clair des règles, parce que y'avait un peu des abus ?

Marion : Ils ont raison hein.

Laura : Y'avait besoin. Après comme je dis, moi je suis tombée en plein dedans... malheureusement... elle savait pas que je travaillais, quoi.

Question : Y'a un truc paradoxal, c'est que vous dites à la fois : c'est bien, ça nous aide, c'est pour nous, pour trouver du travail, on a besoin d'être accompagné etc. Donc on pourrait penser que ça suffit à vous motiver à venir. En même temps vous dites : mais si y'avait pas l'obligation et la feuille de présence...

Laura : Ah mais pas forcément pour nous, mais pour certains, oui. Y'aurait pas eu la feuille de présence... je crois que...

Marion : Ah ben c'est sûr que y'en a que ça motive, parce qu'ils savent très bien que si il y a plusieurs absences, coupure d'allocation, et puis après c'est renvoi. Ils savent très bien que si il y a pas leur signature sur cette feuille-là, c'est foutu pour eux. Donc euh... après non, enfin voilà, pour les personnes entre guillemets assidues, et qui respectent le règlement... la feuille est vraiment qu'une feuille, quoi. À la limite on a pris l'habitude et voilà, quoi.

Laura : Et encore si on veut, on la signe même pas. Parce que à chaque fois qu'on vient, nous, on passe dans le bureau, automatiquement. **Focus group.**

La discussion collective montre à quel point les jeunes se soumettent volontiers à une forme de contrôle social les obligeant à respecter les règles, à justifier leur présence au sein du dispositif et à rendre compte de leurs démarches de recherche d'emploi. Selon eux, le respect du règlement et l'usage de la sanction sont les conditions nécessaires du maintien de l'ordre social et de la justice. Ils revendiquent la nécessité d'être contrôlés et sanctionnés pour mieux avancer. C'est le cas notamment de Tony (E9) dont l'allocation a été suspendue pendant un mois car il ne se rendait plus à la Garantie jeunes. Perçue comme une sanction positive, il explique que cette suspension lui a permis de se remotiver et de revenir à la Garantie jeunes. De la même manière, Laura (E5) avoue avoir été rappelée à l'ordre par les conseiller(ère)s de la mission locale car « y'avait besoin ». Si les jeunes perçoivent l'allocation comme une forme de récompense à leur investissement dans le dispositif, l'usage de l'allocation prend des formes différentes selon les situations.

3.1.2 Trois usages de l'allocation : « passé », « présent », « futur »

Les données collectées sur le terrain nous ont amenés à modifier considérablement notre grille d'analyse et à distinguer les différents usages de l'allocation selon trois temporalités. Le premier usage est associé au « passé » : le jeune utilise l'allocation pour combler les dettes

accumulées par des impayés de loyer, des soins, des emprunts. Le second renvoi au « présent » et permet au jeune d'assumer le coût de la vie quotidienne, les besoins primaires (se nourrir, se loger, se vêtir). Beaucoup expliquent que l'allocation représente une aide pour la famille et disent « aider leur mère ». Maëla (E1) déclare reverser la quasi-totalité de son allocation à ses parents bénéficiaires du RSA. Une partie conséquente de ce que le jeune touche est donc reversée par solidarité aux dépenses familiales. Enfin, le troisième usage se rapporte au « futur » il s'agit pour le jeune de capitaliser pour financer le permis de conduire ou une formation. C'est le cas de Michaela (E27) qui a réussi à épargner environ 1 300 euros pour financer le permis de conduire ou celui d'Abdia (E44) qui a financé le troisième stage de son BAFA⁶⁷.

L'allocation et ses usages constituent donc un des éléments fondamentaux pour comprendre le rapport des jeunes au dispositif. Mais il n'est pas le seul. Pour comprendre ce qui se passe au sein de ce dispositif, il convient d'analyser la manière dont il est organisé, proposé par les missions locales, d'un côté, et perçu et vécu par les jeunes, d'un autre côté. Dans cette optique, nous avons choisi de raisonner en termes d'interaction en présentant l'expérience et le parcours des jeunes dans le dispositif comme le résultat d'une rencontre entre une offre des missions locales et la manière dont celle-ci est reçue par les jeunes.

3.2 La rencontre entre la proposition institutionnelle et les jeunes

Le dispositif de la Garantie jeunes fonctionne comme une rencontre entre des institutions et des bénéficiaires. À partir des données recueillies sur le terrain (observations et entretiens), nous avons distingué quatre catégories d'interaction : « mobilisation », « occupation », « intermédiation », « démobilisation ». **Ces catégories sont le produit à la fois stabilisé et provisoire de l'interaction entre une proposition de l'institution et la manière dont les jeunes se saisissent de la proposition.** Il convient de décomposer cette définition en revenant d'abord sur ce que nous entendons par « institution » et « proposition institutionnelle », puis sur la manière dont les jeunes se saisissent de la proposition pour enfin expliciter la notion d'interaction. Nous présenterons ensuite chacune de ces catégories de façon détaillée.

⁶⁷ Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur

3.2.1 La proposition institutionnelle

Des acteurs

Nous mobilisons le terme « institution » pour mieux rendre compte de la diversité des acteurs qui interviennent dans le dispositif. La proposition institutionnelle n'est pas uniquement le fait de la mission locale qui met en œuvre la Garantie jeunes. Dans notre approche elle est le fait de l'ensemble des acteurs qui participent à cette mise en œuvre. À la suite de François Dubet, nous considérons le programme institutionnel « comme le processus social qui transforme des valeurs et des principes en action et en subjectivité par le biais d'un travail professionnel spécifique et organisé. [...] Il existe un programme institutionnel quand les valeurs ou des principes orientent directement une activité spécifique et professionnelle de socialisation conçue comme une vocation, et quand cette activité professionnelle a pour but de produire un individu socialisé et un sujet autonome »⁶⁸.

Une partie de ces acteurs appartient à la mission locale : les directeur(trice)s des missions locales, les responsables de la Garantie jeunes en leur sein, l'ensemble des conseiller(ère)s des missions locales en contact avec les jeunes (c'est-à-dire pas uniquement ceux qui sont dédiés à la Garantie jeunes), les personnels d'appui dans les missions locales (agent d'accueil, agent administratif, etc.). Si les jeunes sont plus directement en contact avec les missions locales qui mettent en œuvre la Garantie jeunes, d'autres acteurs extérieurs à la mission locale participent directement ou indirectement à façonner la proposition institutionnelle en jouant un rôle dans l'entrée, le suivi et plus largement le déroulement du parcours des jeunes dans le dispositif. Ce sont d'abord les concepteurs du dispositif qui ont construit des outils et plus largement un cadre permettant la mise en œuvre. Ce sont également les membres des commissions d'entrée et de suivi du dispositif ou les différents professionnels qui n'appartiennent pas aux missions locales mais qui interviennent dans le dispositif (animateurs/trices des ateliers) notamment dans le cadre d'une sous-traitance. Ces différents acteurs participent à la construction d'une proposition institutionnelle au sens où la Garantie jeunes propose un cadre. Selon les différents acteurs, le contexte local et différentes contraintes, ce cadre fait l'objet d'aménagements qui varie d'un territoire à un autre.

Activités, outils et espaces

La proposition institutionnelle n'est pas seulement le fait des acteurs : elle est aussi constituée d'un certain nombre d'activités qui sont proposées aux jeunes tout au long de leur

⁶⁸ Dubet François, 2002, *Le déclin de l'institution*, Paris, Seuil, p.24.

inscription dans le dispositif. La création d'un blason (permettant de représenter le groupe), l'organisation d'un atelier CV, l'accompagnement de jeunes à un salon des métiers, la mise en œuvre d'un atelier théâtre, l'invitation d'un *coach*, le suivi individuel des jeunes après les six semaines de formation, le bilan des stages et les visites en entreprises par les conseiller(ère)s, etc. sont autant d'exemples d'activités, qui constituent la proposition institutionnelle.

Au côté des acteurs et des activités, un certain nombre d'outils, de normes et de représentations viennent enrichir cette proposition. C'est le cas des affiches « Garantie jeunes », des classeurs, des obligations de présence, des formulaires, des rendez-vous rappelés par SMS, etc.

Enfin, les lieux dans lesquels se déroule l'action jouent un rôle dans la proposition institutionnelle. Pour ne donner qu'un exemple, les missions locales ont dû trouver des locaux adaptés à la réception de publics sur des périodes longues. Autant elles sont en capacité de recevoir du public en face à face, autant elles ne disposent pas de salles de formation permettant de mettre en œuvre des ateliers collectifs. Pensé pour réunir une quinzaine de jeunes par promotion, le dispositif a donc obligé les missions locales à trouver des locaux munis de salles adaptées. Mais au-delà de ces salles, il a fallu aménager l'espace pour la réception d'un public sur des journées continues ; ce qui suppose des espaces de pause, des lieux pour prendre un déjeuner, etc. Si cela apparaît comme des problèmes anecdotiques, force est de constater que ces éléments matériels façonnent la proposition institutionnelle. Devoir passer une journée entière dans un lieu, au contact de conseiller(ère)s et d'autres jeunes, suppose un minimum de confort et d'adaptation sans quoi l'espace dédié et le dispositif lui-même risquent d'être perçus comme synonymes de relégation.

Analyser la Garantie jeunes en tant que dispositif d'action publique suppose donc de reconstruire la proposition institutionnelle qui s'adresse à ses bénéficiaires. Il s'agit moins de mettre en avant les écarts entre la manière dont le dispositif est pensé par ses instigateurs et son déploiement que de rendre compte de ce qui est proposé concrètement aux jeunes. Il convient alors de garder à l'esprit que cette proposition institutionnelle est évolutive. Ainsi, entre la période collective inaugurale et les onze mois qui la suivent, cette proposition change notamment au gré des contraintes organisationnelles.

Les moyens de l'accompagnement

La question des moyens apparaît essentielle pour expliquer les variations du contenu de la proposition institutionnelle et les conditions de sa réalisation. En effet, les trois missions locales ne disposent pas des mêmes ressources pour mettre en place la proposition institutionnelle. Ces différences s'observent tant du point de vue du personnel, des locaux et de l'accompagnement proposé.

Des écarts importants sont à noter quant au nombre et à l'expérience professionnelle des personnes chargées de la mise en œuvre de la Garantie jeunes. Dans la mission locale de Vert, l'équipe se compose d'un coordonnateur, d'une chargée des relations entreprises, d'un conseiller d'insertion dédié à l'accompagnement collectif et d'une personne chargée de l'administratif (sous contrat aidé). Trois d'entre eux se sont portés volontaires pour intégrer la Garantie jeunes. Ils travaillent depuis plusieurs années au sein de la mission locale et ont une bonne connaissance du territoire et des jeunes. Ils ont, pour deux d'entre eux, une expérience dans l'intervention sociale, et endossent parfois le rôle d'éducateur spécialisé auprès des jeunes. À leur entrée dans le dispositif, ces professionnels se disaient prêts à faire évoluer leurs pratiques en tant que conseiller(ère)s d'insertion, remettant en question l'accompagnement « classique » individuel. En plus de ce personnel permanent, l'équipe a recours à des stagiaires, notamment des étudiants issus des écoles de travailleurs sociaux. L'équipe est également soutenue par la directrice de la mission locale qui gère une partie du travail administratif. Bien que l'équipe se compose de quatre professionnels, ces derniers soulignent le rythme effréné du quotidien et la lourdeur des tâches administratives (tableau 4). À Violet, deux conseiller(ère)s d'insertion de la mission locale se sont portés volontaires pour mettre en œuvre la Garantie jeunes. Ils ont tous deux une formation en psychologie. Face à la difficulté de la tâche, à la charge de travail importante et à la lourdeur administrative, une conseillère se met très vite en arrêt maladie, quant à l'autre, il démissionne au bout d'un an (tableau 5). Dans la mission locale d'Orange, deux conseiller(ère)s d'insertion (recrutés à l'externe et sous contrat aidé) mettent en place le dispositif. Faiblement rémunérés et exprimant le sentiment de ne pas avoir les moyens de réaliser « un travail bien fait », ils démissionnent tous les deux au bout d'un an (tableau 6).

Concernant les locaux, seule la mission locale de Vert dispose d'un espace adapté à l'accueil individuel et collectif des jeunes. Les missions locales d'Orange et de Violet reçoivent les jeunes dans des locaux confinés laissant peu de place à l'accueil collectif et à la mise à disposition d'ordinateurs pour les jeunes sortis de la phase inaugurale intensive.

Enfin, en termes d'accompagnement, au sein de la mission locale de Vert, c'est un chargé d'insertion qui assure la plupart des ateliers. L'équipe fait appel à des intervenants extérieurs pour certains ateliers (SST, Gestes et Postures) et sollicite également des recruteurs d'agence d'intérim pour que les jeunes s'exercent à l'entretien d'embauche. En revanche, les missions locales de Vert et d'Orange sous-traitent la majeure partie des ateliers proposés afin de libérer du temps aux conseiller(ère)s. Ces derniers peuvent alors accueillir les jeunes individuellement, organiser les plannings, monter les dossiers d'admission, etc.

Tableau 4 Les ressources de la mission locale de Vert

	Mission locale de Vert
Équipe : 1 conseiller relations entreprises 1 conseiller insertion professionnelle 1 coordonnateur 1 emploi d'avenir chargé de l'administratif + soutien de la direction	Expériences des conseiller(ère)s : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + expériences de l'intervention sociale
Locaux : Adaptés et peu coûteux + soutien de la mairie	À noter : ateliers SST + gestes et postures réalisés + visites en entreprises

Tableau 5 Les ressources de la mission locale de Violet

	Mission locale de Violet
Équipe : 2 conseiller(ère)s insertion professionnelle	Expériences des conseiller(ère)s : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : Inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Tableau 6 Les ressources de la mission locale d'Orange

	Mission locale d'Orange
Équipe : 2 conseiller(ère)s insertion professionnelle	Expériences des conseiller(ère)s : embauchés à l'externe et en CAE
Locaux : Moyennement adaptés et coûteux	À noter : recours important à la sous-traitance

Les trois registres de la proposition institutionnelle

Pour caractériser les propositions institutionnelles, nous proposons trois registres. Ces propositions se définissent d'abord par un **niveau de densité**, par un **niveau de contrainte**, et par un **niveau d'adéquation**.

Densité

La **densité** de la proposition renvoie à la quantité d'activités, de soutien et d'attention que le dispositif offre aux jeunes. Ainsi, mettre à disposition des ordinateurs dans une salle collective pour permettre aux jeunes de mener des « recherches en autonomie » pendant toute une après-midi est une proposition à faible densité. À l'inverse, la conduite d'un atelier en petit groupe par un professionnel qui va interagir avec les jeunes pour proposer un brevet de secourisme ou une habilitation électrique, participe d'une plus forte densité de la proposition institutionnelle. La multiplication de l'offre d'ateliers, de services, d'interactions contribue à densifier la proposition. En revanche, une situation, dans laquelle les conseiller(ère)s sont débordés par des tâches de

différente nature, contribue à installer une faible densité dans la proposition, dans la mesure où ils sont peu disponibles pour les jeunes.

Il faut souligner ici que le dispositif, pensé comme devant être d'abord et avant tout un accompagnement collectif vers l'emploi, suppose de mobiliser des compétences dont ne disposait pas forcément le réseau des missions locales auparavant. La période dite intensive, qui suppose de réunir les jeunes au quotidien, change radicalement la manière de travailler des conseiller(ère)s, plus habitués à recevoir les jeunes individuellement dans des rendez-vous plus espacés. Certains d'entre eux, peu à l'aise avec la prise en charge d'un collectif, ont pu éprouver des difficultés à se retrouver en situation d'animation de groupe. Par ailleurs, la densité de la proposition renvoie aussi à la capacité des conseiller(ère)s à entretenir des contacts avec des employeurs dans le bassin d'emploi. Or, si de nombreuses missions locales ont dorénavant des conseiller(ère)s en charge de la relation entreprises, ce ne sont pas nécessairement ces derniers qui ont été positionnés sur la Garantie jeunes. Enfin, le dispositif nécessite des ressources humaines nombreuses. Des missions locales ont eu à recruter des conseiller(ère)s dédiés à la Garantie jeunes. Ces derniers ont à la fois eu à déployer le dispositif, mais, dans le même temps, à s'implanter localement, ce qui peut expliquer une densité plus faible de la proposition institutionnelle à certains endroits.

Contrainte

Le niveau de **contrainte** de la proposition renvoie à la fois aux obligations de présence dans les locaux de la Garantie jeunes (obligation quotidienne pendant les six semaines collectives puis obligation de venir déposer une fois par mois la feuille d'activité) mais aussi à la manière dont, localement, les conseiller(ère)s se saisissent de l'allocation, comme dispositif de sanction positive ou négative. Nous reprenons ici la distinction sanction positive/sanction négative qui permet de penser la manière dont le contrôle social opère à la fois en félicitant, en encourageant, en complimentant, en raillant, en mettant à l'écart, ou bien encore en punissant⁶⁹. De la même manière, il convient d'être attentif au fait que les sanctions⁷⁰ peuvent être formelles ou informelles⁷⁰, liées à l'institution ou au groupe de pairs. Ainsi, la menace de suppression de l'allocation en cas de manquement aux obligations ne s'applique pas dans toutes les missions locales étudiées, ce qui a des effets sur les destinataires. Mais au-delà de cette forme de sanction négative attendue par le dispositif, on peut observer d'autres formes de sanctions : toutes les sanctions positives liées aux encouragements ou félicitations adressés par les conseiller(ère)s. De la même manière, nous avons

⁶⁹ Radcliffe-Brown Alfred R., 1968 (1933), *Structure et fonction dans la société primitive*, Éditions de Minuit,

⁷⁰ Durkheim Émile, 1975 (1893), « Définition du fait moral », in *Textes. 2. Religion, morale, anomie*, Paris, Éditions de Minuit.

pu noter un effet du groupe sur les conduites individuelles sous l'angle de sanctions positives ou négatives qui vont inclure ou au contraire exclure du groupe de pairs.

Adéquation

Outre le niveau de contrainte, la proposition institutionnelle est aussi plus ou moins **adéquate**. Ainsi, les jeunes réceptionnent la proposition institutionnelle de différentes manières car elle rencontre plus ou moins leurs aspirations et leurs besoins. Un même atelier ne fera pas l'objet d'une même appropriation selon les caractéristiques et le parcours des participants.

3.2.2 La réception par les jeunes

En nous appuyant sur les travaux de François Dubet, nous abordons l'expérience de la Garantie jeunes en montrant que chaque parcours de jeune combine plusieurs logiques d'action et plusieurs rationalités, qui parfois s'opposent entre elles⁷¹.

Les caractéristiques antérieures à l'entrée dans le dispositif (parcours scolaire, origine sociale, difficultés rencontrées, etc.) et les parcours biographique et institutionnelle des jeunes conditionnent leur rapport à la proposition institutionnelle et la manière dont ils s'approprient ou non le dispositif étudié. Insister sur les notions d'appropriation, de réappropriation, de contournement et de détournement met en évidence le fait qu'en fonction de leur parcours, de leurs ressources et de leurs attentes, les jeunes ne perçoivent pas de la même manière une même activité proposée. Nous avons ainsi distingué quatre formes d'attitude des jeunes (**l'« implication », l'« attente », l'« engagement dans l'emploi » et le « désengagement »**) qui explicitent la rencontre avec la proposition institutionnelle et donnent lieu aux quatre formes d'interaction décrites ci-dessous. Chacune de ces attitudes sera illustrée plus loin dans la présentation des catégories d'interaction.

3.2.3 La construction de catégories analytiques d'interaction

La notion d'interaction a été construite par la sociologie américaine⁷². Elle suppose que les micro-interactions du quotidien révèlent l'incorporation des règles sociales. Ces interactions s'inscrivent dans des institutions sociales qui préexistent aux individus et qui les contraignent⁷³. Notre approche s'inscrit dans cette perspective et suppose alors la primauté de l'institution sur les individus. Du côté de l'institution et de ses acteurs, l'action est replacée dans le contexte

⁷¹ Dubet François, 2007, *L'expérience sociologique*, Paris, La Découverte, p.98.

⁷² Goffman Erving, 1974, *Les Rites d'interaction*, Paris, Les éditions de minuit, coll. « Le sens commun ».

⁷³ Durkheim Émile, 2007 (1893), *De la division du travail social*, Paris, PUF.

organisationnel, ce qui permet de revenir sur la construction de la proposition institutionnelle. Du côté des jeunes, nous portons l'attention sur leurs parcours personnel et institutionnel pour expliquer comment ils arrivent à se saisir de la proposition qui leur est faite et, le cas échéant, pourquoi ils n'y parviennent pas.

Il convient d'ajouter que ces catégories analytiques d'interaction doivent être pensées comme des idéaux-types au sens wébérien du terme⁷⁴, c'est-à-dire comme des moyens de connaissance : « Le type idéal est un tableau simplifié et schématisé de l'objet de la recherche auquel l'observation systématique du réel (...) doit être confrontée. En ce sens, c'est un instrument privilégié de la compréhension sociologique. »⁷⁵

Ces catégories sont ainsi heuristiquement fécondes pour analyser les interactions entre, d'une part, la proposition institutionnelle et, d'autre part, les réactions des jeunes face à cette proposition. Cependant, elles ne permettent pas de rendre parfaitement compte des subtilités de chaque comportement individuel : pour un jeune qui se trouve face à une proposition institutionnelle, l'interaction est parfois à la frontière entre deux types et peut même parfois se rapprocher de deux types différents. Elle est également susceptible d'être à un moment donné proche d'un type puis de se rapprocher d'un autre au cours du parcours du jeune au sein de la Garantie jeunes. Pour résumer, chaque jeune qui se trouve face à une proposition institutionnelle ne rentre donc pas parfaitement dans une case de façon indiscutable et définitive.

Des interactions stabilisées et provisoires

Pour autant, ces catégories présentent l'intérêt d'éviter le registre moral de la faute tant du côté de l'institution que du côté des jeunes : considérer que l'institution « fait ça » ou « ne fait pas ça », alors qu'elle devrait le faire et de la même manière que les jeunes se comportent de telle ou telle manière alors qu'il devrait en être autrement. Nous considérons qu'elles sont suffisamment **stabilisées**, au sens où elles sont révélatrices de la nature des rapports sociaux entre institution et acteurs sur une période donnée, pour les qualifier et les énoncer en catégories.

Il convient de garder à l'esprit que ces catégories sont aussi **provisoires**. En effet, en tant que dispositif expérimental, la Garantie jeunes connaît localement des évolutions (montée en charge du dispositif, changement des conseiller(ère)s, recrutement de personnes supplémentaires pour « faire face » au rythme soutenu des groupes de jeunes qui se succèdent, diffusion progressive d'informations sur la Garantie jeunes par les conseiller(ère)s auprès de leurs partenaires, mise en

⁷⁴ Weber Max, 1992 (1904-1917), *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Pocket.

⁷⁵ Schnapper Dominique, 2005 (1999), *La compréhension sociologique*, Paris, PUF, Quadrige, p. 18.

place de nouveaux partenariats, etc.) qui font évoluer la proposition institutionnelle. De la même manière, les parcours des jeunes sont soumis à des vicissitudes, en lien ou non avec le dispositif, qui peuvent faire évoluer leur capacité à s'en saisir.

Par ailleurs, assemblées les unes aux autres, ces quatre catégories d'interaction sont susceptibles de rendre compte d'un processus **dynamique** dans la mesure où le parcours d'un bénéficiaire peut passer d'un état à un autre, selon les évolutions de la proposition institutionnelle et selon les variations de sa propre capacité à « faire avec » le dispositif.

Précisons enfin que, malgré des moyens différenciés, les trois missions locales ont, toutes, dans des proportions variables, des propositions institutionnelles qui pourraient donner lieu à ces quatre types d'interaction, « mobilisation », « occupation », « intermédiation » et « démobilisation ». Ainsi, tous les jeunes ont, à un moment donné ou à un autre, été mis dans des situations qui ont donné lieu à de la « mobilisation », ou de l'« occupation », mais tous ne se sont pas retrouvés face à une proposition institutionnelle suffisamment ou insuffisamment dense, contraignante ou adéquate, pour donner lieu à de l'« intermédiation » ou à de la « démobilisation ».

Le tableau 7 synthétise les différents critères évoqués précédemment et ayant permis la construction des catégories d'interaction.

Tableau 7 Synthèse des catégories d'interaction

Proposition institutionnelle	Dense Articulée avec les attentes Orientée vers la mise en relation Système de contraintes (sanctions positives ou négatives)	Dense Articulée avec les attentes Système de contraintes (sanctions positives ou négatives)	Peu dense Eloignée des attentes Contraintes faibles	Densité faible ou inexistante Eloignée des attentes Contraintes inexistantes
	Réception par le destinataire	Engagement dans l'emploi	Implication	Attente
Produit de l'interaction	Intermédiation	Mobilisation	Occupation	Démobilisation

3.3 Les quatre catégories d'interaction

Les catégories « mobilisation », « occupation », « intermédiation » et « démobilisation » rendent compte de l'interaction entre la proposition institutionnelle et de la manière dont les jeunes la réceptionnent. Elles ne proposent pas une lecture de l'effet du dispositif mais répondent à la question : « comment fonctionne le dispositif ? ». Les effets sur les parcours des jeunes seront traités dans un chapitre ultérieur. Construites à partir de critères objectivement observables, ces

catégories d'interaction sont présentées ci-dessous à travers des exemples d'interaction (notes ethnographiques et extraits d'entretien).

3.3.1 Mobilisation

La catégorie « mobilisation » regroupe des situations **dans lesquelles la proposition institutionnelle correspond aux attentes des jeunes** et rencontre leurs aspirations. Elle rassemble toutes les situations où ils sont invités à **s'impliquer** avec un objectif d'autonomisation clair. L'institution sollicite le jeune qui s'empare de la proposition institutionnelle. Les deux exemples ci-dessous permettent de l'illustrer :

Je suis dans la salle d'accueil de la mission locale où se déroule simultanément plusieurs scènes. Sur le côté devant des postes informatiques, cinq jeunes recherchent des vidéos sur YouTube présentant des films institutionnels comme ceux réalisés par Pôle emploi. Ces vidéos servent à présenter différents métiers à des candidats éventuels (cariste, conductrice de bus, magasinier, etc.). Une ambiance bon enfant se fait jour devant les écrans. Les jeunes rient, se moquent gentiment des vidéos, s'imaginent dans tel ou tel métier, se chambrent les uns les autres. De temps en temps, profitant de l'absence de la conseillère qui fait des allers-retours dans son bureau, les jeunes regardent des pages internet personnelles (Facebook, site de football, etc.). Détendue, l'ambiance est globalement studieuse.

À l'autre bout de la pièce autour de la table centrale, d'autres jeunes relisent leurs lettres de motivation et leurs curriculum vitae. La conseillère échange avec eux à tour de rôle et on assiste à des discussions entre jeunes autour de la table et jeunes devant les écrans. **Extrait des notes ethnographiques.**

Cette scène est révélatrice d'une situation où le cadre global est fixé par la conseillère. L'ambiance est détendue et orientée vers la tâche. Pour qualifier ces moments, les jeunes disent : « *on nous prend pour des adultes ici, c'est pas comme à l'école* ». Le rôle du conseiller est primordial, comme l'illustre aussi l'exemple ci-dessous. Figurant dans le kit de déploiement de la Garantie jeunes, l'atelier « expérience positive » est de ceux qui sont à même d'installer une dynamique collective :

Pour l'atelier « expériences positives », les jeunes doivent choisir un événement de leur vie qu'ils qualifient de « positif, » une « expérience heureuse ». Ils présentent cette expérience à partir d'une série d'images qu'ils auront choisies sur le net, puis imprimées, découpées et collées sur une feuille de papier blanc grand format. Cet atelier est animé par un conseiller de la Garantie jeunes, ancien formateur.

Dès le début de l'activité, les jeunes sont très appliqués, sauf Marion (E6) qui semble désabusée par l'exercice et ne comprend pas l'intérêt « *de découper des images* ». Le conseiller la motive tout au long de l'exercice, et arrive à obtenir après plusieurs tentatives qu'elle construise son panneau. Quant à Kevin (E3) et David (E2), ils sont très appliqués. Kevin se lance dans un tableau « *géant* », comme il dit. Ce n'est pas pour déplaire au conseiller qui accroche son tableau à la porte de la salle : « *celui-là, il va rester* »

» en souriant.

Gladys (E8) est la première à commencer par présenter le fruit de son travail de la matinée, ce qui ne l'enchanté pas vraiment car l'exercice lui paraît très difficile. Devant son attitude repliée, le conseiller essaye de la mettre à l'aise, en lui disant qu'elle ne sera pas jugée, ni notée, qu'elle peut se détendre. Gladys s'exprime en quelques phrases très courtes pour présenter les vacances qu'elle a vécues avec sa famille à la Rochelle alors qu'elle était âgée de 10 ans. Le conseiller lui pose plusieurs questions et multiplie les relances pour faire parler la jeune femme sur ce séjour. Elle explique qu'elle s'est rendue à La Rochelle avec sa mère et ses quatre frères et sœurs. « *Tout m'a plu là-bas* ». Le conseiller lui demande si elle sait situer La Rochelle sur la carte de France qu'elle a imprimée en petit sur son tableau. Elle ne sait pas vraiment.

Sa famille était hébergée dans « *un hôtel où il y a avait des personnes âgées* ». Ils ont voyagé en bus pendant de nombreuses heures pour arriver à la Rochelle. Quand le conseiller lui demande pourquoi elle a aimé aller à la Rochelle, elle répond timidement : « *C'est le fait de changer de pays...* ». Kevin (E3) réplique gentiment en disant que La Rochelle c'est en France ! Mais la jeune femme ignore son propos et explique qu'ils sont restés deux mois à l'hôtel. Comprenant les sentiments de la jeune femme, Tony (E9) complète en souriant : « *C'est des bonnes vacances...* »

Gladys conclut en disant : « *Je voudrais repartir à la Rochelle* » « *Je veux retourner en vacances qu'à la Rochelle* », en agitant entre ses mains son gros crayon rose qu'elle porte autour du coup en permanence (attaché par un cordon de couleur assortie). **Extrait des notes ethnographiques.**

Si Kévin et David font l'exercice avec application, ce n'est pas immédiatement le cas de Marion. Mais par ses relances et son ton bienveillant, le conseiller rend possible l'engagement de Marion et Gladys. On note également le rôle des pairs dans la scène. Le tact et les sentiments d'empathie de l'un des jeunes permettent l'échange et la construction d'un collectif à même de porter les individus.

Un dernier exemple permet d'illustrer la manière dont se rencontrent l'engagement des jeunes et la proposition institutionnelle du dispositif. Pendant les premières semaines, un atelier théâtre est proposé aux jeunes d'une des missions locales. Si cet atelier est pensé comme un lieu d'expression de soi et vise à donner confiance aux jeunes, chez Kévin, c'est aussi l'occasion de se remémorer qu'il a fait une sixième option théâtre et qu'il avait dû renoncer à cette pratique en intégrant un CAP. Cet atelier lui donne l'envie de profiter du stage pour explorer cet univers professionnel :

Enquêteur : Du coup à l'issue du premier mois, il y a le stage de deux semaines. Euh... est-ce que vous savez dans quoi vous allez le chercher ?

Kévin : En théâtre [sourire]. Ouais, je vais le faire en théâtre, je pense. Je suis encore en recherche, le gars doit me répondre, mais bon je vais pas l'attendre non plus. Donc je cherche d'autres choses au cas où il me dise non. Je prévois. Parce que c'est vrai que son théâtre, à lui, il était

vachement pas mal. Ben il préparait les théâtres au Moulin donc en fait les deux sont reliés.

Enquêteur : D'accord. Et du coup... vous pensez que ce serait quoi, comme activité, à l'intérieur du théâtre, à faire ?

Kévin: Je pense hmm... découvrir... je sais pas, qu'on m'explique comment fonctionnent les lumières, les sons, parce que faut positionner, les positionnements pour que tout le monde entende. Ça, ça m'intéresse, et peut-être voir la scène un peu, voir comment ils travaillent eux, voir si vraiment ça m'intéresse. Parce que, bon, j'en ai fait au collège mais j'imagine que c'est pas pareil, encore. » **Kévin (E3).**

Kévin reste toutefois très réaliste et pragmatique : interrogé sur la consistance de son projet de stage dans le théâtre, il affirme que c'est une occasion de découvrir un univers mais qu'il ne s'installera pas dans le secteur s'il n'arrive pas à y obtenir un emploi :

Enquêteur : « Est-ce que vous pensez que c'est possible qu'à l'issue de la Garantie jeunes, vous trouviez un truc stable ? Ou vraiment c'est pas trop le projet, c'est pas possible... »

Kévin : Ben j'aimerais bien, des fois. C'est mieux quand même. Se lever le matin, se dire : je vais gagner mes sous. Plutôt que se lever un matin en disant : je vais gagner des sous, l'autre en disant : qu'est-ce que je vais faire. Je sais pas. Après je parle du théâtre, je parle du théâtre, mais pour de toute façon, ce qu'il faut, c'est un emploi fixe. C'est vraiment la sûreté... après pour moi, je sais pas, peut-être que d'autres ont d'autres visions, mais pour moi c'est la sûreté. » **Kévin (E3).**

Qu'il s'agisse d'assister à un atelier CV – une activité très orientée vers la recherche d'emploi – ou de faire un atelier théâtre – une activité plutôt pensée pour viser l'insertion sociale – la proposition faite aux jeunes est bien de faire quelque chose pour se prendre en charge et s'engager dans une activité. Dans les deux cas, elle consiste à mettre le jeune dans une situation d'encouragement à l'action et de réflexion autour de celle-ci, dans une optique de réinsertion et d'accès à l'autonomie professionnelle ou sociale. Face à cette proposition, bon nombre de jeunes vont se saisir de ces ateliers. Dans le cas de l'atelier CV, ils vont modifier la présentation d'eux-mêmes pour mettre en avant leur parcours, réfléchir aux types d'emploi vers lesquels ils sont en mesure de se diriger, se positionner sur des offres d'emploi. En un mot, ils sont mis en mouvement en faisant l'apprentissage de la recherche d'emploi. Dans le cas de l'atelier théâtre, l'appropriation de la proposition institutionnelle passe par la prise de conscience de l'importance de l'expression corporelle. En apprenant à mieux utiliser leurs corps et leurs voix, les jeunes gagnent en confiance en eux et arrivent à se penser dans leur environnement social.

La catégorie « mobilisation » regroupe donc toutes les situations dans lesquelles les jeunes s'approprient la proposition institutionnelle et s'engagent dans un parcours de construction de soi. La proposition institutionnelle est jugée adéquate par les jeunes, qui s'en saisissent et s'impliquent dans la recherche d'emploi.

Il arrive parfois que la proposition institutionnelle soit moins dense, moins proche des attentes des jeunes et qu'elle exerce une contrainte plus faible. Pour autant, certains jeunes « jouent le jeu », « s'accrochent » et se conforment à ce qu'on attend d'eux. C'est par exemple le cas de Lucas (E47) qui, après avoir obtenu un baccalauréat ES, entame une première année de licence à l'université en sciences du langage. Cependant, il n'« accroche » pas avec les matières enseignées et arrête ses études à la fin du premier trimestre. Il part alors en quête d'un « petit boulot » dans la vente, sans succès. Il intègre la Garantie jeunes pour qu'on lui « *donne les rouages nécessaires pour savoir comment [s]'y retrouver dans ce bazar* » (entretien 1). Mais très vite, il porte un regard critique sur le dispositif remettant en cause la plupart des activités proposées « *je les trouve pas indispensables* » et l'accompagnement des conseiller(ère)s : « *je trouve qu'on tourne un peu autour du pot, qu'on n'est pas vraiment encadrés* » (entretien 1). Il aurait aimé « *rencontrer des recruteurs, [...] des gens qui sont sur le terrain* ». Bien qu'il soit critique, il s'implique dans les ateliers et réalise un ensemble de démarches et d'activités pendant l'accompagnement : photo montage, simulation d'entretien, *serious game*. Son attitude est toujours respectueuse des règles en vigueur : ponctualité, motivation, politesse, échanges cordiaux avec les conseiller(ère)s. Par la suite, Lucas obtient (*via* Pôle emploi) un CDD en tant que conseiller-vendeur chez Feu vert.

Face à ce type de proposition institutionnelle peu dense et peu adaptée, d'autres jeunes ne réagissent pas comme Lucas et manifestent au contraire de l'ennui, se démotivent, deviennent inactifs et sont dans l'attente du temps qui passe. Pour ces cas, l'interaction relève, non pas de la « mobilisation », mais de l'« occupation ». Ce qui signifie **qu'une même proposition institutionnelle n'est pas reçue de la même manière par tous les jeunes.**

3.3.2 Occupation

La deuxième catégorie d'interaction, l'« occupation », renvoie à toutes les situations dans lesquelles les jeunes du dispositif **sont passifs, en attente**, sans que l'on arrive à percevoir clairement des effets en termes d'accès à l'autonomie.

Pour des raisons organisationnelles, les missions locales ont eu à composer avec des contraintes classiques. Ainsi, prendre en charge des jeunes de manière intensive pendant toute une année suppose parfois de « faire avec les moyens du bord ». Rappelons qu'à un instant *t*, les conseiller(ère)s doivent non seulement travailler les dossiers avec les aspirants à la Garantie jeunes, élaborer les emplois du temps, recevoir et encadrer la promotion qui vient d'entrer dans le dispositif et qui en est à la période intensive, et continuer à suivre les jeunes individuellement à l'issue des quatre à six semaines liminaires. Sans revenir sur la charge administrative que suppose un tel

déploiement, les missions locales ont pu avoir recours à différentes stratégies pour faire face à cette surcharge de travail.

L'une d'entre elles consiste à placer les jeunes devant un poste informatique pour les faire jouer à un *serious game*. Si nous ne mettons pas en cause le logiciel en lui-même, nous avons pu faire le constat qu'il permet d'occuper des jeunes pendant de longues heures sans que ces derniers ne rechignent (trop) à la tâche, mais sans que certains d'entre eux ne parviennent à expliquer en quoi ils ont pu apprendre des choses dans cette activité. D'autres sont au contraire très critiques à l'égard de cette activité :

« Ils nous apprennent à remplir un agenda sur internet ! S'il vous plaît ! On est jeunes, on est en 2015, on sait comment on fait pour remplir un agenda. Et ce jeu, là, [le *serious game*], on nous mâche tout sur un papier, ce qu'il faut faire, c'est même pas de la réflexion, c'est rien... Il suffit juste de cliquer sur indice, pour savoir où aller, pour que le jeu il puisse... avancer quoi ».
Aicha (E19).

Une autre stratégie consiste à faire appel à des sous-traitants. Ainsi, une part non négligeable d'ateliers proposés dans le cadre de la Garantie jeunes a été réalisée par des intervenants extérieurs à la structure. Inspirés de pseudo-savoirs en psychologie comportementale, des ateliers *coaching* ont ainsi occupé les jeunes de longues heures sans avoir d'autres effets que celui du temps qui passe.

Un atelier centré sur les couleurs a également été proposé dans une des missions locales enquêtées. Pendant une après-midi, les animatrices de cet atelier ont cherché quelles couleurs allaient le mieux au teint des jeunes. Des « foulards de toutes les couleurs » défilaient ainsi devant le visage de chaque jeune tandis que les autres membres du groupe devaient dire lequel mettait le mieux en valeur le/la « cobaye ». L'idée sous-jacente de ce genre d'atelier est de permettre à chacun de découvrir « sa » couleur, c'est-à-dire celle avec laquelle il/elle devrait s'habiller pour aller à un entretien d'embauche. Si certains jeunes se livrent de bonne grâce à ce type d'activité, d'autres sont nettement plus critiques comme Sofiane :

Enquêteur : « Qu'est-ce que vous avez le moins aimé ?
Sofiane (E35) : Ben c'est... comment dire... une activité « relooking ». Comment s'habiller, comment cela, ça... pff peut-être pour les autres mais pas pour moi. Qu'on me dise : non faut que tu mettes du rouge parce que t'es mat de peau, faut que tu mettes du blanc parce que... même si je mets du violet, qu'est-ce que ça te fait ?
Enquêteur : C'est clair. C'est bizarre comme activité ça.
Sofiane: Franchement c'est qu'elle est perdue, cette femme, pour moi. Elle a rien à faire, elle vient... tac, la couleur bleue te va bien, faut que tu changes... de sous-vêtements tous les jours, faut que tu fasses ça... à croire que je viens de l'asile ou je sais pas...».
Sofiane (E35).

Face à ces propositions institutionnelles, une partie des enquêté(e)s s'installent dans une forme de routine. Ils acceptent le rôle qu'on leur confie et s'occupent afin de lutter contre l'ennui,

notamment en utilisant ardemment leurs téléphones portables, comme le montre l'exemple suivant :

Huit jeunes sont présents à l'atelier logement. Amidou (E20), comme à son habitude, arrive très en retard. L'atelier « logement » consiste à faire participer les jeunes en répondant à un questionnaire. Le questionnaire est projeté au mur au moyen d'un vidéoprojecteur. Le conseiller se livre à une présentation générale sur les aides au logement, assis derrière son ordinateur portable. Tout au long de son intervention, il se connecte sur internet pour présenter des sites à consulter. Le questionnaire est basé sur ce qu'il nomme « des mises en situation ».

« Question 1 : Je démissionne de mon travail pour un emploi plus intéressant à 50 km de mon domicile. Je souhaite quitter mon logement actuel. Mon préavis de départ est de ?

Question 2 : Je me sépare de mon concubin et je quitte le logement en donnant mon préavis de départ. Mon bail contient une clause de solidarité. Après mon départ, je peux être tenu responsable du paiement du loyer ? Vrai ou faux etc. »

Pendant la présentation, Jacques (E55) dessine des personnages de mangas et de jeux vidéo. Kader (E21) écrit des textos, il semble désintéressé par les propos du formateur. Amidou (E20) s'endort la tête dans les bras. Jacques continue de dessiner. Le téléphone d'un jeune sonne. Seuls Mickael (E30) et Oliver (E22) paraissent intéressés par les propos du conseiller à qui ils posent des questions.

Oliver : « *Comment on fait pour trouver un logement attractif pour pas se faire douiller ?* ». « *C'est le truc qui prend mort de temps* ». « *Du coup comment il fait le jeune qui n'a pas d'enfants et qui veut un appart ?* »

Au bout d'une heure, certains jeunes se lâchent, s'agitent, se vangent entre eux, rien un peu fort. Le formateur recadre « *vous n'êtes pas obligés de rester* ». Les jeunes se calment.

À la fin de l'atelier, la deuxième conseillère entre dans la salle pour faire passer l'enquête de satisfaction. Bien qu'Amidou (E20) ait passé une partie du module à dormir, il coche la case « très satisfaisant ». **Extrait des notes ethnographiques.**

Au-delà du caractère scolaire de la présentation (un intervenant avec une présentation projetée au mur), c'est l'inadéquation entre les besoins des jeunes et la proposition institutionnelle qui ressort de cet atelier. En effet, les jeunes qui y assistent sont quasiment tous logés chez leurs parents ou chez des proches. Ils sont inscrits à la Garantie jeunes pour rechercher activement un emploi et recevoir une allocation permettant de faire face aux difficultés qu'ils rencontrent mais sont bien loin de nourrir le projet de chercher un logement autonome dans le parc privé et ne comprennent pas bien pour quelles raisons on leur parle de « préavis », de « caution parentale » ou encore de « bail ».

Cette inadéquation entre proposition institutionnelle et besoin des jeunes se retrouve chez ceux qui entrent à la Garantie jeunes avec le souhait d'intégrer une école ou une formation. C'est un moyen pour eux de ne pas rester sans revenu, sans activité et sans projet même s'ils déclarent « ne rien apprendre ». C'est le cas de Pétronille (E60) qui intègre le dispositif le temps de pouvoir intégrer une école d'infirmière. Selon elle, les activités proposées par le dispositif sont rébarbatives :

« des fois, je m'ennuie tellement que j'ai mal à la tête ! », un ennui décuplé par un sentiment de déjà-vu (la communication téléphonique, l'éducation civique, le maquillage, les simulations d'entretiens, etc.). « *C'est bien hein, mais je sais déjà* ». Cette jeune femme utilise alors le temps du dispositif pour attendre les échéances liées à son projet professionnel.

D'autres ateliers, comme l'atelier « nœud de cravate », l'atelier photomontage ou l'atelier *coaching* sont révélateurs du peu d'adéquation entre la proposition institutionnelle et les attentes des jeunes et, par conséquent, d'une interaction placée sous le signe de l'« occupation ». Ils rendent compte à des degrés divers d'une forme de « violence symbolique »⁷⁶ qui s'exerce entre les acteurs de cette proposition institutionnelle (conseiller(ère)s, formateur(trice)s, *coaches*) et les jeunes de la Garantie jeunes, peu ou pas diplômés et venant de milieux sociaux défavorisés.

Le jour où a lieu l'atelier nœud de cravate, les jeunes doivent être habillés d'une veste et d'une chemise et porter des chaussures de ville. Le conseiller qui anime l'atelier apporte une dizaine de cravates et chacun s'essaie à l'exercice. L'atelier se conclut par une séance de photographies, ces dernières ayant pour but d'être ajoutées aux curriculum vitae des jeunes. L'absurdité de la situation provient du fait, qu'appartenant aux franges les moins qualifiées de la jeunesse, très peu d'entre eux auront à porter un costume tant dans le cadre professionnel qu'au cours d'un entretien d'embauche (exception faite de celles et ceux qui se présenteraient à des emplois d'agents de sécurité ou d'agents administratifs).

L'atelier « photomontage » souligne également le décalage entre la proposition institutionnelle qui consiste à sensibiliser les jeunes aux métiers du livre, et les attentes de ces derniers en matière d'emploi. Il révèle également des formes de violence symbolique s'exerçant à l'encontre des jeunes :

L'atelier « photomontage » consiste à réaliser des power points présentant les métiers du livre à partir de photographies prises à la médiathèque la veille. Le power point de Lucas (E47) est intitulé « *La journée d'une bibliothécaire. À l'ère du numérique* ».

Pendant l'atelier, les intervenants conseillent les jeunes sur la netteté des photos, sur la qualité de l'image, le design du power point, la construction de l'histoire que raconte la succession des photos. Ils essaient péniblement de motiver Boubakar à participer à la réalisation du power point. Boubakar est en binôme avec Nicolas (qui travaille avec des écouteurs dans les

⁷⁶ La violence symbolique s'inscrit dans la reproduction des rapports de domination. Elle désigne plus particulièrement le pouvoir d'imposer une culture comme légitime à une population dominée. Ce pouvoir « s'accomplit dans et par une relation définie qui crée la croyance dans la légitimité des mots et des personnes qui les prononcent et il n'opère que dans la mesure où ceux qui le subissent reconnaissent ceux qui l'exercent ». Bourdieu Pierre, Wacquant Loïc, 1992, *Réponses : pour une anthropologie réflexive*. Paris, Seuil, p.123.

oreilles et visionne des vidéos de rappeurs sur son téléphone portable). Boubakar, lui, surfe sur internet (consultes des modèles de chaussures Nike, visionne des vidéos résumant les meilleurs buts marqués par les joueurs du PSG). C'est un peu tendu entre l'intervenant et Boubakar, le jeune refusant de jouer le jeu de l'activité proposée.

Abdia (E44) arrive avec une heure de retard, elle justifie ce retard par des problèmes de bus (grève dans les transports). Elle est fatiguée et pâlotte. C'est le premier jour du ramadan. Elle me confie : « *C'est dur surtout le premier jour, surtout la soif* ». Elle sert la main à tous les jeunes du groupe (et tape sur son cœur après avec la main droite), puis s'assoit à côté de Lucas. À peine assise, elle envoie des textos sur son portable. Elle m'explique que cet atelier « *la saoule...* » Elle évoque des tensions avec la conseillère de la Garantie jeunes, qui « *parle mal* » selon elle.

Le deuxième intervenant tente de motiver Boubakar en lui disant : « *quand vous serez PDG, il faudra que vous fassiez des panoramas à vos actionnaires* ». Boubakar ne réagit pas, ni les autres jeunes du groupe. Les intervenants s'en vont, une conversation débute sur ce que pensent les jeunes de cet atelier. Ils déclarent s'ennuyer à mourir. Lucas ajoute : « *La recherche intensive d'emploi de la Garantie jeunes, j'attends toujours...je ne la vois pas...on a rencontré personne...si l'armée de terre mais ça n'intéresse personne* » Pour eux, l'activité « photomontage » est trop longue (deux jours). Ils se disent épuisés, démotivés, ne comprenant pas le sens de ce qu'ils font. La seule chose qui les accroche est ce qu'ils partagent entre eux. **Extrait des notes ethnographiques.**

Dans l'atelier « coaching », deux intervenantes proposent aux jeunes de réfléchir aux compétences qu'ils possèdent en leur faisant remplir un petit questionnaire relatif aux professions et fonctions qui pourraient leur plaire, aux attitudes et comportements qu'ils préfèrent (par exemple « cela ne vous déplairait pas que quelqu'un s'occupe de vos affaires à votre place et vous décharge entièrement du quotidien ») et aux activités qu'ils exercent déjà ou aimeraient exercer (exemple : « randonnée, esthétique, couture, chasse, relations publiques, comptabilité, « hérédité biologique » (sic), poésie, etc.). Une fois le questionnaire rempli, les jeunes calculent un « score », permettant de faire émerger un « profil » : pouvoir, économique, technique, scientifique, communication, social, littéraire, artistique, spirituel, nature ou ludique. Les intervenantes débriefent ensuite les résultats avec chacun des jeunes, les incitant à concevoir leur projet professionnel en fonction des intérêts émergents du questionnaire.

Les métiers présentés dans le questionnaire semblent bien peu adaptés aux aspirations et aux possibilités concrètes des jeunes de ce dispositif (haut fonctionnaire, médecin, physicien, etc.). Plus encore, certains métiers leur sont inconnus. Pendant l'atelier, alors qu'ils sont en train de remplir le questionnaire, certains jeunes interrogent les intervenantes : « *C'est quoi Madame un géophysicien ? Et un ethnologue ?* ». Un autre remarque : « *Y'a pas cuisinier... Ni assistante de vie...* » Ainsi, Julien (E14), qui effectue depuis quelques mois une série de missions d'intérim en tant qu'éboueur et a bon espoir d'être embauché dans un an, ne peut pas, lui non plus, trouver ce métier dans cette liste. L'activité proposée rend compte du décalage entre la manière dont ces professionnelles, qui

travaillent le plus souvent avec des cadres en reconversion professionnelle, perçoivent la recherche d'emploi et la quête d'un épanouissement au travail, propre aux classes sociales supérieures, et les jeunes du dispositif, venant des catégories populaires, sans aucun diplôme, qui aspirent « seulement » à travailler pour vivre « normalement » avec leurs familles. C'est, en tout cas, en ces termes que s'expriment de nombreux jeunes interrogés dans les entretiens, dont Kevin (E3) et Julien (E14) :

Enquêtrice : « Vous allez peut-être trouver ça bête, comme question, mais... qu'est-ce que vous avez envie de faire là, si je vous dis dans 5 ans, vous vous imaginez comment ?

Kévin (E3) : 5 ans ? Oh lala... posé, avec ma meuf, un appart... [...] Appart ou maison [sourire]... mais je pense pas.

Enquêtrice : Vous pensez pas ?

Kévin : Faut de l'argent.

Enquêtrice : D'accord. Et je sais pas, chien, chat, poisson rouge ?

Kévin : Un chat. [sourire]

Enquêtrice : Et vous faites quoi dans la vie, dans 5 ans ?

Kévin : Ben je travaille, j'espère.

Enquêtrice : Dans quoi ?

Kévin : N'importe. Y'a de l'argent tous les mois.

Enquêtrice : Y'a pas un truc qui vous botte plus qu'un autre ?

Kévin : Je sais pas... faut que j'essaye d'autres trucs déjà... non. » **Kévin (E3).**

Enquêtrice : « Votre vie, si vous vous projetez dans 10 ans, vous vous voyez comment, dans 10 ans ?

Julien (E14) : J'espère travailler, avec une femme.

Ok. Des enfants ?

Julien : Deux. Une fille et un garçon. » **Julien (E14).**

La catégorie d'interaction « occupation » regroupe donc des situations où la proposition institutionnelle n'est ni dense, ni en adéquation avec les besoins exprimés par les jeunes. Dans ces situations, la Garantie jeunes permet alors de donner l'illusion à ces derniers, qu'ils ne sont pas inactifs, qu'ils font des choses en présence des autres. Pour autant, elle ne permet pas réellement d'accéder à l'autonomie ni même de s'engager dans une recherche d'emploi. Passifs, **les jeunes sont en attente, manifestant pour certains de l'ennui.**

3.3.3 Intermédiation

Le terme d'« intermédiation », forgé par la socio-économie de l'emploi, rend compte de la présence d'un intermédiaire qui fait en sorte de rapprocher une offre et une demande d'emploi. Cette situation prend une dimension particulière dans le cadre de la Garantie jeunes et nous avons pu l'observer dans différents cas.

Le premier cas, le plus simple, consiste à organiser des rencontres entre jeunes et employeurs potentiels. Gros employeur de main d'œuvre juvénile, la Défense organise volontiers des réunions d'information dans les missions locales. Si tous les jeunes du dispositif n'aspirent pas

nécessairement à travailler dans ce secteur, ces rencontres permettent de montrer l'étendue des métiers proposés à des jeunes potentiellement intéressés. De la même manière, inviter des professionnels de l'intérim en recherche de candidatures à la mission locale, ou accompagner des jeunes à des salons de l'emploi participe à un processus de mise en relation entre une offre et une demande.

Enfin, nous avons pu voir des situations dans lesquelles l'« intermédiation » est plus active encore et déborde le cadre des six semaines de formation intensive initiale.

« Laura (E5) : C'est bête à dire, mais c'est ce que j'allais dire : si on commence demain, c'est grâce aux conseillers. C'est eux qui nous ont trouvé la recherche d'emploi par intérim.

Question : Et c'est quoi, comme boulot, alors ?

Laura : Préparatrice de commandes.

Question : D'accord. Et c'est quoi, comme commandes ?

Marion (E6) : C'est des livres de chez Hachette. ». **Focus group.**

Ici, un conseiller de la mission locale en charge de la relation entreprises apprend qu'un recruteur cherche des jeunes non-qualifiés pour des missions courtes situées dans un endroit peu accessible du bassin d'emploi. Alors que l'essentiel des jeunes n'est pas titulaire du permis de conduire, le conseiller Garantie jeunes organise localement un système de co-voiturage entre jeunes et permet à ces derniers d'accéder à ces emplois.

Les visites de fin de stage sont aussi l'occasion de voir apparaître cette forme particulière d'interaction entre la proposition institutionnelle, incarnée ici par l'une des conseillères de la Garantie jeunes, et Johnny (E7) qui effectue un stage au service des sports de la ville.

Johnny (E7) a des capacités techniques avec son CAP électricien mais il ne l'a pas validé et Sandra, la conseillère, et Michel, le tuteur du stage, incitent Johnny à se former un peu pour devenir employé technique polyvalent. Johnny dit que ce qui lui a plu, c'est de faire plein de petites choses différentes. Michel et Sandra lui parlent de l'AFPA⁷⁷. Sandra explique à Johnny que la formation ne dure que six mois, que ce n'est pas comme à l'école, qu'il y a trois mois de stage. « *On va se renseigner la semaine prochaine, je vais te montrer. On peut même envisager d'aller sur place, dans les locaux de l'AFPA pour que tu vois comment ça se passe. C'est à X ou à Y mais il y a possibilité d'être logé sur place et on est payé* ». Johnny pourrait ensuite postuler non seulement dans les mairies mais aussi dans les hôpitaux, dans les clubs de vacances. **Extrait des notes ethnographiques.**

En proposant à Johnny de revenir sur son expérience de stage, de l'accompagner et de se renseigner avec lui sur une éventuelle formation qui lui permettrait d'accéder à un emploi qui lui a plu, la conseillère répond aux besoins du jeune et lui permet de s'engager davantage encore dans sa recherche d'emploi et de formation. L'accompagnement ne se limite pas seulement à aider le jeune à trouver un stage ou un emploi mais il consiste à épauler le jeune tout au long de son insertion

⁷⁷ Association pour la formation professionnelle des adultes

dans l'emploi en revenant sur son expérience et en travaillant avec lui les points forts et les points faibles de celle-ci.

Un certain nombre de jeunes sont amenés à se saisir de ces propositions institutionnelles et accèdent à des emplois qui sont pour eux l'occasion de découvrir de nouveaux espaces professionnels. Dans le cas de l'« intermédiation », l'interaction entre la proposition institutionnelle et les jeunes conduit à une rencontre effective entre les offres et les demandes d'emploi. **Dans cette catégorie, il y a non seulement adéquation entre le besoin des jeunes et la proposition institutionnelle, mais plus encore, l'action du conseiller vient encourager et soutenir les jeunes. Dans ces conditions, ces derniers s'engagent dans l'emploi.**

3.3.4 Démobilisation

Cette dernière catégorie d'interaction renvoie à toutes les situations dans lesquelles la proposition institutionnelle est minimale. En effet, peu d'activités sont proposées aux jeunes, entrecoupées de périodes dites de « démarches recherche » ou « démarches individuelles », et/ou lorsque le suivi individuel par les conseiller(ère)s est inexistant. **Dans ce cas, la Garantie jeunes repose sur un dispositif de faible densité, inadéquat avec les besoins des destinataires et la contrainte ne s'exprime que faiblement sur ces derniers. Le jeune se désengage de la recherche d'emploi,** il manifeste son désintérêt, sa déception, s'absente et/ou arrive en retard, ne déclare plus ses revenus, ne se présente pas aux rendez-vous, a des rapports conflictuels avec les conseiller(ère)s. Dans les cas les plus extrêmes, la « démobilisation » peut entraîner des situations d'abandon par l'institution ou par le jeune.

Selon les jeunes, la « démobilisation » s'observe à différents moments dans leur trajectoire au sein du dispositif. Dans le cas de Clémence (E26), elle apparaît après une première phase d'engagement dans le dispositif au moment de l'accompagnement collectif. La jeune femme âgée de 25 ans s'implique dans les activités et formule des attentes très fortes. Un mois après son entrée à la Garantie jeunes, Clémence réalise un stage de deux semaines dans le foyer de protection de l'enfance dans lequel travaille sa sœur en tant qu'éducatrice spécialisée. Au fur et à mesure des mois, elle affine son projet professionnel et souhaite travailler auprès des femmes battues, ce qui renvoie à sa propre expérience : Clémence a été agressée physiquement par son père et l'affaire a été portée en justice.

Bien qu'elle apprécie les modules destinés à la rédaction du curriculum vitae et de la lettre de motivation, elle critique un atelier mené par une consultante en psychologie. Ce dernier consiste à mettre en scène l'entourage familial et l'aide qu'il apporte dans la recherche d'emploi. *« Je voulais pas intégrer mon père à ça, là... Je me suis dit : non mon père il est pas présent, puisque je le vois pas. Elle m'a dit*

: si, faut le mettre, elle a vraiment insisté. » Elle est également très négative à l'égard des ateliers animés par des personnes retraitées, elle souligne le décalage de génération. « Ça évolue hein ! Le vieux, il avait pas l'air de se rendre compte que ça avait évolué. [rire] Non mais c'était un peu barbant. Toute la journée, c'était trop long ! 8 heures à l'écouter ! ». Elle revient également sur un forum contraception. « La dernière fois, il y a eu un forum... contraception, s'il te plaît ! J'ai cru que je retournais au collège ! J'ai 25 ans, je sais comment ça marche, un préservatif, je veux dire... c'est pour les collégiens ! » [focus group]. Néanmoins, elle dit avoir apprécié l'atelier théâtre « si je suis en groupe, je parle plus maintenant que avant ».

Une fois la période d'accompagnement collectif achevée, elle déclare avoir effectué quelques missions d'intérim (comme distribuer des flyers pour Auchan) et avoir passé deux entretiens d'embauche pour un emploi d'avenir en tant que médiatrice pour les transports de la ville (proposé par les conseiller(ère)s de la Garantie jeunes). Elle insiste sur le manque de suivi après l'accompagnement collectif. « En ce moment, on n'a pas vraiment de rendez-vous individuels » ; « depuis avril, là, avril j'ai eu un rendez-vous, après rien du tout. Mai, juin, juillet, août... » ; « Si on fait pas nos démarches nous-mêmes, on peut pas compter sur eux [les conseiller(ère)s], quoi » [focus group]. Elle estime que les conseiller(ère)s sont en difficulté face aux jeunes et regrette leur manque de disponibilité. « En fait la conseillère, on a l'impression qu'elle est là parce qu'elle a pas le choix » ; « La Garantie jeunes c'est bien, ça nous aide. Mais c'est les conseillers, en fait, que ça va pas. Je pense qu'il faudrait qu'ils fassent un travail sur eux-mêmes et après je pense que ça peut s'améliorer comme ça. [...] Après, ils disent que c'est nous qu'on veut rien faire [parodiant], qu'on est feignant, qu'on veut pas travailler, qu'on est des enfants... ouais, euh... enfin... » [focus group].

Huit mois après son entrée dans le dispositif, Clémence déclare : « Je trouve pas d'évolution, pour ma part, depuis que j'ai intégré la Garantie jeunes. Donc euh... Mais oui, ça aide quand même à avancer, mais moi j'ai l'impression d'en être toujours au même point, en fait. » [focus group]. Clémence se dit « carrément déçue ». En revanche, elle a pu financer une partie de son permis de conduire et a obtenu le code. L'allocation lui a permis de « sortir de la galère ». Elle se rend à la mission locale toutes les semaines car elle n'a pas accès à internet au domicile de sa mère.

Le cas de Clémence illustre la catégorie « démobilitation » dans la mesure où la jeune femme ne se saisit pas de la proposition institutionnelle car elle la juge défailante et inadaptée. Alors que Clémence s'investit dans le dispositif au moment de l'accompagnement collectif (en se rendant tous les jours à la Garantie jeunes et en participant aux activités proposées), malgré les difficultés organisationnelles qu'elle souligne au moment de l'entretien 1, elle se sent isolée et « livrée à elle-même » au fur et à mesure que les mois passent.

La « démobilitation » est ici engendrée par une accumulation de décalages entre la proposition institutionnelle et les attentes de cette jeune femme : la première forme de décalage

s'exprime entre son vécu et le contenu des ateliers. Clémence souligne la violence symbolique ressentie au cours d'un atelier dans lequel on exige qu'elle évoque son père, alors que ce dernier a été condamné pour l'avoir battue. De la même manière, l'obligation de se rendre à un forum sur la contraception, alors qu'elle est âgée de 25 ans, lui apparaît inadaptée à sa situation, la jeune femme sous-entendant avoir une vie sexuelle protégée depuis longtemps. La deuxième forme de décalage se situe entre ses attentes et la nature de l'accompagnement. Clémence dénonce un accompagnement individuel quasiment inexistant : elle n'a été reçue en entretien individuel que deux fois et n'a bénéficié que d'une seule proposition d'emploi par la mission locale en plusieurs mois.

En revanche, pour Kader (E21), la « démobilisation » est à l'œuvre dès son entrée dans le dispositif. Sa situation renvoie à ce que l'on observe en milieu scolaire, c'est-à-dire « un décrochage de l'intérieur »⁷⁸ ou « un décrochage sur place »⁷⁹. L'état de décrochage dans le cadre la Garantie jeunes renvoie plus largement au fonctionnement du dispositif, et à l'interaction entre celui-ci et les expériences scolaires, familiales et professionnelles qui modulent les parcours et le comportement de chaque jeune.

Le père de Kader est chauffeur de taxi à Boston. Sa mère travaille en tant que femme de ménage dans un lycée et son beau-père est préparateur de commande dans un magasin. Kader a vécu au Maroc jusqu'à l'âge de 16 ans. Il migre en France pour rejoindre sa mère et son beau-père qui habitent dans un « *petit pavillon* », « *mais on n'est pas riche non plus* » (entretien 1). Kader a deux sœurs (âgées de 13 et 7 ans) et un frère qui vivent chez leur père aux États-Unis.

À propos de sa scolarité, Kader dit de ses années collège « *normal, très bien, comme tout le monde* », puis il suit une formation en CAP « cuisine » pendant un an mais n'obtient pas le diplôme. « *En fait c'est comme mes cousins ils font de la cuisine, aussi, j'avais envie de la faire, comme la famille en fait, et voilà... finalement, c'est pas que j'ai pas aimé mais. C'était pas mon truc.* » (entretien 1). Kader est alors âgé de 17, 18 ans. Il déclare ne pas avoir aimé l'école en France, s'être « *embrouillé avec son chef* ». Kader connaît alors une période d'inactivité pendant trois mois au cours laquelle « *il ne fait rien* ». De cette période, il dit être « *toujours à la maison, je dors, et je sors, et je vois des potes comme moi, en fait. Ils ont pas de travail. On est là, on parle... on galère, tout simplement.* » « *Des fois on fait des petits trucs. On fait du foot ou on va dans un café, dans un bar à chicha... Mais on fait toujours les mêmes trucs.* » (entretien 1). Il avoue également que ses copains dealent de la drogue et ont déjà organisé des cambriolages et des « *carottes* » (c'est-à-dire des arnaques). « *Là ça m'énerve, j'ai 20 ans, c'est... c'est... 16 ans, 17 ans, c'est pas grave, mais là... 20 ans... 20 ans ça veut dire que je suis obligé d'avoir un travail comme tout le monde et d'avoir une vie. C'est ça...* » (entretien 1).

⁷⁸ Bautier Elisabeth, Bonnery Stéphane *et al.*, 2002, *Décrochage scolaire : Genèse et logique des parcours*. Rapport de recherche pour la DPD/MEN, ESCOL – Paris, Printemps – UVSQ, SYLED – RES- Paris III.

⁷⁹ Glasman Dominique, 1998, « Les lycées décrocheurs » : ouvrir le dossier », *In* Bloch Marie-Cécile, Gerde Bernard (dir.), *Les lycées décrocheurs. De l'impasse aux chemins de traverse*, Lyon, Chronique Sociale. p.13.

Après son arrêt de scolarité, il suit une formation « compétences » organisée par la mission locale au cours de laquelle il effectue un stage de trois semaines en tant que serveur. Puis il intègre la Garantie jeunes. Kader apprécie les conseiller(ère)s « *ils sont toujours à l'écoute. Ils sont gentils, tout simplement. C'est pas comme à l'école où tu vois, des fois...* » (entretien 1). Le jeune homme déclare avoir répondu à de nombreuses annonces d'emploi sur internet, s'être déplacé dans les restaurants avec un CV et une lettre de motivation. Il raconte également s'être inscrit dans une agence d'intérim dont il ne se souvient plus du nom. « Ils disent : laissez votre CV, on vous rappellera. Et voilà, toujours j'attends leur appel et voilà, ça rappelle pas [sourire]. » « ça m'a démoralisé » (entretien 1). Il souhaite devenir « maitre-chien », « j'aime bien les chiens. Et je crois ça, ça va être dur. Parce que à la Mission Locale, mon conseiller m'a dit : faut un diplôme pour ça. Et moi j'ai pas de diplôme. » (entretien 1).

Kader dit de la Garantie jeunes : « des fois on fait le truc sur internet, le jeu, là. Des fois on parle du travail, on parle des métiers. ». Il critique « l'atelier cravate » : « ça sert à rien de mettre des chemises pour rien, je vais pas mettre une cravate si j'ai pas d'entretien, j'en ai des chemises chez moi, j'en mettrai le jour où j'aurai un entretien » (entretien 2). La Garantie jeunes lui permet de sortir de la « galère ». « T'es là pour un projet, c'est pas comme quand t'es là, tu sais pas quoi faire, tu galères... tu sors, tu te sens mal » (entretien 1). Mais Kader ne travaille pas pendant la Garantie jeunes. Il évoque un stage de deux jours dans la cafétéria, qui ne correspond pas à ce qu'il veut faire. Il souhaite travailler en tant que serveur et « se retrouve en cuisine ». Par ailleurs, le jeune homme se déclare déprimé, « je pète un peu les plombs » « je dors pas le soir » (entretien 2). La Garantie jeunes « ça donne rien » « ça change rien du tout » (entretien 2). Il ne comprend pas pourquoi il n'arrive pas à trouver un travail, il se remet beaucoup en question. « Y a un truc qui passe pas, je sais pas c'est quoi » (entretien 2).

Pour lui, « il manque du travail ». « À part l'argent, la Garantie jeunes ça sert à rien » (entretien 2). Aujourd'hui, Kader aspire à « faire une vie comme tout le monde ». Il se dit prêt à accepter tout type d'emploi (éboueur, auxiliaire de vie...), sauf celui d'animateur : « Ça sert à quoi de travailler deux heures par jour, moi je préfère rester à la Garantie jeunes et toucher l'allocation » (entretien 2). Il se rend à la Garantie jeunes deux, trois fois par mois pour imprimer des curriculum vitae et lettre de motivation et pour « se déclarer ». Par ailleurs, il évoque un rendez-vous avec un conseiller au cours duquel il a demandé un financement pour une formation dans la sécurité (1600euros), sa demande est refusée. Avec l'allocation, il finance la totalité du permis de conduire (entre 2000 et 3000 euros), qu'il obtient au deuxième essai. **Portrait biographique.**

La « démobilisation » caractérise la trajectoire de Kader pour des raisons différentes de celles exprimées par Clémence. Une forme de **désengagement** de la part de ce jeune homme s'observe dès les premiers jours de son entrée dans le dispositif, au moment de l'accompagnement collectif. Si pendant l'entretien en face à face, Kader verbalise peu son rapport à la Garantie jeunes, il aspire à « *trouver un travail pour faire une vie comme tout le monde* » ; « *J'ai 20 ans et j'ai jamais travaillé encore* ». Toutefois, les observations menées pendant les ateliers collectifs ont montré son désintérêt pour les activités proposées et son ennui.

Nos résultats montrent, que pour une très grande partie de la population enquêtée, la « démobilisation » s'enclenche peu de temps après la phase d'accompagnement collectif (de 4 à 6 semaines selon les missions locales), au cours de laquelle les jeunes se sentent davantage isolés et livrés à eux-mêmes.

Question : « Donc du coup entre février pour vous et mars pour vous, donc il y a eu les premières semaines de formation, avec les ateliers et tout ça. Et après, vous avez vu combien de fois les conseillers ?

René (E50) : Ben...

Asma (E25) : Pas beaucoup en tout cas.

Arnaud: Généralement, faut les voir au moins une fois par mois pour leur amener les déclarations, et s'ils peuvent pas les prendre, faut les déposer à l'accueil.

Question : D'accord. Mais en entretien, vraiment ?

René : À la base, ils nous avaient dit : un entretien par mois.

Anne (E32) : Y'a pas d'entretiens [sourire].

Élodie (E33) : Moi, j'ai mon premier rendez-vous mardi prochain [rire].

Anne : Y'a pas d'entretien [sourire] moi je viens comme ça et puis si... j'ai trouvé des offres ou du travail dans l'intérim, je remplis, voilà, j'ai travaillé comme ça, comme ça...

Question : Vous n'avez eu aucun entretien ?

Anne : Mais il y a pas d'entretiens !

René: Moi c'est pareil. » **Focus group.**

De la même manière, prévoir dans l'emploi du temps des temps de « recherche d'emploi autonome » peut vite se transformer en inactivité durable pour les jeunes les moins à même de se mettre en mouvement par eux-mêmes. Le *focus group*, mené auprès de Clémence (E26), Wilfried (E17) et Michaëla (E27), montre à quel point les jeunes se retrouvent livrés à eux-mêmes dans la recherche d'emploi. Ces trois enquêté(e)s ont beaucoup insisté sur le manque de disponibilité des conseiller(ère)s, sur leur déception tout en reconnaissant que la Garantie jeunes a un certain potentiel comme dispositif d'aide à l'emploi :

Question : « À propos de la feuille de déclaration mensuelle : Parce que du coup, vous venez à la mission locale vraiment exprès pour ça ?

Clémence (E26) : Ouais, parce qu'on doit remplir ça avant le 10 de chaque mois, en fait.

Question : Parce que vous devez le remplir entre le 1er et le 10 ?

Wilfried (E17) : Non, c'est même pas le 1er, je crois, on peut le remplir à partir du 27.

Question : Et là on est le 9.

Wilfried: Ouais on va profiter de l'occasion, je le donne aujourd'hui [rire].

Clémence : Moi aussi.

Rebecca (E23) : Je l'ai envoyé par la poste hein.

Question : Ah ouais vous pouvez aussi l'envoyer par la poste ?

Clémence : S'ils le reçoivent pas, tu vas avoir des problèmes.

Wilfried : Non, parce que sans te mentir, depuis le mois d'avril que je suis là, c'est le premier jour où je le donne à temps. Tous les autres mois je l'ai donné entre le 15 et le 20. » **Focus group.**

La contrainte est vécue comme lâche. Par sa déclaration, Wilfried met bien en évidence que la menace de sanction n'est pas effective. Que ce soit parce que la mission locale ne saisit pas la commission d'attribution de la Garantie jeunes, dont le rôle est également de décider des sanctions, ou parce que bien que saisie, la commission n'inflige pas de sanction, ce cas est révélateur d'un usage peu efficient de la contrainte. Wilfried explique plus loin dans l'entretien collectif qu'il dispose de plusieurs formulaires de déclarations mensuelles pour faciliter celles-ci :

« Moi j'en ai plein chez moi. Moi je suis venu ici, j'en ai photocopié plusieurs et j'en ai plein chez moi. Sinon c'est... c'est encore plus embêtant. En plus la dame de l'accueil, elle a pas que ça à faire non plus. Non j'en ai plusieurs chez moi. Moi, je trouve que c'est plus embêtant qu'autre chose ». **Wilfried (E17), focus group.**

Laisser des jeunes envoyer par voie postale leur déclaration de ressources mensuelles au lieu de provoquer une rencontre permettant de faire un point sur leur situation peut être vécu comme une autorisation de prendre de la distance avec l'accompagnement de la mission locale. Alors que les jeunes sont censés venir au moins une fois par mois à la mission locale, à l'occasion de la remise de déclaration de ressources, ils restent chez eux en marge de l'accompagnement. Que cette proposition institutionnelle se déroule pendant le « mois intensif » ou à son issue, elle donne le sentiment à ceux qui la saisissent que la Garantie jeunes se résume à une allocation mensuelle perçue pendant une année.

La « démobilisation » s'observe également chez des jeunes qui assistent plus ou moins à des ateliers qui ne les intéressent guère. Certains se découragent très vite, deviennent plus dilettantes, et finissent par ne plus venir du tout et par ne plus donner de leurs nouvelles aux conseiller(ère)s. Dans ce cas, souvent, ils adoptent un comportement consumériste vis-à-vis de l'allocation. En l'absence de sanction, l'interaction proposition institutionnelle/réception par le destinataire se conclut par une « démobilisation ». Toutefois, quand les conseiller(ère)s constatent de la distance entre le jeune et le dispositif et prennent des mesures (menace de radiation ou radiation effective), la « démobilisation » peut n'être que provisoire et se transformer en « re-mobilisation ».

La catégorie « démobilisation » regroupe des propositions institutionnelles peu denses, peu articulées aux besoins des destinataires et qui font l'objet de peu de sanctions positives ou négatives. Les jeunes se désengagent alors du dispositif et de la recherche d'emploi.

4 Les effets du dispositif sur les parcours des jeunes

Les quatre catégories d'interaction ont permis de rendre compte de la manière dont fonctionne le dispositif de la Garantie jeunes. Une proposition institutionnelle, caractérisée par des niveaux de densité, de contrainte et d'adéquation plus ou moins importants, est offerte aux jeunes. Ces derniers s'en saisissent plus ou moins, en fonction de leurs parcours biographique et institutionnel. La rencontre entre cette proposition institutionnelle et les réactions des jeunes donne lieu aux quatre catégories d'interactions analysées précédemment : « mobilisation », « occupation », « intermédiation » et « démobilisation ». Mais que se passe-t-il *in fine* pour les jeunes au cours et au terme du dispositif ? Une fois que cette rencontre s'est opérée, que les jeunes se sont, ou non, appropriés la proposition institutionnelle, que deviennent-ils ? Quels sont les effets du dispositif pour ces jeunes ?

Les travaux menés sur le modèle des expérimentations comparant un échantillon test à un échantillon témoin proposent de distinguer un effet « pur » du traitement⁸⁰. L'assignation aléatoire s'est imposée dans l'évaluation de nombreuses politiques publiques récentes. C'est le cas du recours aux opérateurs privés de placement⁸¹, du RSA et plus largement des 550 expérimentations financées par la France avec le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ), initié par Martin Hirsch⁸². Après avoir été mise en œuvre sur les terrains de l'économie du développement⁸³, cette méthode a acquis une position importante dans l'évaluation des politiques publiques⁸⁴. Le tirage au sort et la discrimination de deux populations identiques, l'une bénéficiant du programme, l'autre n'en bénéficiant pas, permet de mesurer « un effet sur la trajectoire des personnes »⁸⁵. Ainsi, « l'intérêt majeur d'une évaluation aléatoire est de s'affranchir de[s] biais de sélection, de façon à produire un chiffrage robuste avec une grande économie de moyens statistiques ou économétriques. »⁸⁶

Retracer des parcours de jeunes par une série d'entretiens biographiques longitudinaux ne permet pas de contrôler la totalité des variables observées grâce à ces méthodes par randomisation. Nous n'avons pas de population de contrôle n'ayant pas bénéficié de la Garantie jeunes et disposant

⁸⁰ Penissat Étienne, 2011, « Quantifier l'effet "pur" de l'action publique : entre luttes scientifiques et redéfinition des politiques d'emploi en France », *Sociologie et sociétés*, vol. 43, n° 2, pp. 223-247; Simha Jules, 2015, *Les expérimentations sociales en France. Une sociologie de l'évaluation des politiques publiques*, Thèse de sociologie, Université Nanterre Paris Ouest.

⁸¹ Vivés Claire, 2013, *L'institutionnalisation du recours aux opérateurs privés de placement au cœur des conflits de régulation du service public de l'emploi (2003-2011)*, Thèse de sociologie, Université Paris Ouest Nanterre la Défense.

⁸² Bureau Marie-Christine, Sarfati François, Simha Jules, Tuchszirer Carole, 2013, « L'expérimentation dans l'action publique », *Travail et Emploi*, n°135, pp. 41-55.

⁸³ Banerjee Abhijit, Esther Duflo, 2011, *Poor Economics : A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty*, New York : Public Affairs.

⁸⁴ Simha Jules, 2015, *op. cit.*

⁸⁵ L'Horty Yannick, Pascale Petit, 2011, « L'évaluation aléatoire : un succès qui ne doit rien au hasard », *La vie des idées*.

⁸⁶ *Ibid.*

des mêmes caractéristiques sociales et scolaires que les jeunes avec lesquels nous avons mené cette enquête. Nous ne sommes alors pas en mesure de déterminer des effets « purs » du dispositif⁸⁷. Toutefois, le travail d'analyse du matériau d'enquête permet de repérer des inflexions dans les parcours socio-professionnels que l'on peut attribuer à la Garantie jeunes. Nous considérons alors ces inflexions comme étant produites par le dispositif. Elles constituent alors des effets de la Garantie jeunes sur les parcours des jeunes.

Les récits des jeunes, recueillis à différents moments de leur parcours au sein du dispositif, combinés à la prise en compte de leurs parcours biographiques et de la nature de leur interaction avec la proposition institutionnelle, permettent de distinguer trois groupes de jeunes dont les parcours à l'issue de la Garantie jeunes se ressemblent. Le premier groupe concerne des jeunes qui s'insèrent dans l'emploi, même s'il s'agit d'un emploi précaire ; dans le deuxième groupe, les jeunes demeurent relativement éloignés de l'emploi mais ils se « mettent en mouvement » et se préparent à travailler en agissant sur leur mobilité et leur santé, ainsi qu'en se socialisant aux règles qui régissent le monde du travail ; enfin, le troisième groupe rassemble des parcours que nous avons qualifiés d'« empêchés » : la situation des jeunes n'a pas évolué entre le moment où ils sont entrés dans le dispositif et le moment où ils en sortent (pour certains, elle s'est même aggravée).

Il est à noter que les enquêté(e)s se répartissent de manière équivalente dans les deux premiers groupes (environ une quinzaine de jeunes par groupe). Le dernier est minoritaire et rassemble huit jeunes. Cette répartition ne prétend pas à être représentative de l'ensemble des parcours des jeunes ayant intégré le dispositif ; elle a pour seule intention de qualifier la population étudiée et de rendre compte, à un moment donné (au bout de plusieurs mois de participation au dispositif), de la situation des jeunes. Ces groupes ont donc été constitués en comparant les caractéristiques sociales des jeunes (niveau de diplôme, mobilité), leur situation professionnelle, la nature de l'accompagnement dont ils ont bénéficié et la manière dont ils l'ont réceptionné. Nous insisterons également sur ce qui se joue, pour ces jeunes, « en-dehors » du travail. Pourquoi certains accèdent à l'emploi plutôt rapidement alors que d'autres en restent exclus ?

Nos résultats apportent quelques éléments de réponse tant du côté du travail que du hors-travail. Ils montrent que le dispositif de la Garantie jeunes modifie les parcours des jeunes, aussi bien du point de vue du rapport à l'emploi et de l'apprentissage des règles sociales relatives au monde du travail, que de la prise en charge sociale et professionnelle, de la mobilité, et de la confiance en soi.

⁸⁷ Penissat Étienne, 2011, *op. cit.*

4.1 Insertion dans l'emploi (précaire)

Pour les jeunes de ce premier groupe, le dispositif de la Garantie jeunes a tenu ses promesses en leur versant une allocation, en les accompagnant dans leur recherche d'emploi et en leur proposant un emploi. Il convient de noter que tous les emplois obtenus par la population étudiée sont des emplois atypiques précaires : ce sont majoritairement des emplois aidés, à durée déterminée et du travail intérimaire. La Garantie jeunes a toutefois permis à ces jeunes, un peu plus diplômés et plus mobiles que les autres, de reprendre confiance en eux en travaillant sur leurs projets professionnels et en rendant, de ce fait, leurs recherches d'emploi plus efficaces. Les parcours de ces jeunes au sein du dispositif sont principalement caractérisés par l'« occupation » et l'« intermédiation ».

4.1.1 Des emplois précaires

De manière générale, les jeunes de ce premier groupe ont accès à des emplois faiblement qualifiés et peu valorisés socialement dans le domaine de la manutention, de la préparation de commandes, de la mise en rayon et du service. Une partie d'entre eux bénéficie de contrats aidés tels que les services civiques, les emplois d'avenir ou les contrats de qualification.

Cinq mois après son entrée dans la Garantie jeunes, Oliver (E22) obtient – par l'intermédiaire des conseiller(ère)s – un emploi d'avenir. Il travaille dans la maintenance d'un parc informatique au sein d'un lycée, ce qui correspond à son profil puisqu'il est diplômé d'un baccalauréat professionnel électronique numérique. Il dit de cet emploi que « *ça se passe bien, y'a des possibilités intéressantes* » et envisage de passer des concours pour entrer dans la Fonction publique (via le conseil général). Il touche le SMIC et effectue 39 heures de travail par semaine.

D'autres jeunes s'insèrent dans l'emploi précaire en accédant au travail intérimaire ou à des contrats à durée déterminée. C'est le cas notamment de Marion (E6). Désormais connue des agences d'intérim, cette dernière enchaîne plusieurs missions pendant six mois : préparation de commandes, emploi de libre-service, mise sous plis, travail à l'usine. De son côté, Julie (E34) alterne les missions d'intérim (travail à la chaîne) entre deux entreprises de parfumerie. Elle perçoit un salaire qui varie entre 1 200 et 1 600 euros par mois.

De manière générale, les parcours des jeunes qui s'insèrent dans l'emploi (même précaire) se construisent au sein de la Garantie jeunes à partir d'interactions relevant de la « mobilisation » et de l'« intermédiation » et cette dernière est davantage dirigée vers le secteur public – au moyen des contrats aidés – que vers le secteur concurrentiel. Si les emplois occupés sont des emplois non

stables, l'appartenance à cette catégorie renvoie au fait que les missions d'intérim s'enchaînent ou encore que les CDD obtenus sont relativement longs (6 mois).

4.1.2 Des jeunes plus diplômés et plus mobiles

Les jeunes qui s'insèrent dans l'emploi précaire sont les plus diplômés de la population enquêtée. Nous avons insisté plus haut sur l'idée selon laquelle les jeunes participant au dispositif étaient majoritairement en difficultés sociale et scolaire. À l'instar d'autres travaux, l'enquête montre qu'un diplôme, même relativement modeste, joue un rôle considérable dans les parcours de ces jeunes⁸⁸. Parmi les titulaires d'un baccalauréat technologique ou général, certains ont été inscrits à l'université même si cette expérience a été de courte durée. D'autres espéraient intégrer des BTS en alternance, mais ils n'ont pas été retenus ou n'ont pas réussi à trouver un employeur pour valider leur formation. Ils sont par ailleurs quelques-uns à avoir obtenu un CAP.

Les jeunes de ce premier groupe sont aussi plus mobiles que les autres, ce qui explique qu'ils accèdent aussi plus facilement à l'emploi. Grâce à l'allocation, certains financent leur permis de conduire, l'obtiennent et deviennent ainsi plus autonomes pour se déplacer. Julie (E34) fait par exemple le choix, dès son entrée dans le dispositif, de se concentrer sur l'obtention du permis. Considérant que l'acquisition d'une autonomie de déplacement lui permettra de travailler, elle utilise les trois quarts de l'allocation pour financer cette formation et se rend à l'auto-école tous les jours. Une fois « le papier rose » en poche, elle effectue plusieurs missions d'intérim. D'autres jeunes, comme Steve (E10), réussissent à épargner suffisamment pour acheter une voiture d'occasion.

Les jeunes de ce groupe, qui n'ont pas le permis de conduire, sont néanmoins ceux qui ont davantage que les autres accès aux transports en commun ou qui rencontrent une proposition institutionnelle répondant à leurs besoins : ils se voient par exemple proposer un système de covoiturage mis en place par un conseiller de la Garantie jeunes. Le bilan « positif » du dispositif pour ces jeunes est donc fortement influencé par la proposition institutionnelle de la mission locale et notamment par le travail d'accompagnement et d'intermédiation des conseiller(ère)s qui donnent tout son sens au *workfirst*.

4.1.3 Les effets positifs de l'accompagnement et du *workfirst*

Pour la plupart des jeunes de ce premier groupe, l'accompagnement porte à la fois sur la situation professionnelle et sur la situation personnelle. Les conseiller(ère)s ont su apporter une

⁸⁸ Mazari Zora, Meyer Virginie, Rouaud Pascale, Ryk Florence, Winnicki Philippe, 2011, « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », *Bref du Céreq*, n°283.

« aide morale », « ça nous permet de nous relever », comme le dit Nicolas (E4). Ils gèrent également des situations d'urgence en se rendant disponibles. Les conseiller(ère)s ont, par exemple, mis en place un hébergement dans un foyer pour Kevin (E3) qui quitte le domicile familial après une crise avec son père.

C'est également sous l'effet de l'aide et des échanges quotidiens avec les conseiller(ère)s que certains jeunes, comme Marion (E6), acceptent des emplois auxquels ils ne prétendaient pas et admettent l'idée de réaliser des tâches répétitives et de travailler avec des horaires décalés, parfois nocturnes. À son entrée dans le dispositif, la jeune femme qui souhaite devenir gardien de la paix, passe le concours mais échoue à l'écrit et envisage alors de passer d'autres concours de la Fonction publique. Marion, qui considère la Garantie jeunes comme « [sa] deuxième maison », explique que ce dispositif lui a permis de changer son rapport au travail dans la mesure où elle accepte désormais « des boulots ingrats », en précisant : « j'ai pas le choix » (entretien 2). Cette attitude renvoie à ce que Xavier Zunigo appelle le « deuil des grands métiers »⁸⁹. Certains jeunes prennent ainsi conscience, en se confrontant au monde du travail et en étant accompagnés par les conseiller(ère)s tout au long de cette expérience, des possibilités réelles qui leur sont offertes, compte tenu de leurs compétences et de leurs parcours biographiques, et notamment scolaires. De la même manière, Julie (E37) se dit prête à travailler quel que soit le poste : « aujourd'hui, on choisit plus son travail ».

Pour ces jeunes qui s'insèrent dans l'emploi, l'accompagnement collectif et individuel ainsi que l'expérience d'emploi est un moyen de sortir de l'isolement social dans lequel ils disent s'être enfermés ou même de « réparer » des parcours biographiques complexes et douloureux. Maëlla (E1) insiste ainsi à plusieurs reprises sur le fait que le dispositif lui a permis de s'ouvrir aux autres : « ça m'a fait faire quelque chose au lieu de rester chez moi, ça m'a permis de rencontrer des personnes ». Certains jeunes « soignent », quant à eux, leurs addictions (alcool et cannabis) et leurs troubles psychologiques. Kevin (E3) confie que, sans la Garantie jeunes, « [il] serait parti loin, [il] aurait rejoint le noir ». L'agoraphobie de Michaela (E27) s'atténue depuis qu'elle est vendeuse par intérim chez H et M. « Maintenant c'est parti, c'est une bonne chose » ; « le fait de travailler, de m'avoir mis avec des jeunes ça m'a fait un déclic ». Elle ne se rend plus chez le psychologue car elle n'en ressent plus le besoin.

L'accès à l'emploi et à l'autonomie qu'il procure est également source de fierté : à l'occasion du *focus group*, Rebecca (E23) montre les ampoules qui se trouvent sur ses doigts et qui sont apparues à force d'avoir répété le même geste pour effectuer de la mise en carton⁹⁰. Elles représentent le « travail bien fait » et le labeur de plusieurs journées passées à l'usine.

⁸⁹ Zunigo Xavier, 2010, « Le deuil des grands métiers : Projet professionnel et renforcement du sens des limites dans les institutions d'insertion », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 4, n°184, pp. 58-71.

⁹⁰ Cf. annexe 2.

L'« intermédiation » n'est pas toujours le résultat d'une interaction entre le jeune et la proposition institutionnelle : Rebecca (E23) et Julien (E14) accèdent à l'emploi par l'intermédiaire d'un soutien familial qui leur permet de rester impliqués dans le dispositif. Julien obtient un CDD et une formation rémunérée dans une usine de parfum par l'intermédiaire de sa sœur. Il y travaille à la chaîne avec son frère, avec qui il achète une voiture ce qui leur permet à tous les deux de se rendre au travail. Pour Rebecca, c'est son frère qui joue un rôle important et la motive en lui mettant « *un coup de pieds au cul* ». Pour ces jeunes, l'aide familiale vient renforcer le dispositif dans le changement de situation professionnelle.

À la sortie du dispositif, les jeunes de ce premier groupe sont donc lancés dans une dynamique d'emploi ou de formation et expriment le sentiment de « s'en sortir », d'en avoir fini avec la « galère ». Ils envisagent l'avenir plus sereinement et se projettent comme chef d'équipe comme Kevin (E3) ou aspirent à ouvrir un plan d'épargne logement comme Jacques (E55).

4.2 Préparation sociale à l'emploi

Le deuxième groupe de jeunes rassemble des profils très variés du point de vue du niveau de diplôme, allant des titulaires d'un baccalauréat à ceux qui sont sortis du système scolaire sans diplôme. L'hétérogénéité des enquêté(e)s s'observe également dans leur rapport à l'emploi, à la mobilité et à la santé. Ces parcours se construisent à partir de toutes les formes d'interactions observées (« occupation », « mobilisation », « intermédiation », « démobilisation »). De manière générale, ces jeunes sont « en cours d'accès » à l'emploi. Ils s'y préparent en faisant des stages, en se formant ou en prenant conscience des règles du monde du travail mais aussi en évoluant dans leur parcours de vie : certains gagnent en confiance en eux, grâce à l'aide des conseiller(ère)s et/ou à une prise en charge médicale et psychologique, d'autres décident « *d'arrêter le business* », comme Sofiane (E35), ou bien remboursent leurs dettes (Manon, E48) ou bien encore quittent le foyer parental pour gagner en autonomie (Anthony, E49).

4.2.1 Des jeunes en cours d'accès à l'emploi

Contrairement aux jeunes du premier groupe, les jeunes du second ne cumulent pas d'expériences d'emploi sur le moyen terme. Certains d'entre eux enchaînent plusieurs missions d'intérim de très courtes durées, sans réussir toutefois à créer de dynamique. Pour d'autres, les expériences d'emploi se résument à une succession de stages. Enfin, certains jeunes intègrent des formations comme Pétronille (E60), Nora (E52) ou Salamata (E41). Cette dernière s'inscrit, pendant la Garantie jeunes, à un « CAP agent polyvalent de restauration » et après des mois de recherche, elle obtient un contrat d'apprentissage auprès d'une enseigne de restauration rapide.

Grâce à l'allocation, elle achète une mallette de couteaux, matériel nécessaire pour intégrer la formation. Pour ces trois jeunes femmes, l'allocation fournie par le dispositif a permis de prendre du temps pour faire murir le projet professionnel correspondant à leur expérience et à leur qualification.

Un seul jeune (William, E28) entre dans un dispositif d'insertion sociale et professionnelle, après avoir quitté quelques mois plus tôt la Garantie jeunes et avoir été licencié d'un emploi de mise en rayon.

4.2.2 Un début d'accès à l'autonomie

Les jeunes de ce groupe « utilisent » le dispositif, et notamment l'allocation, pour tenter d'améliorer leur mobilité ou bien pour prendre le temps de travailler les points faibles de leur parcours de vie, par exemple en régularisant leur situation financière ou en prenant des distances par rapport à leur passé de délinquance.

Rares sont ceux qui possèdent le permis de conduire. Cependant, conscients que leur manque de mobilité est un frein à l'emploi, ils s'inscrivent à la formation et financent les heures de conduite grâce à l'allocation. Certains d'entre eux éprouvent néanmoins des difficultés à fréquenter l'auto-école de manière assidue ou échouent à l'examen. Si Kader (E21) n'effectue qu'un seul stage pendant la Garantie jeunes qu'il abandonne au bout de quelques jours, il réussit néanmoins à obtenir le « papier rose ». De leur côté, Laura (E5) et Anne (E32) font le choix de déménager en région parisienne ou dans une grande ville « là où y a plus de magasins » (Laura, E5) pour pouvoir utiliser les transports en communs et augmenter leurs chances de décrocher un emploi.

Pendant la Garantie jeunes, Manon (E48) ne travaille qu'un mois en tant qu'hôtesse de caisse. Elle n'est pas très enthousiaste à l'égard du dispositif : « *Perso, j'attendais pas grand-chose, j'ai jamais trouvé de travail par la mission locale* » ; « *Au niveau coiffure, ils ont pas grand-chose* ». Cependant, l'allocation lui a permis de s'acquitter de ses dettes « *C'est déjà ça !* ». Elle rembourse plus de 500 euros « *d'amendes de l'État* » (un ami a « *roulé* » avec sa voiture sans assurance) et 1 200 euros de dommages et intérêts pour une histoire de camping impayé : « *[Ils] me prennent la moitié de ma paye [par mois]. [...] faut bien que je vive aussi* » ; « *Et l'autre moitié, ben, je prends mes clopes, je fais les courses. Après, j'ai plus rien* ». Même si elle n'a pas changé de projet professionnel – « *ça fait depuis la 3^{ème} que j'ai la coiffure en tête et c'est pas sorti* » – et si elle considère que la Garantie jeunes n'a pas répondu à ses attentes, l'allocation est toutefois une première étape dans le parcours de la jeune femme pour poursuivre ses projets professionnels.

Sofiane (E35) lui aussi utilise la Garantie jeunes pour « régulariser » son passé : entre 16 et 22 ans, il avoue gagner sa vie grâce au *deal* : « *un peu de stupéfiants, un peu de shit, un peu de beuh, un peu de tout* ». Avec le *deal*, il paie « *sa consommation pour fumer* », le permis de conduire, une voiture, des vêtements, de la nourriture, des « *suites dans des hôtels 3 étoiles* », des soirées pour « *s'amuser avec des filles* » ou « *des clients* » ; « *parce que c'est du commerce* ». Le *deal* lui permet « *d'être indépendant* ». Cette activité est toutefois contraignante et comprend de nombreux risques : « *toujours en train de surveiller s'il y a la police, s'il y a pas des RG, [...] toujours changer de téléphone, toujours faire attention, regarder si on n'est pas suivi, toujours savoir à qui vendre...* » Et puis « *quand on a 800-1 000 euros, faut vraiment les justifier. Comment faire ?* ». Dans ce contexte, la Garantie jeunes est salutaire : Sofiane décide d'arrêter une partie de ses activités informelles et « *de trouver un travail, avoir un salaire, fonder une famille* » ; « *Faut bien se réveiller un jour ou l'autre, [...] rattraper le temps perdu de 16 à 22 ans* ». Sofiane considère l'allocation comme de l'argent qu'il peut justifier, contrairement à celui du *deal*. Son objectif est donc « *d'évoluer ou progresser pour avoir, je dirais pas une personnalité, mais une profession, comme tout le monde* » ; « *Quand on a un travail, on est ouvrier, on a une profession, ça fait bien, les gens ils nous voient d'un autre cliché* » (entretien 1). Par ailleurs, il considère que la Garantie jeunes lui a permis de changer des « *petites choses* », comme « *le comportement, comme la ponctualité* ». Il ajoute avoir un nouveau rythme de vie : « *avant j'étais pas du matin, maintenant je suis du matin, enfin, je vis plus la journée que la nuit, avant c'était le contraire. Avant la journée, je dormais, je foutais rien, la nuit je faisais ce que j'avais à faire. Malheureusement, mais j'ai changé ce mauvais rythme de vie, donc ça c'est déjà pas mal* ».

4.2.3 L'apprentissage des règles du monde du travail et la confiance en soi

De nombreux jeunes de ce groupe insistent sur le fait que l'accompagnement proposé par la Garantie jeunes leur a permis d'être plus à l'aise face à un employeur. « *Au jour d'aujourd'hui, là je vais voir un patron avec un grand sourire...* », déclare Laura (E5) qui dit désormais se « *débrouiller par soi-même* » : « *on me donne une offre, je me déplace pour aller voir* ». Quant à Salamata (E41), elle porte un regard positif sur la Garantie jeunes car elle a beaucoup apprécié les simulations d'entretien d'embauche (« *ce qu'on devait faire, et comment on devait parler* »). Nourredine (E24) aussi déclare avoir beaucoup appris et souligne même que, sans la Garantie jeunes, il n'aurait pas réussi son entretien d'embauche : « *[on apprend] comment se comporter, comment se tenir, tout ça... et, ouais, ça, ça m'a bien aidé, ben... c'est grâce à ça, parce que... pour où je vous ai dit, pour médiateur dans les transports en commun, fallait faire un entretien d'embauche... Après, je l'ai réussi haut la main, grâce à ça, en fait. Sinon, je pense que je l'aurais pas réussi. [...] ça donne aussi des armes, pour le monde du travail, en gros, quoi* ».

De nombreux jeunes considèrent finalement que le dispositif leur a permis de (re)trouver une confiance en eux-mêmes. Johnny (E7) déclare ainsi : « *j'ai un peu plus confiance en moi* ». De même,

Neil (E16) confie : « *les simulations d'entretien, ça m'a beaucoup aidé* », « *je suis plus à l'aise devant un patron* ». Enfin, William (E28) ajoute que « *la GJ c'est plus pour se resituer* », « *c'est une aide à prendre, une aide à prendre au maximum au sérieux, une épreuve de remise en question, de compréhension de soi-même* ».

4.2.4 Se soigner

Pourtant, le manque de confiance en soi ou la timidité excessive de certains jeunes est parfois plus problématique et nécessite alors une prise en charge plus poussée. Là encore, le rôle des conseiller(ère)s de la Garantie jeunes est essentiel et c'est, parce que le dispositif propose un accompagnement collectif et intensif les premières semaines, que certaines solutions sont proposées aux jeunes. Le parcours de Tony (E9) est marqué par une histoire familiale difficile : « *un peu très lourde [où] y'a rien qui a été facile* ». Son père, alcoolique, se dispute beaucoup avec sa mère « *ça a été très compliqué avec mes parents qui se séparaient toujours, [...] s'embrouillaient tout le temps* ». Après le décès de son père, Tony connaît deux beaux-pères : le premier, quand il était adolescent, « *rendait tout le monde malheureux* » ; le second, compagnon actuel de sa mère, est « *beaucoup mieux* ». Suivi par une éducatrice entre la primaire et le début du collège, il confie avoir été très timide et « *pas toujours propre sur [lui]* ». Profondément marqué par la mort de son père, il arrête les études et entre alors à la Garantie jeunes en espérant atteindre plusieurs objectifs : trouver un travail, aider sa mère et « *prendre son envol, [...] c'est-à-dire être indépendant, avoir un appartement* ». Il éprouve des difficultés à obtenir des stages, ce qui alimente un manque confiance en lui et génère des périodes de doute : « *après avoir essayé de multiples choses et qu'au final on arrive à rien, on se pose des questions* ». Mais, Tony se sent soutenu par les conseiller(ère)s : « *ils vont pas nous lâcher* ». À plusieurs reprises, il se confie aux conseiller(ère)s qui, devant ses difficultés lui proposent d'être suivi par un psychologue (via une association), ce que Tony finit par accepter. Depuis, « *il se sent mieux* ». Selon lui, il a progressé sur plusieurs points : la vie en groupe, l'autonomie dans les recherches, « *avant je savais pas comment m'y prendre* ».

Si Anne (E32) n'est pas suivie par un psychologue, elle revient à plusieurs reprises sur l'effet thérapeutique de l'atelier *coaching* : « *On a fait des activités pour classer des familles : est-ce qu'on est proches de ces parents-là, pas proches... [Je plaçais] des jeunes [qui représentaient] ma belle-mère, ma mère, ma sœur... En [les] plaçant, en plaçant toutes les douleurs qu'il y a dans mon corps, dans mon cœur, c'est ça qui est sorti en pleurant. [...] Ça m'a fait mal au début mais après [...], j'ai parlé avec tout le monde. [...] Et puis j'ai été jusqu'à voir ma grande sœur, ça fait je sais pas combien de temps que je l'ai pas vue, 5 ou 6 ans [...]* ». Elle ajoute : « *Moi, avant je parlais comme ça hein, mais à cause de l'atelier coaching, je parle bien* ».

Anne et Tony ne sont pas les seuls à éprouver des difficultés d'ordre psychologiques qui les empêchent d'avancer. Mais alors que tous les deux ont pu trouver des ressources, notamment

auprès des conseiller(ère)s ou des ateliers proposés pendant la Garantie jeunes, d'autres n'ont pas pu ou su se saisir du dispositif. Leurs difficultés sont telles qu'elles les conduisent dans des parcours « empêchés ».

4.3 Des parcours empêchés

La situation sociale et professionnelle d'une dizaine de jeunes n'évolue pas entre leur entrée et leur sortie du dispositif, voire se dégrade sous l'effet du temps qui passe. Parmi les enquêté(e)s, il est notable que ce sont les moins doté(e)s scolairement. Ils/elles sont peu diplômé(e)s ou ont juste un CAP ; ils/elles ont très peu travaillé ou ont fait quelques stages. Certains même n'ont rien fait et n'ont eu aucune expérience d'emploi pendant toute la durée du dispositif. Pour la plupart d'entre eux, le parcours dans le dispositif se caractérise par des interactions relevant de l'« occupation » et surtout de la « démobilitation ». Certains considèrent que la Garantie jeunes n'a pas respecté le contrat. Selim (E53) déclare : « *La Garantie jeunes ça mène à rien du tout* », c'est un dispositif qui, selon lui, ne tient pas ses promesses : « *Ils nous appellent pas* », « *Ils nous laissent dans la nature* ». Wilfried (E17), quant à lui, considère qu'« *ils devraient mettre des conseillers plus motivés* », « *à la base, ils sont censés nous aider à chercher du travail. Quand ils le veulent. Et voilà. Ça se résume à ça. Nous aider à chercher du travail et au final, on se débrouille. Pour qu'on se débrouille, ils nous ont même donné les attestations, au cas où on a des stages* ».

C'est donc parce que ces jeunes sont « empêchés »⁹¹ – à la fois physiquement, psychologiquement, socialement, économiquement – qu'ils n'adhèrent pas à la proposition institutionnelle de la Garantie jeunes ou que la mission locale n'a pas les moyens humains et financiers de les aider.

4.3.1 Des problèmes de santé qui freinent l'accès à l'emploi

Qu'il s'agisse de leur propre santé ou de celle de leurs proches, les jeunes de ce troisième groupe expliquent que les troubles psychologiques ou les problèmes de santé sont un frein à leur recherche d'emploi et à leur investissement dans le dispositif. Selim (E53) confie avoir encore des difficultés à contenir sa colère, faisant référence à sa maladie mentale (trouble bipolaire). Fousseu (E11) évoque de nombreuses blessures aux genoux qui mettent fin à sa carrière de footballeur et

⁹¹ La notion de « parcours empêché » fait écho à celle de « travail empêché » développée par Clot Yves (2010, *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte). Le « travail empêché » rend compte du stress engendré par l'impossibilité pour les salariés d'effectuer un « travail bien fait », le travail empêché engendrant des risques psychosociaux. Pour les jeunes de la Garantie jeunes, c'est parce qu'ils sont « empêchés » que le dispositif n'a aucun effet en termes d'insertion sociale et professionnelle (soit parce qu'il est inadapté soit parce qu'il n'en a pas les moyens humains et financiers).

qui, par la suite, entravent sa recherche d'emploi. D'autres sont « freinés » par la maladie d'un proche qui nécessite un accompagnement quotidien. René (E50) évoque le cancer et le traitement de sa mère. Il est également sollicité par la marraine de sa compagne « *qui a des problèmes de santé aussi, donc quand elle a besoin de moi, je vais l'aider pour ses papiers, pour bouger des meubles, tout ça* ». Wilfried (E17) entre dans le dispositif pour « *se remettre les idées en place* », notamment parce que sa compagne subit cette année-là deux IVG⁹², après avoir été violée quelques années auparavant.

On trouve aussi dans ce groupe des jeunes qui, comme Bintou (E54), n'ont pas pu s'approprier le dispositif car leur parcours de vie les en a empêchés. Même si Bintou travaille un peu en intérim pendant son année de Garantie jeunes, elle a dû accompagner son père en fin de vie et elle se rapproche du troisième groupe de jeunes.

4.3.2 Sortir de l'urgence

Les parcours de ces jeunes se caractérisent également par la précarité résidentielle et des formes de vulnérabilité qui freinent la participation au dispositif. Ils expliquent ainsi ne pas être « disponibles » pour s'engager dans une démarche de recherche d'emploi, alors qu'ils ont à gérer des urgences vitales. Thomas (E18), hébergé en CHRS⁹³, doit survivre dans la rue et raconte se « *défoncer le cerveau toute la journée... parce que le problème, c'est que, voilà, à force de péter un plomb parce qu'on se retrouve dehors, ça entraîne des choses que, forcément, je devrais pas le faire, mais que je le fais quand même, donc voilà, c'est compliqué, quoi...* ». Il est, de plus, dans l'incapacité de suivre un accompagnement collectif et de s'investir au sein d'un dispositif exigeant du point de vue de la présence, de la concentration, de la motivation ou de l'autonomie. Quelques mois après son entrée à la Garantie jeunes, Thomas s'emporte violemment contre la conseillère car elle n'a pas traité suffisamment vite son dossier de demande de logement : « *j'ai péter un meuble avec la main, avec le poing* » ; « *Je suis parti, on va dire, trois jours, pour me calmer les nerfs, donc j'avais pas pris mon téléphone, j'avais rien pris... parce que voilà, quoi, je peux être gentil, mais je commençais vraiment à trop monter en pression... Donc, pendant les trois jours, justement, où j'avais peut-être une place au foyer, pendant trois jours, j'y étais pas* ». À cause de cet incident, Thomas perd sa place dans le CHRS où il est hébergé et se retrouve dehors « *sous une tente, en plein hiver !* ».

Angelina (E13) doit, quant à elle, lutter pour ne pas être expulsée de son logement. Sa logeuse la harcèle pour qu'elle quitte le logement qu'elle lui sous-loue. « *Elle frappe à la porte à chaque arrêt, elle coupe l'eau [...] à toute heure, elle vient frapper à la porte, elle a même fermé la fenêtre de la chambre, je n'ai plus accès à la fenêtre [...] avec des briques en fait, elle a fait une construction derrière, plein de choses, elle m'envoie des sms me disant de partir* ». Angelina ajoute « *j'ai peur de sortir de chez moi car si je sors et qu'elle est*

⁹² Interruption Volontaire de Grossesse.

⁹³ Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale.

là, j'ai peur qu'elle vienne changer les serrures ». Sans soutien familial et avec pour seule ressource l'allocation de la Garantie jeunes, Angelina essaie, autant que possible, de survivre au quotidien. « *J'avais plus rien dans mon frigo* », « *il n'y avait pas de tickets [alimentaires distribués à la Mairie]* ». « *Je suis vraiment, vraiment dans la merde* ». Les conseiller(ère)s de la Garantie jeunes l'orientent vers le CCAS⁹⁴. Elle a, par ailleurs, fait une demande de renouvellement de la Garantie jeunes qui lui a été refusée. « *J'ai parlé de ma situation à la conseillère...pff... [silence] voilà quoi* ».

Face à des jeunes ancrés dans l'exclusion ou la pauvreté, la priorité donnée à l'emploi n'est pas adaptée pour prendre en charge la pluralité et la complexité de leurs parcours. La logique du *workfirst* atteint ici ses limites dans la mesure où elle ne peut aider des publics trop « empêchés ». Leur prise en charge ne saurait se réduire à un accompagnement vers l'emploi, mais devrait prendre la forme d'un suivi global considérant toutes les dimensions biographiques des jeunes. Pour d'autres parcours « empêchés », comme celui d'Angelina, le dispositif ne parvient pas à agir sur la situation car les moyens financiers et humains mobilisés ne sont pas suffisants. Ces résultats incitent donc à penser que les missions locales ne doivent pas oublier leur philosophie d'action initiale, celle de la prise en charge de l'insertion professionnelle mais aussi de l'insertion sociale.

⁹⁴ Centre Communal d'Action Sociale.

5 La Garantie jeunes en action

L'originalité du dispositif de la Garantie jeunes, qui s'oppose aux traditionnelles méthodes employées jusqu'alors dans les missions locales, consiste à proposer un accompagnement collectif aux jeunes et à les mettre rapidement en emploi, dans une logique de *workfirst*. Le dispositif, qui s'adresse aux jeunes NEETs en situation de grande précarité, sans emploi et non scolarisés, se distingue *a priori* d'autres dispositifs mis en œuvre précédemment, dans la mesure où c'est par l'accompagnement collectif puis individuel, et par la mise en relation avec des employeurs, que les jeunes sont incités à entrer sur le marché du travail. Par ailleurs, ils perçoivent pendant un an une allocation, dont le montant est sensiblement plus important que celui proposé par les autres dispositifs, et qui est sensée leur permettre, dans la même logique que celle du RSA, c'est à dire en cumulant les revenus du travail et ceux de l'allocation, de subvenir à leurs besoins pendant cette année d'accompagnement vers et dans l'emploi.

En recueillant des éléments sur le parcours biographique des jeunes (partie 2), en observant le fonctionnement du dispositif au sein des missions locales, et notamment la rencontre entre la proposition institutionnelle de la Garantie jeunes et sa réception par les destinataires (partie 3), et en mesurant les résultats de cet accompagnement sur le parcours des jeunes, au bout de quelques mois (partie 4), nous avons proposé un cadre d'analyse permettant de mieux comprendre comment fonctionne ce dispositif original et ce qu'il produit au sein des missions locales et sur les jeunes.

Il nous semble important d'insister sur trois éléments plus spécifiquement pour synthétiser et souligner les points forts et les points faibles de la Garantie jeunes : la nécessité de l'allocation comme ressource pour les jeunes ; le grand intérêt de l'accompagnement collectif et du nouveau rapport instauré entre les jeunes et les conseiller(ère)s, fondé moins sur le rendez-vous mensuel que sur une disponibilité permanente ; la priorité donnée à l'emploi et à la mise au travail, dans une logique d'activation et de *workfirst*, qui trouve toutefois ses limites pour certains jeunes dont la « carrière » familiale, scolaire et sociale est jalonnée par les difficultés.

5.1 L'allocation : une nécessité pour les jeunes rencontrés

La grande crainte des concepteurs des politiques publiques à destination des personnes en situation d'exclusion est de voir les allocations, que ces dernières perçoivent, détournées de leur usage de « réinsertion ». Une telle crainte s'inscrit pleinement dans les représentations sociales à l'égard des plus pauvres, oscillant perpétuellement entre les figures du « bon » et du « mauvais » pauvre : « Le "bon" pauvre est celui que l'on connaît bien (proximité), qui n'est plus capable de subvenir à ses besoins, parce qu'il est invalide par exemple (incapacité), qui se conforme aux normes

sociales et qui, silencieusement et honteusement, accepte sa condition (docilité). Il est celui qui mérite le secours de la collectivité parce qu'il fait des efforts et parce qu'il est victime de sa situation. Le "mauvais" pauvre est au contraire celui qui n'appartient pas à la communauté, qui est étranger, déviant, qui est capable de travailler mais ne fait pas d'effort et profite de la charité individuelle ou de la solidarité collective. Cette distinction séculaire entre les "bons" et les "mauvais" pauvres oriente les politiques publiques d'assistance et, selon les époques, on observe l'alternance voire parfois la présence simultanée de deux types d'attitudes à l'égard de ces populations défavorisées : la répression et/ou la charité. »⁹⁵ Ainsi, le contrôle et la vigilance à l'égard de ce que l'on octroie ou non aux plus vulnérables dans nos sociétés, sont-ils constants⁹⁶. « Les sociologues le répètent : l'opinion publique alterne assez facilement entre méfiance envers les bénéficiaires de prestations en temps de crise ou compassion passagère envers les plus démunis en période plus faste... D'autant plus facilement si le discours politique incite à la méfiance et mise sur le contrôle des chômeurs ou des personnes titulaires du RSA. »⁹⁷

La Garantie jeunes ne fait pas exception et la crainte d'une « mauvaise » utilisation, par les jeunes, de l'allocation prévue par le dispositif est elle aussi constante. Pourtant, notre enquête de terrain a bien montré que **cette allocation est extrêmement utile à l'ensemble des jeunes, quel que soit l'usage qu'ils en font**. Le premier usage, associé au « passé » permet au jeune de combler des dettes accumulées par des impayés de loyer, des soins, des emprunts. Le second usage renvoie au « présent » et permet au bénéficiaire d'assumer le coût de la vie quotidienne, les besoins primaires (se nourrir, se loger, se vêtir). Le troisième usage se rapporte au « futur » : il s'agit pour le jeune de capitaliser pour financer le permis de conduire ou une formation. Dans tous les cas, **l'allocation est perçue comme une nécessité et permet à beaucoup de jeunes ou à leur famille de survivre ou d'envisager l'avenir un peu plus sereinement**.

5.2 Accompagnement collectif et disponibilité des conseiller(ère)s : un tournant pour les missions locales ?

La nature des différentes formes d'interactions au sein du dispositif est également un prédicteur efficace de la manière dont les jeunes se répartissent dans les trois groupes distingués. **L'accompagnement collectif**, qui fait toute l'originalité de la Garantie jeunes, est un élément favorisant grandement l'implication des jeunes ; ces derniers sont également sensibles à

⁹⁵ Loison-Leruste Marie, 2014, *Habiter à côté des SDF. Représentations et attitudes face à la pauvreté*, L'Harmattan, coll. Habitat et Société, p. 23

⁹⁶ Lima Léa (dir.), 2013, *op. cit.*

⁹⁷ Figuière Céline, 2015, « Vers une dangereuse précarisation de la citoyenneté », *Le magazine de la FNARS*, n°10, printemps, p. 9

l'accompagnement proposé par les conseiller(ère)s. **La relation établie entre les conseiller(ère)s et les jeunes joue un rôle fondamental** et est essentielle pour comprendre pourquoi certains jeunes, cumulant pourtant de nombreuses difficultés, parviennent néanmoins à se mettre en mouvement vers l'emploi. Marion (E6) et William (E28) soulignent tous les deux que la relation aux conseiller(ère)s, leur disponibilité et l'accueil qui leur est réservé dans les locaux de la Garantie jeunes, font de ce lieu une « deuxième maison » :

Marion : Moi je vois une différence, personnellement. Dans le sens où en rendez-vous à la Mission Locale, ben on voit la personne peut-être une à deux fois par mois, et encore. On est pas suivi au quotidien. Moi qui y passe le plus clair de mon temps, généralement, parce que je suis très... je m'entends très bien autant avec S. qu'avec B., et je trouve qu'il y a quand même une autre approche. On est quand même plus... euh... il y a une autre conversation, il y a d'autres langages qui font qu'on arrive peut-être plus facilement à comprendre, en fait. On arrive peut-être plus à se motiver dans ce cadre-là que dans le cadre de la Mission Locale.

Question : Du coup c'est parce que c'est S. et B. et parce que ça passe bien, le courant passe bien ?

Marion : Ben parce que oui, après on a quand même un autre contact, dans le sens où les choses sont dites différemment, ils sont sur notre dos quasiment tout le temps, ils savent nous parler, nous expliquer. Y'a pas de soucis, en fait. Et le fait de les voir tout le temps comme ça, ben c'est ce que disait S. tout à l'heure, c'est un peu notre deuxième maison, entre guillemets. **Marion (E6), focus group.**

Question : Parce que toi tu continues à venir ici même si t'es plus dans la...

William : Ouais ! C'est ma maison ici !

Question : C'est ta maison ? Ça veut dire quoi c'est ta maison ?

William : Ben, je sais pas, on se sent bien ici en fait, on est bien ici au final. Je sais pas c'est l'habitude. Au lieu d'aller à la Mission Locale, je viens là quoi. **William (E28).**

Cette relation aux conseiller(ère)s n'est pas toujours facile et ces derniers sont aussi les garants du respect des règles : Tony (E9) soulignent les contraintes nécessaires et utiles qu'ils font peser sur les jeunes :

Question : Et... comment tu.. tes relations avec les... A., B., S., ça se passe bien ?

Ouais... il y a pas de soucis. Enfin, A. ce serait difficile de pas avoir de relation avec lui... Ça se passe bien, après S., voilà, elle est plus derrière nous que les autres, donc des fois, ben, je la supporte moins, évidemment. C'est aussi pour nous, mais... voilà, ça se passe mieux avec S. mais il y a un moment où j'essayais de l'éviter. Mais maintenant, non, ça se passe mieux. **Tony (E9).**

C'est ce qui ressort également des discours des jeunes pendant les *focus groups*. La contrainte exercée par les conseiller(ère)s, même si elle est parfois difficile, est nécessaire :

Question : Quand vous dites que vous les avez tout le temps sur le dos, c'est intéressant parce que c'est une expression, a priori... avoir quelqu'un sur le dos...

Tony : C'est négatif.

Marion : Ça fait fardeau, généralement. Et là non, c'est pas plus mal en fait. Si on les avait pas comme ça, au quotidien, les trois quarts d'ici seraient déjà partis ou n'auraient même pas tenté l'expérience, en fait. Que là, le fait de... effectivement de nous rappeler à l'ordre, de nous dire : il y a telle ou telle offre d'emploi, postule, postule, postule... Ça nous incite aussi à le faire, parce que chez nous, on a pas forcément une famille qui... comment dire... qui nous encourage à tout ça. Alors que eux nous encouragent au quotidien, ils nous lâchent pas une seule seconde.

Question : Ils font attention, quoi.

Marion : Ah ouais.

Question : Est-ce que c'est lié à la personnalité de S. et B. ou est-ce que c'est lié au fait d'être tout le temps là ?

Marion : Ben il y a les deux. C'est toujours convivial, on sait que quand on va sortir d'ici, on va pas sortir déprimé ou énervé spécialement, quoi. Ou même quand on se dispute avec eux, ça dure cinq minutes. Et après ça passe quoi. Parce qu'ils savent très bien qu'on a des moments durs nous-mêmes. **Focus group.**

Au-delà de la relation avec les conseiller(ère)s de la Garantie jeunes, les enquêté(e)s insistent sur le fait que le groupe les aide à avancer, ce qui correspond tout à fait aux attentes des concepteurs du dispositif. La dimension collective de l'accompagnement accélère celui-ci :

« Il y a une chose qui est certaine, c'est qu'entre quatre et huit semaines, il se passe quelque chose. Et ces choses qui se produisent là, les conseillers le disent, ça met six mois à un an, d'habitude... » **Entretien avec les concepteurs du dispositif.**

Elle a également des vertus socialisatrices. Le travail en groupe permet d'énoncer des règles relatives à la vie en société et d'inculquer une *hexis* corporelle⁹⁸ de jeunes chercheurs d'emploi et plus largement de jeunes travailleurs. Cette socialisation n'est pas seulement le fait des conseiller(ère)s dans une perspective « descendante » et professorale. Ainsi, dans les observations que nous avons pu conduire, les remarques relatives aux casquettes, aux maillots de football et aux shorts à destination des récalcitrants ont été réalisées autant par les conseiller(ère)s que par les autres jeunes.

« La dimension groupe et codes sociaux dans un groupe, est très aidant pour la vie en société...

- Puis la reconnaissance individuelle, elle passe souvent par une reconnaissance collective d'abord...

- On est sur l'estime de soi évidemment, c'est aussi pour le coup, ce que comprennent les conseillers quand ils sont en formation ». **Entretien avec les concepteurs du dispositif.**

Au-delà du regard des pairs, l'accompagnement collectif est pensé comme complémentaire de l'accompagnement individuel. Les difficultés peuvent parfois faire l'objet d'un traitement collectif, les autres plus personnelles, plus intimes sont renvoyées à un travail en face à face. Le dispositif intègre donc la dimension collective, à la fois du côté des jeunes qui sont mis en groupe,

⁹⁸ Bourdieu Pierre, 1980, *Le Sens pratique*, Paris, Les Éditions de Minuit, coll. « Le sens commun ».

mais aussi du côté des conseiller(ère)s qui doivent travailler en équipe et savoir passer de l'individuel au collectif :

« Quand on dit qu'on a besoin d'un binôme de conseillers, c'est parce qu'en même temps qu'il y en a un avec le groupe, l'autre, fait du pickéing dans le groupe, traite, renvoie et reviens. » **Entretien avec les concepteurs du dispositif.**

En outre, la dimension collective repose sur une conception de l'accompagnement qui se distingue d'une démarche scolaire. On retrouve en cela l'esprit du rapport Schwartz⁹⁹.

« On ne pourrait pas s'amuser à sortir les jeunes du groupe si on était dans une démarche descendante de savoirs, parce qu'il reviendrait, il ne capterait plus rien... alors que là, on est plus sur... on fait monter une mayonnaise avec un projet commun, qui est partagé par l'ensemble du groupe, c'est l'accès à l'emploi » **Entretien avec les concepteurs du dispositif.**

Ces hypothèses de travail, construites par les concepteurs du dispositif se confirment dans les observations que nous avons pu conduire dans les missions locales. Elles sont également validées par certains acteurs des missions locales :

« - Dir. : C'est un dispositif qui fonctionne en termes d'accompagnement et très bien. Y'a des aménagements à faire, il est très lourd, donc ça ne peut pas être généralisable à 2300 jeunes, mais il est extrêmement performant dans son aspect mêler le collectif et l'individuel.

- Dir. adjointe : C'est ce qu'on se disait. Le collectif, permet sur des problématiques sociales, de les mettre beaucoup plus rapidement en évidence, qu'en entretien individuel. Le collectif fait qu'effectivement toutes les problématiques sociales ressortent assez rapidement.

- Dir. : Donc on les gère plus vite. Et puis il y a le soutien du collectif, parce qu'entre eux ils gèrent un certain nombre de choses "ah toi t'as fait comme ça etc.", donc oui, ça débloque les situations. Nous on dit que, pour ceux qui ont compris ce qu'ils foutaient là, et comment ça se goupille, on gagne un an et demi d'accompagnement individuel. En six semaines de collectif. » **Entretien avec la directrice et la directrice adjointe de Vert.**

L'accompagnement collectif, s'il est combiné avec des moments ponctuels d'accompagnement individuel est de nature à aider les jeunes. Hormis ceux qui ont des parcours « empêchés », et dont les difficultés sont trop grandes pour pouvoir être exposées au collectif, toutes et tous ont pu tirer des enseignements de la période intensive. Toutefois, nous avons observé qu'à l'issue de cette période, certains jeunes restent à distance de la mission locale. Pour les plus en difficulté, cette phase liminaire est trop brève et la proposition institutionnelle perd de sa densité au cours des onze mois qui suivent, réduisant la Garantie jeunes à une sorte de CIVIS au montant réévalué.

⁹⁹ Schwartz Bertrand, 1981, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, rapport au Premier ministre.

5.3 Priorités à l'emploi et limites du *workfirst*

Les catégories d'interactions déterminent largement les types de parcours des jeunes (tableau 8). Ainsi, « intermédiation » et « mobilisation » conduisent plus souvent aux parcours d'insertion dans l'emploi (précaire). « mobilisation » et « occupation » donnent régulièrement lieu à des parcours de préparation sociale à l'emploi. Enfin, les jeunes dont les parcours sont empêchés sont le plus souvent dans des interactions que nous avons qualifiées d'« occupation » ou de « démobilisation ». Tous les jeunes entrés dans le dispositif correspondent bien au public ciblé. Ils cumulent des difficultés sociales, scolaires et professionnelles. Il reste toutefois qu'en observant finement les caractéristiques de ces jeunes, il est possible de les distinguer entre eux. Dans la logique du *workfirst*, les conseiller(ère)s sont amenés à mettre en emploi rapidement les jeunes. Ils ont alors tendance à proposer une mise en relation avec des employeurs à celles et ceux qui leur paraissent, selon eux, les plus prêt(e)s à entrer en emploi : les plus diplômés et les plus mobiles sont plus souvent mis en situation d'« intermédiation » et ont des parcours plus proches de l'insertion dans l'emploi. Toutefois, l'enquête a pu montrer que l'« intermédiation » réalisée par les conseiller(ère)s se fait plutôt avec des emplois aidés. Ainsi, une part importante des jeunes ayant pu rencontrer l'emploi grâce à l'accompagnement se retrouvent en emplois d'avenir, comme Oliver (E22) et Jacques (E55), en apprentissage comme Kévin (E3) ou en service civique, comme Maëlla (E1). Ce qui s'explique largement par le fait que les missions locales ne disposent pas encore toutes d'un réseau de partenaires entreprises suffisamment conséquent pour « absorber » une part significative de leurs demandeurs d'emploi.

À l'inverse, les jeunes les plus en difficulté sont considérés comme moins « accompagnables »¹⁰⁰ et révèlent les limites de l'accompagnement collectif en basculant dans des formes de « démobilisation ».

La carrière scolaire, familiale et sanitaire des jeunes détermine également l'appartenance des jeunes à l'un des trois groupes. Un diplôme, même modeste, oriente presque inévitablement les jeunes dans le premier groupe de ceux qui s'insèrent dans l'emploi, même précaire. Au contraire, les moins diplômés ont relativement plus de chances d'être dans les deuxième et troisième groupes, c'est à dire, au mieux d'être en cours d'accès à l'emploi, au pire, d'être dans des formes d'empêchements qui se traduisent par une inadaptation du dispositif à leurs besoins.

¹⁰⁰ Garda Julie, 2012, « Mesure de l'accompagnabilité des chômeurs dans le cadre du dispositif d'orientation du RSA : Faire correspondre des biographies administratives et des parcours d'insertion », <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00665204>

L'histoire familiale ainsi que les problématiques sanitaires et sociales rencontrées par les jeunes au cours de leur vie jouent également un rôle important. Ainsi, le dispositif seul ne suffit pas à expliquer les sorties « positives » de Rebecca (E23) ou de Julien (E14), qui accèdent à l'emploi par l'intermédiaire d'un soutien familial. De même, le dispositif ne semble rien pouvoir faire face aux difficultés que cumulent un certain nombre de jeunes : Angelina (E13) est ainsi menacée d'expulsion de son logement et elle n'a plus aucun soutien familial après avoir échappé à un mariage forcé ; de même, les problèmes de santé d'Emilie (E56) – qui a subi des agressions puis a eu un kyste au coccyx – ou les problèmes de santé des proches de René (E50) – cancer des parents – sont autant de freins à la mise en mouvement vers l'emploi de ces jeunes. Le dispositif et la logique du *workfirst* ne peuvent suffire à améliorer la situation de ces jeunes.

Tableau 8 Synthèse de l'analyse

Proposition institutionnelle (Densité, Adéquation, Contrainte)	Dense Articulée avec les attentes Orientée vers la mise en relation Système de contraintes (sanctions positives ou négatives)	Dense Articulée avec les attentes Système de contraintes (sanctions positives ou négatives)	Peu dense Eloignée des attentes Contraintes faibles	Densité faible ou inexistante Eloignée des attentes Contraintes inexistantes
Réception par les jeunes	Engagement dans l'emploi	Implication	Attente	Désengagement
Produit de l'interaction	Intermédiation	Mobilisation	Occupation	Démobilisation
Bilan pour les jeunes (groupes)	Insertion dans l'emploi (précaire)	Préparation sociale à l'emploi		Parcours empêchés
Intérêt/efficacité du <i>workfirst</i>	++	+ / -		--
Caractéristiques des jeunes	Diplôme ++ Mobilité ++	Diplôme +/- Mobilité +/-		Diplôme -- Mobilité --
Illustration	Olivier (E22) Marion (E6)	Tony (E9) Léa (E34)		Wilfried (E17) Angéline (E13)

Conclusion

Au terme de ce rapport, nous aimerions insister sur quelques dimensions structurantes de notre analyse. Alors que le Gouvernement a annoncé l'universalisation du dispositif¹⁰¹, il nous paraît utile de revenir sur les conditions de réussite et sur les limites d'une telle entreprise.

Les premiers temps de notre enquête ont été ceux du constat de la disparité des moyens accordés localement. En effet, comme il est rappelé en en-tête de chaque portrait, les trois missions locales dans lesquelles nous avons enquêté ne disposent pas des mêmes conditions en termes de locaux. En outre, le nombre de professionnels dédiés à la Garantie jeunes ainsi que leur expérience professionnelle et leur type de formation varient grandement. Ces éléments viennent construire la proposition institutionnelle. Au-delà du dispositif en lui-même (l'allocation, l'accompagnement, le kit de déploiement, etc.) tel qu'il a été conçu par la DGEFP¹⁰², la forme organisationnelle locale (le personnel mobilisé, les locaux, le réseau, etc.) contribue à façonner cette proposition institutionnelle. Disposer au sein de la mission locale d'un personnel expérimenté dans l'animation collective et dans les relations avec des entreprises est nécessaire. Avoir recours à la sous-traitance pour organiser des ateliers avec les jeunes est parfois utile pour mettre en œuvre des actions de formation spécifiques comme « santé sécurité au travail », « habilitations électriques » ou encore « gestes et postures ». En revanche, le recours à la sous-traitance vise parfois à pallier l'absence de compétences dans l'accompagnement collectif et à soulager une équipe fortement mobilisée par les tâches administratives. Cela a pour effet d'entraver l'évolution des pratiques professionnelles d'accompagnement, qui font pourtant le cœur de la novation proposée par la Garantie jeunes¹⁰³. Par ailleurs, nous avons pu faire le constat que certains ateliers – majoritairement réalisés par des intervenants extérieurs – pouvaient revêtir un caractère très occupationnel : proposer à des jeunes hommes non qualifiés d'enfiler une cravate alors qu'ils recherchent un emploi de manutentionnaire ; inviter des retraités-bénévoles entrés dans la grande industrie dans une période (révolue) de croissance forte, pour entraîner des jeunes aux entretiens d'embauche ; faire circuler une fiche métier indiquant des professions très qualifiées d'ethnologue, d'avocat ou de journaliste pour construire un projet professionnel, etc. Autant d'activités en décalage avec les situations sociales des jeunes, avec leur niveau d'étude et plus largement avec leurs aspirations. L'universalisation de la Garantie jeunes devra dépasser ces limites, au risque de cantonner l'accompagnement à une succession d'activités qui « occupent » sans parvenir à « mobiliser »

¹⁰¹ Dans le cadre de la discussion de la « loi travail », en seconde lecture à l'Assemblée nationale au moment de boucler ce rapport.

¹⁰² Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle.

¹⁰³ Gurgand Marc, Wargon Emmanuelle, 2013, « Garantie Jeunes. Synthèse des travaux du groupe Ad Hoc », DGEFP.

durablement leurs participants. Au moment où un amendement propose d'ouvrir, par dérogation, l'accompagnement des bénéficiaires de la Garantie jeunes, à d'autres organismes¹⁰⁴, il nous paraît important de souligner que les parcours d'insertion dans l'emploi et de préparation à l'emploi relèvent d'un accompagnement intense et adapté à ces publics qui ne se définissent pas uniquement par le manque – « sans » emploi, « sans » formation, « sans » stage – mais également par une série de difficultés sociales, scolaires, économiques, psychiques, somatiques.

Nous avons observé que l'accompagnement collectif est de nature à aider la plupart des jeunes. En effet, ils sont à une période du cycle de vie dans laquelle la majorité de leurs pairs sont encore scolarisés. Entre 18 et 25 ans, les espaces de socialisation sont principalement construits par l'enseignement secondaire ou supérieur et donnent lieu à des apprentissages collectifs. En réinsérant des publics isolés et en difficulté au sein d'un groupe de pairs, la Garantie jeunes participe à prolonger leur socialisation sans s'appuyer uniquement sur une relation individuelle avec leur conseiller. En intégrant des dimensions collectives à cet accompagnement, le dispositif permet à ses bénéficiaires de s'identifier les uns aux autres, de se soutenir et de s'encourager mutuellement. Dans les échanges quotidiens entre le collectif de jeunes et les conseiller(ère)s, se produit une intériorisation des règles sociales et des normes relatives au monde du travail, intériorisation qui rend possible sa mise en pratique.

Pour une large partie des jeunes intégrés dans le dispositif, cette stratégie « pédagogique » porte ses fruits. On observe de nombreux parcours d'insertion dans l'emploi (même si ces emplois restent précaires) et à tout le moins des situations de préparation sociale à l'emploi que l'on aurait pu plus difficilement constater dans un accompagnement moins intense. Toutefois, le dispositif peine à rattraper des jeunes dont les parcours paraissent moins compatibles avec un accompagnement collectif. « Passés par la rue », atteints de problèmes d'ordre psychologique ou d'affections durables de leur santé ou de celle de leurs proches, certains n'ont pas les moyens de s'investir dans le collectif et de réceptionner la proposition institutionnelle. Si, pour tous les jeunes, l'allocation permet de faire face aux charges quotidiennes, aux dettes passées, et parfois d'envisager l'avenir (permis de conduire, logement...), l'argent ne suffit pas à réhabiliter les plus démunis. Autant les deux premiers groupes invitent à élargir la dimension collective de la pratique d'accompagnement des missions locales, autant ces « parcours empêchés » doivent encourager les missions locales à ne pas renoncer à l'accompagnement global individualisé.

¹⁰⁴ Amendement n°5049 : Après l'alinéa 12, insérer l'alinéa suivant : « Elle est mise en œuvre par les organismes mentionnés à l'article L. 5314. 1. Toutefois, par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'État dans le département, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. », <http://www.assemblee-nationale.fr/14/amendements/3675/AN/5049.asp> consultée le 30 mai 2016.

Le parti pris de la mise à l'emploi d'abord a une forme d'efficience pour celles et ceux qui sont dotés d'un diplôme, même modeste, tout comme pour les plus mobiles. Vecteur de reconnaissance personnelle et d'intégration sociale, l'accès à l'emploi est également une source de fierté pour ces jeunes. Le *workfirst* rencontre cependant ses limites face aux parcours des jeunes les plus en marge.

Bibliographie

- Aeberhardt Romain, Chiodi Vera, Crépon Bruno, Gaini Mathilde, Vicard Augustin, 2013, *Évaluation d'impact du revenu contractualisé d'autonomie (RCA) à mi-parcours*, Deuxième rapport d'étape, Crest / J-Pal / École d'économie de Paris.
- Arborio Anne-Marie, Fournier Pierre, 2003 (1999), *L'enquête et ses méthodes : l'observation directe*. Paris, Nathan université.
- Astier Isabelle, Duvoux Nicolas, 2006, *La société biographique : une injonction à vivre dignement*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales ».
- Baggio S, Iglesias K, Deline S, Studer J, Henchoz Y, Mohler-Kuo M, *et al.*, 2015, "Not in Education, Employment, or Training status among young Swiss men. Longitudinal associations with mental health and substance use", *Journal of Adolescent health*. 2015/56: 238-243.
- Banerjee Abhijit & Esther Duflo, 2011, *Poor Economics : A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty*, New York : Public Affairs.
- Barbier Jean-Claude, 2002, « Peut-on parler d'« activation » de la protection sociale en Europe ? », *Revue française de sociologie*, vol.43, n°2, pp.307-332.
- Barbier Jean-Claude, 2011, « Activer les pauvres et les chômeurs par l'emploi », *Politiques sociales et familiales*, CNAF, n°104, juin.
- Bautier Élisabeth, Bonnery Stéphane *et al.*, 2002, *Décrochage scolaire : Genèse et logique des parcours*. Rapport de recherche pour la DPD/MEN, ESCOL – Paris, Printemps – UVSQ, SYLED – RES-Paris III.
- Becker Howard S., 1985 (1963), *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*. Paris, A-M. Métailié.
- Becquemin Michèle, Mardon Aurélie, Couronné Julie, 2012, « Absentéismes scolaires. Étude des motifs exprimés par les jeunes dans le cadre du rappel à la loi sur l'obligation scolaire », *Sociétés et jeunesses en difficulté*, [en ligne], printemps, n°13, url : <https://sejed.revues.org/7407#tocto3n5>.
- Bourdieu Pierre, 1980, *Le Sens pratique*, Paris, Les Éditions de Minuit, coll. « Le sens commun ».
- Bourdieu, Pierre, 1986 « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales* n°62-63, pp. 69-72.
- Bourdieu Pierre, Wacquant Loic, 1992, *Réponses : pour une anthropologie réflexive*. Paris, Seuil.
- Bozon Michel, 1997, « Des rites de passages aux premières fois. Socio-ethnologie des rites de la jeunesse en France », *In* Desdouits Anne-Marie, Turgeon Laurier, *Ethnologies francophones de l'Amérique et d'ailleurs*, Presses de l'Université de Laval, pp.191-197
- Bureau Marie-Christine, Sarfati François, Simha Jules, Tuchszirer Carole, 2013, « L'expérimentation dans l'action publique », *Travail et Emploi*, n°135, pp. 41-55.
- Cahuc P., Carcillo S., Zimmermann K. F., 2013, « L'emploi des jeunes peu qualifiés en France », *Les notes du conseil d'analyse économiques*, n°4.
- Caisse d'allocations familiales, 2011, « Les allocataires du Rsa au 30 septembre 2011 », l'e-ssentiel, n°117.
- Castel Robert, 1995, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Chauvin Pierre, Parizot Isabelle, 2005, *Santé et recours aux soins des populations vulnérables*, Inserm, Paris.
- Clos Yves, 2010, *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte.
- Coulmont Baptiste, 2011, *Sociologie des prénoms*, Paris, La Découverte, Coll. Repères.

- Daovannary Linda, 2013, « Garantie jeunes : tirer les leçons du passé », *À la Une*, en ligne, 2 octobre, URL : <http://www.tsa-quotidien.fr>.
- DARES Analyses, 2014, « Le contrat d'insertion dans la vie sociale (civis) en 2011 et 2012 », n°027, avril.
- DARES Analyses, 2013, « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2012 », n°73, novembre.
- Dietrich-Ragon Pascale, Loison-Leruste Marie, Roupnel-Fuentes Manuella, 2010, « Articuler les approches quantitative et qualitative », In Paugam S. (dir.), *L'enquête sociologique*, Paris, PUF, Quadrige, pp. 207-222.
- Dubet François, 2002, *Le déclin de l'institution*, Paris, Seuil.
- Dubet François, 2007, *L'expérience sociologique*, Paris, La Découverte.
- Durkheim Émile, 2007 (1883), *De la division du travail social*, Paris, PUF.
- Durkheim Émile, 1975 (1893), « Définition du fait moral », In *Textes. 2. Religion, morale, anomie*, Paris, Éditions de Minuit.
- Figuère Céline, 2015, « Vers une dangereuse précarisation de la citoyenneté », *Le magazine de la FNARS*, n°10, printemps.
- Firdion Jean-Marie, Marpsat Maryse, (dir.), 2000, *La rue et le foyer. Une recherche sur les sans-domicile et les mal-logés dans les années 90*, Travaux et Documents de l'INED, n° 144.
- Fretel Anne, 2011, « Activité des missions locales, territoire et "performance" : l'apport d'une analyse typologique », *Document de travail du département des synthèses*, juillet.
- Garda Julie, 2012, « Mesure de l'accompagnabilité des chômeurs dans le cadre du dispositif d'orientation du RSA : Faire correspondre des biographies administratives et des parcours d'insertion », <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00665204>.
- Glasman Dominique, 1998, « Les lycées décrocheurs » : ouvrir le dossier », In Bloch Marie-Cécile, Gerde Bernard (dir.), *Les lycées décrocheurs. De l'impasse aux chemins de traverse*, Lyon, Chronique Sociale.
- Goffman Erving, 1974, *Les Rites d'interaction*, Paris, Les éditions de minuit, coll.« Le sens commun ».
- Gurgand Marc, Wargon Emmanuelle, 2013, « Garantie jeunes. Synthèse des travaux du groupe Ad Hoc », DGEFP.
- Kergoat V., Dutertre J., Crépon B., Beck S., Pernaudet J., Romanello L., Chauvin P., Lesieur S., 2013, « Expérimentation sociale et santé des jeunes en Mission locale », *La Santé en Action*, n°425, septembre, pp. 35-38
- L'Horty Yannick, Pascale Petit, 2011, « L'évaluation aléatoire : un succès qui ne doit rien au hasard », *La vie des idées*.
- Lepoutre David, 1997, *Cœur de banlieue. Codes, rites et langages*, Paris, Odile Jacob
- Lima Léa (dir.), 2013, *L'expertise sur autrui. L'individualisation des politiques sociales entre droit et jugements*, Bruxelles, PIE Peter Lang.
- Loison-Leruste Marie, 2014, *Habiter à côté des SDF. Représentations et attitudes face à la pauvreté*, L'Harmattan, coll. Habitat et Société.
- Masclat Olivier, 2002, « Passer le permis de conduire : la fin de l'adolescence », *Agora Débats/Jeunesses*, n°28, pp. 46-56.
- Mauger Gérard, 1991, « Enquêter en milieu populaire », *Genèses*, n°6, pp. 125-143.
- Mazari Zora, Meyer Virginie, Rouaud Pascale, Ryk Florence, Winnicki Philippe, 2011, « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », *Bref du Céreq*, n°283.

- Moreau Alain, Dedianne Marie-Cécile *et. al.*, 2004, « S'approprier la méthode du *focus group* ». *La revue du praticien. Médecine générale*, Tome 18, n°645.
- Paugam Serge, 2000 (1991), *La disqualification sociale, Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, Quadrige.
- Paugam Serge, 2008, *Le lien social*, Paris, PUF, Que sais-je ?
- Paugam Serge, 2015, *Isolement et délitement des liens sociaux. Enquête dans l'agglomération de Strasbourg*, Enquête réalisée à l'initiative de la Société de Saint-Vincent-de-Paul
- Penissat Étienne, 2011, « Quantifier l'effet "pur" de l'action publique : entre luttes scientifiques et redéfinition des politiques d'emploi en France », *Sociologie et sociétés*, vol. 43, n° 2, pp. 223-247.
- Radcliffe-Brown Alfred R., 1968 (1933)., *Structure et fonction dans la société primitive*, Éditions de Minuit
- Robert, S. Lesieur, V. Kergoat, J. Dutertre, P. Chauvin, 2014, « Quels jeunes en insertion sont les plus à distance du système de soins en France ? » *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, vol. 62, supplément 5, septembre, page S202.
- Schnapper Dominique, 2005 (1999), *La compréhension sociologique*, Paris, PUF, Quadrige.
- Schwartz Bertrand, 1981, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, rapport au Premier ministre.
- Schwartz Olivier, 2011, « Peut-on parler des classes populaires ? », *Lectures* [en ligne], URL : <http://lectures.revues.org/6326>, mis en ligne le 15/09/2011.
- Simha Jules, 2015, *Les expérimentations sociales en France. Une sociologie de l'évaluation des politiques publiques*, Thèse de sociologie, Université Nanterre Paris Ouest.
- Van de Velde Cécile, 2008, *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris, PUF, « Le Lien Social ».
- Vivès Claire, 2013, *L'institutionnalisation du recours aux opérateurs privés de placement au cœur des conflits de régulation du service public de l'emploi (2003-2011)*, Thèse de sociologie, Université Paris Ouest Nanterre la Défense.
- Weber Max, 1992 (1904-1917), *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Pocket.
- Wenglenski Sandrine, 2006, « Regards sur la mobilité au travail des classes populaires. Une exploration du cas parisien », *Les Cahiers Scientifiques du Transports*, n°49, pp. 103-127.
- Zunigo Xavier, 2010, « Le deuil des grands métiers : Projet professionnel et renforcement du sens des limites dans les institutions d'insertion », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 4, n°184, pp. 58-71.

Annexes

1. Grilles d'entretien

Grille d'entretien n°1 : Le jeune, à l'entrée du dispositif

► **Décrire les caractéristiques sociales du jeune et retracer son parcours institutionnel et social avant son entrée dans le dispositif**

I. Les conditions d'entrée du jeune dans le dispositif

- Par quel moyen le jeune a-t-il intégré ce dispositif ? Les étapes ? La constitution du dossier ? Les critères de sélection ?
- Soutien d'intervenants sociaux ?
- Orientation par un ami ?
- Le jeune a-t-il bénéficié d'autres dispositifs d'aide à l'insertion sociale et professionnelle avant la Garantie jeunes ? Si oui, lesquels ?

II. Parcours scolaire

- L'école primaire : les résultats scolaires, le comportement en classe, le soutien familial, les copains, un enseignant marquant
- Le collège : les résultats, l'orientation, les enseignants, l'absentéisme scolaire, des ruptures ?
- Lycée et université : le choix des diplômes, les établissements, l'expérience
- Les raisons de la réussite scolaire ou de l'échec d'après le point de vue du jeune

III. Parcours professionnel/ expériences

- Emploi ? Stages ? Où, quand, pour quelle entreprise ?
- Quel profit ?
- Le point de vue du jeune sur ces expériences

IV. Situation familiale

- Reconstitution de l'histoire du couple parental : (déménagements, séparation/divorce, situation professionnelle des parents. Parcours scolaire des parents).
- Des aidants familiaux (oncle, tante, cousine...) ?
- Les parcours de la fratrie
- La situation conjugale du jeune : célibataire, en couple, séparé, parent isolé

V. Parcours institutionnel

- Mesure de protection de l'enfance au pénal et au civil ?
- Incarcération/Condamnation ?

VI. Conditions d'existence

- Parcours résidentiel
- La santé
- Les revenus

- Le permis de conduire
- Moyen de communication (internet, ordinateur, téléphone portable)
- Les loisirs

VII. Groupe de pairs

- Petit(e) ami(e)
- Amis
- Socialisation à une culture (gothique, punk...) ou à une activité (sport, musique...), loisirs

VIII. Les attentes du jeune vis-à-vis du dispositif

- Le soutien financier ? Quels usages de l'allocation ?
- Le soutien des conseiller(ère)s de la mission locale ?
- Une vie sociale ? Le contact des autres jeunes ?
- Son rapport à l'avenir

Grille d'entretien n°2 : Le jeune, à la sortie du dispositif

► **Décrire et analyser les effets du dispositif Garantie jeunes sur les jeunes d'après leur expérience**

I. Description de l'accompagnement en groupe et de l'accompagnement individuel

- Quelles activités sont proposées ?
- 6 semaines : est-ce trop, trop peu ?
- Comment a-t-il(elle) vécu cet accompagnement ?
- Quels modules le jeune a-t-il apprécié ? Ceux qu'il n'a pas appréciés ? Pourquoi ?
- L'exemple de sa dernière journée à la mission locale

II. Les apports/Les manques

- Les points positifs de la vie de groupe ? et de l'accompagnement individuel ?
- Les points négatifs ?
- Qu'est-ce que le jeune a appris dans ce dispositif ? Qu'est-ce qui lui sert dans la vie de tous les jours ?
- Les améliorations (situation familiale, médicale, sortie de l'isolement...)
- Les déceptions, les manques

III. Les relations avec les intervenants de la mission locale et les intervenants extérieurs

- Des relations privilégiées avec certains intervenants ? avec des patrons ? des conseiller(ère)s ?

IV. L'expérience de l'entreprise dans le cadre de la Garantie jeunes

- Quelle entreprise ? Combien de temps ?
- Quelles tâches le jeune a-t-il exercé ?
- Description de sa dernière journée de travail
- Le rapport à ses collègues et à la hiérarchie ?

- Son rapport au travail
- Qu'est-ce que cette expérience lui a appris ? Son point de vue ? Son ressenti ?

V. Les relations avec les jeunes du groupe

- L'entente entre les jeunes
- Les mésententes
- L'identification du jeune aux autres

VI. Perception et usage de la ressource financière

- Comment utilise-t-il la ressource financière ? Qu'est-ce qu'il finance avec ?
- Comment les autres jeunes utilisent-ils la ressource financière ?
- La ressource financière a-t-elle permis d'améliorer les conditions de vie du jeune (loisirs, habitat, alimentation, mobilité, etc.)

VII. Bilan de la situation sociale et professionnelle du jeune

- Situation conjugale
- Situation médicale
- Conditions d'hébergement
- Situation professionnelle

VIII. Le rapport à l'avenir

- Retour en emploi ?
- Futures expériences professionnelles ?

2. Photographies des focus groups

Figure 1 Photographie prise par Tony (E9)

Présence en autonomie
Septembre 2015

Date	Heure d'arrivée	Heure de départ	Participant	Engagement
20/09/15	8h30	9h30
21/09/15	8h30	9h30
22/09/15	8h30	9h30
23/09/15	8h30	9h30
24/09/15	8h30	9h30
25/09/15	8h30	9h30
26/09/15	8h30	9h30
27/09/15	8h30	9h30
28/09/15	8h30	9h30
29/09/15	8h30	9h30
30/09/15	8h30	9h30

Signature Conseiller / Animateur : _____

Logo: G1 CURIE ALPES

Figure 2 Photographie prise par Laura (E5)



Figure 3 Photographie prise par René (E50) et Léa (E34)

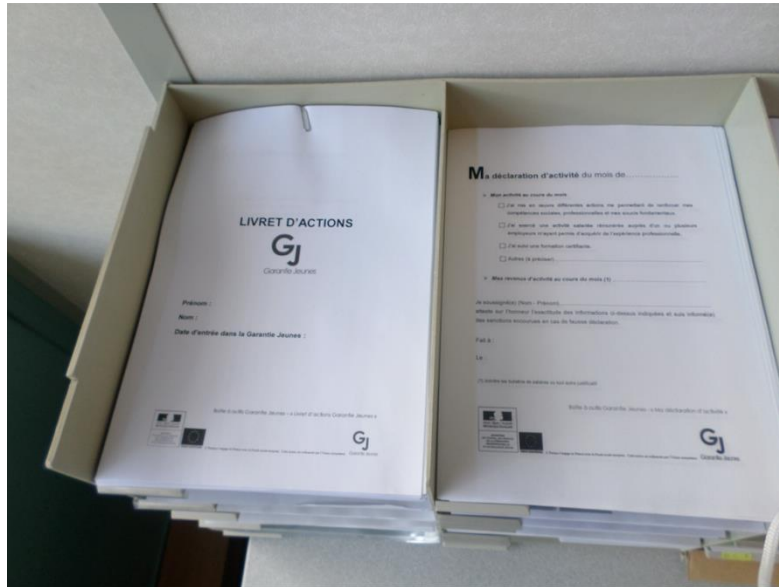


Figure 4 Photographies prise par Clémence (E26)

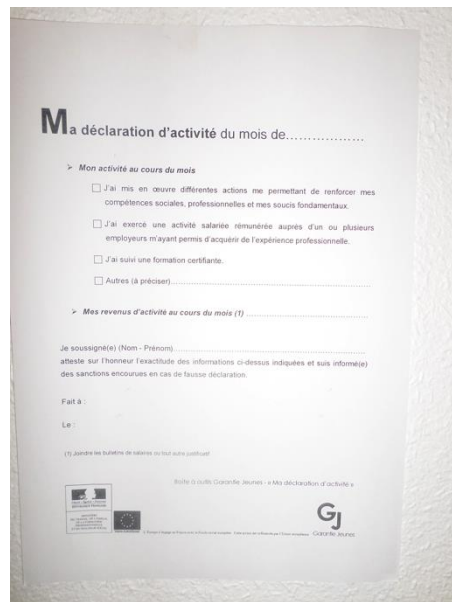
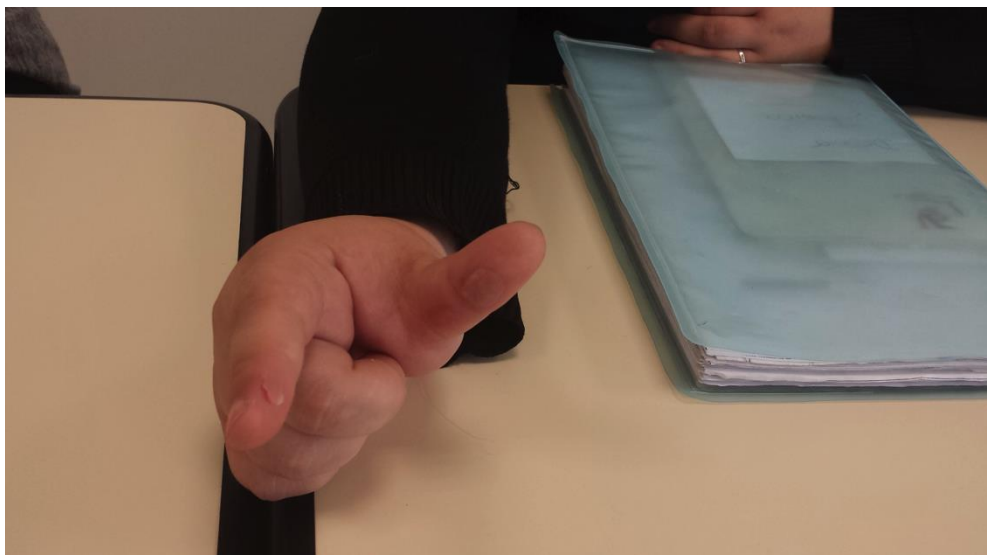


Figure 5 Les ampoules de Rebecca (E23), photographie prise par l'enquêteur



Portraits biographiques

À chaque portrait est attribué un numéro d'enquête présenté entre parenthèses. Dans le titre, nous avons également indiqué l'âge du jeune, la date d'entrée dans le dispositif, le nombre d'entretiens effectués et le moment où les rencontres ont eu lieu (en les resituant par rapport à la date d'entrée dans le dispositif). De plus, nous avons mentionné dans un tableau les conditions organisationnelles de la mission locale (à laquelle le jeune est rattaché) qui présente de manière synthétique des informations sur l'équipe, les locaux et l'accompagnement proposé. Ces données permettent au lecteur de contextualiser la mise en œuvre de la proposition institutionnelle et la réception de cette dernière par les jeunes.

E1 : Maëlla, 19 ans, entrée à la Garantie jeunes le 7 avril 2015

[3 entretiens : entretien 1 à n+2 jrs, *focus group* à n+167 jrs, entretien 2 à n+339 jrs]

Équipe : 1 conseiller relations entreprises 1 conseiller insertion professionnelle 1 coordonnateur 1 emploi d'avenir chargé de l'administratif + soutien de la direction	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + expériences de l'intervention sociale
Locaux : Adaptés et peu coûteux + soutien de la mairie	A noter : ateliers SST + gestes et postures réalisés + visites en entreprises

Maëlla a toujours vécu dans la même ville. Elle réside en appartement, avec ses parents et ses deux frères aînés. Ses parents perçoivent le RSA et ils sont sans emploi depuis plusieurs années. Le père de Maëlla était employé polyvalent en supermarché et sa mère était caissière. Les deux frères de Maëlla (21 et 23 ans) sont également sans emploi : « [à la maison], *ben ils font rien [...]* Y'a des disputes des fois mais ça va... [...] *Chaque fois il y a des problèmes d'argent et tout ça...* » (entretien 1). Les revenus familiaux sont donc relativement faibles (800 euros par mois) : « *Les factures payées, il reste même pas 200 euros* ».

La trajectoire scolaire de Maëlla s'interrompt brutalement en 4^{ème}. Alors qu'elle a des résultats corrects jusque-là, la rumeur court au collège qu'elle est enceinte et l'incite à ne plus aller en cours. Signalée par l'assistante sociale scolaire, Maëlla est placée en foyer durant deux ans mais continue à être absentéiste : « *j'y allais presque pas, et après à la fin de la deuxième année, ben je partais en fugue* » (entretien 1). Une enseignante la dirige en « bac pro commerce », ce qui l'éloigne de son projet professionnel initial, la petite enfance : « *ça m'intéressait pas, [...] je comprenais rien en commerce* » (entretien 1). Elle quitte le lycée deux semaines après la rentrée scolaire et se retrouve « *sans rien* ». Maëlla s'inscrit alors à la mission locale et obtient un CAQ¹⁰⁵ en septembre 2014. Durant quatre mois, la jeune femme suit des cours de remise à niveau (en français notamment) et enchaîne plusieurs stages dans la vente puis en maison de retraite. En janvier 2015, sans emploi, elle reprend contact avec la mission locale pour obtenir un CIVIS¹⁰⁶ : « *je sais pas [ce que c'est] en fait. C'est mon frère qui m'en avait parlé, parce qu'en fait ils donnaient 70 euros, donc c'était quand même ça* » (entretien 1). Sa conseillère lui apprend l'existence de la Garantie jeunes : « *elle sait que mes parents ont des RSA, que je touche pas beaucoup d'argent, [...] que je correspondais aux critères...* » (entretien 1). Contrairement au CAQ, la Garantie jeunes lui semble davantage tournée vers « *le monde du travail* ». Les conseiller(ère)s, quant à eux, sont « *plus à l'écoute* », « *viennent plus vers nous* », « *expliquent bien* ». Ils sont aussi « *autoritaires mais ils vont rigoler avec nous* » (entretien 1).

Quand Maëlla entre à la Garantie jeunes, elle souhaite se former au métier d'aide-soignante. Ayant déjà travaillé dans une maison de retraite médicalisée en tant qu'auxiliaire de vie, elle enchaîne

¹⁰⁵ Contrat d'Accès à la Qualification

¹⁰⁶ Contrat d'Insertion dans la VIe Sociale

les CDD dans cet établissement (*focus group*). Petit à petit, elle se lasse un peu du métier et souligne la mauvaise organisation de la maison de retraite. Elle explique s'être rendue compte de la difficulté des tâches en travaillant deux mois à temps complet « *les personnes âgées, c'est pas facile* », « *j'ai plus de patience à la fin* » (entretien 2). À l'initiative des conseiller(ère)s de la Garantie jeunes, elle entreprend un service civique à partir de septembre 2015 dans une école primaire. Elle y effectue des activités de secrétariat auprès de la direction et accompagne les enfants en sortie scolaire (20 heures par semaine). La priorité de cette jeune femme est d'aider ses parents en leur reversant la quasi-totalité de ses revenus (allocation Garantie jeunes + service civique). Le service civique se termine en juin 2016, Maëlla se dit un peu « *perdue* », « *je ne sais pas quoi faire après* » (entretien 2).

Plusieurs mois après son entrée à la Garantie jeunes, Maëlla garde quelques contacts avec les jeunes de son groupe. Elle dit ne pas avoir appris beaucoup à la Garantie jeunes « *On faisait à peu près la même chose qu'au CAQ...* » (entretien 2). Elle n'épargne pas pour financer le permis de conduire comme elle le souhaite initialement (entretien 2). Toutefois, elle insiste sur le fait que la Garantie jeunes lui a permis de s'ouvrir aux autres, « *ça m'a fait faire quelque chose au lieu de rester chez moi, ça m'a permis de rencontrer des personnes* ». Elle exprime un seul regret, le nombre de jeunes qui augmente au fil des cohortes, « *moi, j'aime pas quand y a trop de monde* » (entretien 2).

E2 : David, 18 ans, entré à la Garantie jeunes le 7 avril 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+2 jrs, entretien 2 à n+322 jrs]

Équipe : 1 conseiller relations entreprises 1 conseiller insertion professionnelle 1 coordonnateur 1 emploi d'avenir chargé de l'administratif + soutien de la direction	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + expériences de l'intervention sociale
Locaux : Adaptés et peu coûteux + soutien de la mairie	A noter : ateliers SST + gestes et postures réalisés + visites en entreprises

Le père de David est cariste en usine. Sans diplôme, il a débuté dans l'intérim et perçoit 1 700 euros par mois environ. Quant à sa mère, elle est nourrice agréée à domicile. La sœur de David est scolarisée en 3^{ème}, « *elle se démerde bien à l'école* », et son frère est en 5^{ème} (entretien 1).

David raconte avoir été à l'école primaire un « *élève modèle* » jusqu'au moment où sa famille déménage dans un petit village de 400 habitants. Là, « *tout a changé : 0, 3/20... Je connaissais personne, je suis resté six mois seul en 5^{ème}, au milieu de la cour, comme un zombie* ». Il se décrit comme « *glandeur, pas bossueur, pas respectueux, je-m'en-foutiste, bagarreur* » (entretien 1). Après une 3^{ème} option DEP3¹⁰⁷ et un stage « en mécanique auto », David opte pour un CAP ébénisterie (3 stages dans le domaine). Il n'obtient pas son diplôme d'un point, « *ça m'a foutu un peu les boules* » (entretien 1). Il arrête le lycée en juin 2014 et trouve un job d'été informel en cuisine.

Avant d'intégrer la Garantie jeunes, il souhaite s'engager dans l'armée de terre. Après constitution du dossier, une série de tests et cinq mois d'attente, il n'est pas accepté. Sans permis, sans diplôme, il s'inscrit alors en intérim : « *ils m'ont jamais rien trouvé* » (entretien 1). Âgé de 18 ans, David quitte le domicile familial pour trouver du travail, mais aussi parce qu'il s'est « *pris la tête avec [s]a mère, [...] à force de vivre tous les jours ensemble* ». Il s'installe chez ses grands-parents et s'inscrit à la mission locale : « *j'avais plus rien à perdre [...], autant que je tente ça* ». Il se dirige rapidement vers la Garantie jeunes : « *On a parlé que ça pourrait m'aider à trouver du travail, [...] des aides au permis, de l'allocation, tout ça* » (entretien 1).

Ce jeune homme considère que la Garantie jeunes lui évite « *la routine* », « *de tourner en rond* » (entretien 1). Il estime y avoir gagné en autonomie (ouverture d'un compte en banque, mise à jour administrative, recherche d'emploi). Dans le même temps, il peaufine son projet d'être boucher, comme son arrière-grand-père. Il reconnaît que les conseiller(ère)s sont « *compréhensifs* » et « *à l'écoute* », mais il ne s'identifie pas aux autres jeunes rencontrés : « *Je suis dans mon délire* », « *je ne parle pas beaucoup* » (entretien 1). Il effectue trois jours de stage dans une boucherie hallal tout en précisant qu'il vote Front national. Il ne tient que trois jours car il « *n'aime pas qu'on parle arabe dans son dos* » (entretien 2). David démissionne de la Garantie jeunes 45 jours après y être entré. Il dit « *être parti*

¹⁰⁷ Découverte professionnelle 3 heures

en couille », le jour où il apprend la maladie de son père (cancer de la prostate) et de son grand-père (cancer du côlon et des poumons) (entretien 2). Suite à une dispute avec son grand-père, il retourne vivre chez ses parents après être passé par une collocation avec des amis qui s'est mal finie. Sa petite amie étant à la Garantie jeunes, ce jeune homme souhaiterait réintégrer le dispositif mais ne sait pas comment s'y prendre. Il a apprécié la Garantie jeunes car cela lui a permis d'avoir des « diplômes » (Sauveteur Secouriste du Travail et Habilitation électrique) « *ça fait plaisir quand on en a jamais eus* » (entretien 2), il ajoute qu'il a encadré ces derniers dans sa chambre au-dessus de son lit.

Il se dit prêt à accepter n'importe quel travail (entretien 2). Avec du recul, il trouve que la Garantie jeunes « *c'est franchement bien* » même s'il aurait souhaité qu'on lui propose plus d'offres d'emploi. Il recroise, de temps en temps, un conseiller qu'il apprécie (entretien 2). Il contacte tous les jours trois boîtes d'intérim mais « *se fait envoyer bouler* » (entretien 2). Depuis sa sortie de la Garantie jeunes, il n'a travaillé qu'une journée. Par ailleurs, il enregistre des morceaux de musique qu'il a écrit avec un manager d'Intermarché, il dit faire du « rap conscient »¹⁰⁸ et dénonce la politique d'emploi actuelle : « *Y a pas de travail en France* » (entretien 2). Il a touché pendant trois mois l'allocation, il a reversé une partie de cette dernière à ses parents pour le logement et a acheté des cigarettes. Sans revenu, il dit être régulièrement « *dans le rouge* ».

E3 : Kevin, 19 ans, entré à la Garantie jeunes le 24 mars 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+16 jrs, entretien 2 à n+364 jrs]

Équipe : 1 conseiller relations entreprises 1 conseiller insertion professionnelle 1 coordonnateur 1 emploi d'avenir chargé de l'administratif + soutien de la direction	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + expériences de l'intervention sociale
Locaux : Adaptés et peu coûteux + soutien de la mairie	A noter : ateliers SST + gestes et postures réalisés + visites en entreprises

Kevin réside chez ses parents avec son frère cadet. Il évoque des « *engueulades* » avec son père, raison pour laquelle il « *bonge un peu* » chez des copains ou chez l'une de ses sœurs, « *quand ça commence à partir en clash* » (entretien 1). Plus récemment, une crise éclate avec son père, Kevin décide de quitter le foyer familial, il se rend à la Garantie jeunes et met en place avec les conseiller(ère)s un hébergement en foyer pendant quelques mois. Il décide, par la suite, de vivre en collocation avec sa sœur de manière définitive (entretien 2).

Le père de Kevin, anciennement maraicher, est sans emploi, âgé de 51 ans, « *il galère un peu pour retrouver du travail* » (entretien 1). Sa mère, âgée de 50 ans, est aujourd'hui au foyer après avoir été couturière. Kevin a quatre frères et sœurs. Son frère aîné, âgé de 30 ans, est coffreur-bancheur, (CDI, responsable d'équipe). Son frère cadet, 17 ans, sans emploi, a arrêté deux apprentissages « *en cuisine et en métal* ». Sa sœur aînée est caissière, sa sœur cadette est « *femme de ménage* » à mi-temps, la troisième est sans emploi, « *c'est du CDI chômage [rire]* » (entretien 1).

Au collège, Kevin redouble sa 6^{ème} option théâtre, car il « *était pas trop investi* » selon ses propres termes. Malgré cela, il y découvre la comédie et la scène : « *j'étais dans mon élément* » (entretien 1). Puis il est orienté en 3^{ème} d'insertion parce qu'il est « *manuel* » et qu'il avait « *du mal à rester concentré* » (entretien 1). À cette occasion, il expérimente l'électricité, la menuiserie, la plomberie, ou encore, la peinture. « *Mais bon, des fois je regrette parce que [...] j'aurais bien voulu faire un bac général* » et « *continuer dans le théâtre* », « *on m'a un peu mal orienté* » (entretien 1). Il poursuit sa scolarité et obtient un CAP « Maintenance des bâtiments » puis un CAP « Installateur thermique ». Des stages effectués dans le cadre de ces CAP, il retient surtout les dépannages chez les particuliers et le « *contact client* » : « *leur parler, leur expliquer... J'aimais bien faire ça* » (entretien 1). Il souhaite travailler mais n'a « *pas d'expérience* ». Kevin est dirigé alors en bac pro « Génie Climatique », il se retrouve dans le « *chaud* » (chauffage) et aurait préféré le « *froid* » (frigoriste), « *donc j'ai arrêté* ». Kevin s'inscrit à Pôle emploi, puis en intérim. Après quelques mois « *sans rien faire* », il décroche plusieurs missions courtes :

¹⁰⁸ Le rap conscient est un style de musique qui se caractérise par son engagement politique et la dénonciation des inégalités sociales.

couvreur industriel, plombier, manutentionnaire. « *C'est vraiment petit quoi, j'ai jamais fait un mois entier* » (entretien 1).

Dès son entrée à la Garantie jeunes, Kevin semble enthousiasmé par le programme proposé : SST et l'habilitation électrique, « *sur le curriculum vitae, c'est bien* » ; l'atelier entretien d'embauche, « *c'est vraiment pas mal pour apprendre à parler [aux patrons]. En plus, y'aura des employeurs* » (entretien 1). Pour Kevin, le dispositif devrait, avant tout, lui permettre d'accumuler de l'expérience pour « *trouver un emploi stable dans le chauffage* » ou « *creuser dans le théâtre* », du côté des techniciens (« *qu'on m'explique comment fonctionnent les lumières, les sons* », [...] *comment ils travaillent eux, [...] s'ils ont toujours du boulot*») et des comédiens (« *savoir leurs démarches un peu, comment ils ont fait* »). Au sein de la Garantie jeunes, il a le sentiment d'être « *un peu libre* », « *autonome* », avec un accompagnement personnalisé et adapté, un sentiment éloigné des souvenirs qu'il garde de ses années passées au lycée (entretien 1). Il a « *surtout appris à bien parler* » (entretien 2).

Finalement, Kevin ne poursuit pas dans le théâtre. Il enchaîne des missions d'intérim : manutention, réparation de chambre froide. Au bout de quelques mois, il décroche un contrat de formation chez Veolia et suit un CAP « canalisation » : « *J'aurais jamais pensé à postuler chez Veolia* » (entretien 2). Le jeune homme aspire à être chef d'équipe (entretien 2). Kevin a 16 de moyenne générale et se dit « *fier de lui* » (entretien 2). Avec du recul, il déclare que « *la Garantie jeunes ça m'a appris à ne pas désespérer* » (entretien 2). « *J'étais heureux* ». Il ajoute que « *les conseillers ne sont pas là que pour le professionnel* » (entretien 2). Kevin confie également que, sans la Garantie jeunes, « *[il] serait parti loin, [il] aurait rejoint le noir* » (entretien 2). Il précise avoir réduit très fortement sa consommation d'alcool et de cannabis.

Par ailleurs, ce jeune homme est condamné par la justice à une suspension de permis de conduire de six mois et à une amende de 300 euros pour une affaire d'alcoolémie au volant. L'histoire est désormais close. Avec l'allocation, Kevin comble des dettes en ajoutant : « *je suis en train de m'en sortir comme il faut* » (entretien 2).

E4 : Nicolas, 25 ans, entré à la Garantie jeunes le 29 septembre 2014

[2 entretiens : entretien 1 à n+192jrs, entretien 2 à n+541 jrs]

Équipe : 1 conseiller relations entreprises 1 conseiller insertion professionnelle 1 coordonnateur 1 emploi d'avenir chargé de l'administratif + soutien de la direction	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + expériences de l'intervention sociale
Locaux : Adaptés et peu coûteux + soutien de la mairie	À noter : ateliers SST + gestes et postures réalisés + visites en entreprises

Nicolas vit chez ses parents. Sa mère est âgée de 46 ans et est agent d'entretien « *elle nettoie les immeubles, les appartements* » (entretien 1). Quant à son père, il est âgé de 55 ans et exerce le métier de maçon, « *ouvrier dans une entreprise, [...] surtout à faire du bitume, faire des autoroutes, des routes, pose de briques* » (entretien 2). Nicolas a un frère cadet de 15 ans, scolarisé en troisième. Il est en couple depuis trois ans avec une jeune femme âgée de 22 ans, qui suit une formation dans la petite enfance, alternant entre « *des petits contrats* » et des périodes d'inactivité.

Nicolas est titulaire de deux CAP : le premier en maçonnerie « *c'est un métier que j'aime pas beaucoup* » et le second en tant que peintre en bâtiment « *c'est la chose qui m'intéresse le plus* » (entretien 2). À la sortie de l'école, Nicolas s'inscrit à Pôle emploi « *pour toucher du chômage, [...] grâce à mon contrat d'apprentissage de CAP de deux ans* ». « *J'ai quand même bien galéré* » (entretien 1). Nicolas entre à la mission locale et multiplie les missions intérimaires : peinture, manutention, libre-service, pose de PVC, de vérandas, de clôtures, etc. « *J'ai dû faire 300 heures* ». Mais « *je vous cache pas qu'il y a des moments où c'est calme. [...] L'année 2013, j'ai fait que deux missions. Et là, on arrive en 2015, j'ai pas fait de mission encore* ». C'est aussi « *la faute au permis* » : « *[un] patron est venu de lui-même : est-ce que, ça t'intéresse pas de venir travailler ? Après, la question qui tue c'est : est-ce que tu as le permis ? [...] C'est un handicap* ». Sa conseillère à la mission locale lui parle à trois reprises de la Garantie jeunes. « *Et moi, avec beaucoup de méfiance, beaucoup d'hésitation, j'ai refusé. Et à la quatrième, j'ai dit : allez, Pourquoi pas !* » (entretien 1).

Pendant la Garantie jeunes, Nicolas déclare : « *Mon cap, c'est l'emploi* », c'est ainsi que Nicolas résume sa motivation et ses aspirations en termes de travail. Il vise un CDD, « *maintenant que les*

CDI ça existe plus » (entretien 1). Il ajoute : « on est plus dans les années 70. [...] À l'époque, bien sûr, on claquait des doigts, tu trouvais du travail [...] Maintenant, [...] Plus ça va, plus ça va être pire. [...] On voit quand même les jeunes sont là, comme moi. Imaginez plus tard nos enfants, ça va être deux fois pire » (entretien 1).

Et puis, « c'est toujours mieux que rien faire ». S'il continue ses recherches du côté de l'intérim, il ne se centralise pas sur un secteur d'emploi spécifique. « Par exemple, j'ai regardé, c'est à Pôle Emploi, ils cherchent un veilleur de nuit. [...] Par curiosité, je clique sur l'offre, [...] je me renseigne quand même, on sait jamais ». Quoi qu'il en soit, il est persuadé qu'il trouvera du travail avec « le permis dans la poche ». Après plusieurs tentatives pour le code, il obtient le permis de conduire et achète une voiture. Quelques mois plus tard, Nicolas décroche un CDD de six mois en tant que maçon, un contrat qui sera reconduit par la suite (entretien 2). « Pour l'instant, je suis bien et puis, bah... je verrai après, hein. Je vis un peu au jour le jour, si je puis dire » (entretien 2).

Pour Nicolas, l'accompagnement de la Garantie jeunes vers l'emploi existe : « ils nous forment, ils nous font sortir nos qualités, essayaient d'effacer nos défauts ». Il est même contrôlé : « On a un livret [dans lequel] on doit marquer : voilà, j'ai postulé à telle entreprise, à telle date et, à chaque fois qu'on passe un entretien, [...] on a un tampon, une signature. [...] Ça montre qu'on est motivé, pas là à rien faire, qu'on cherche vraiment » (entretien 1). Néanmoins Nicolas estime que cet accompagnement demeure insuffisant, surtout une fois la phase collective terminée : « on se sent un peu délaissé » (entretien 1). « Heureusement, continue-t-il, qu'ils nous donnent un rendez-vous une [ou deux] fois par semaine [et qu'] on peut venir sans rendez-vous » (entretien 1). Il juge les conseiller(ère)s « encourageants... ils nous boostent bien » (entretien 2). Selon lui, la Garantie jeunes « ça nous permet de nous relever » (entretien 2), « quand vraiment ça va pas ou quand on a pas le moindre financement... que on sait pas... enfin... qu'on... ça nous permet de nous trouver un objectif un peu plus sûr dans l'aide... pas que financière... l'aide aussi morale » (entretien 2).

Avec l'allocation, Nicolas a pu financer son permis de conduire, ses déplacements et aider sa famille pour les « courses » (entretien 1 et 2).

E5 : Laura, 20 ans, entrée à la Garantie jeunes le 3 novembre 2014

[3 entretiens : entretien 1 à n + 158 jrs, focus group à n+323 jrs, entretien 2 à n+494 jrs]

Équipe : 1 conseiller relations entreprises 1 conseiller insertion professionnelle 1 coordonnateur 1 emploi d'avenir chargé de l'administratif + soutien de la direction	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + expériences de l'intervention sociale
Locaux : Adaptés et peu couteux + soutien de la mairie	À noter : ateliers SST + gestes et postures réalisés + visites en entreprises

Laura est l'aînée d'une fratrie de trois sœurs. Elle vit chez ses parents âgés d'une quarantaine d'années. Son père, reconnu handicapé, ne travaille pas et sa mère est au foyer. Elle déclare « j'ai pas donné la vie facile à mes parents, parce que c'est vrai qu'à 16 ans j'ai fugué de la maison euh... J'ai pas donné le bon exemple pour mes petites sœurs » (entretien 1). Suite à cette fugue, elle est suivie par une assistante sociale et sera placée trois jours dans un foyer de protection de l'enfance.

Adolescente, elle obtient le brevet des collèges, « je sais pas comment » (entretien 1). Son parcours scolaire se caractérise par une succession d'abandons et d'orientations. Après avoir été inscrite en 3^{ème} DP6, elle intègre - pour très peu de temps - un baccalauréat professionnel « commerce ». Suite à cette tentative, elle débute un « CAP de serveuse » et un apprentissage. Mais très vite la patronne qui l'emploie rompt son contrat de travail. Laura explique ne pas vraiment apprécier le métier et décide alors de réintégrer un baccalauréat professionnel dans la vente qu'elle abandonne également.

Avant d'entrer dans la Garantie jeunes, elle s'inscrit à Pôle emploi. D'après la jeune femme, « Pôle Emploi sert un peu à rien » (entretien 1). Elle raconte avoir effectué quelques missions d'intérim. En janvier 2013, elle intègre une formation CAQ, puis s'en suit une période d'inactivité. Pendant l'année 2014, elle vit en couple dans un appartement pendant neuf mois, son compagnon ne l'autorise ni à travailler ni à sortir.

Pendant la Garantie jeunes, Laura réalise un stage et plusieurs remplacements chez Leader Price en tant que caissière. Ces expériences la confortent dans son désir d'exercer ce métier. « Je suis caissière de base, donc... là je peux pas dire que je maîtrise pas la caisse, parce que je la maîtrise super bien. [...]

Mais moi, je suis fière de moi » (entretien 1). Elle effectue également de la préparation de commandes de 4 heures du matin à 13 heures, profitant du système de covoiturage mis en place par l'un des conseillers Garantie jeunes. Elle apprécie beaucoup d'être suivie par ces derniers, « *c'est pour notre bien* », et compare le dispositif à « *une deuxième maison* » (*focus group*). Elle confie avoir également été, à certains moments, découragée et accablée par le fait de ne pas travailler et d'être en situation d'attente. « *J'ai failli baisser les bras plus d'une fois, j'en avais marre...pour au final tous les jours les mêmes recherches* » (entretien 2). Démotivée, elle commence à s'absenter de la Garantie jeunes, mais très vite les conseiller(ère)s rappellent la jeune femme à l'ordre ; le versement de l'allocation est suspendu pendant un mois (entretien 2). Laura accepte la sanction et se remobilise : « *on se dit que, s'ils le font, c'est pour notre bien, c'est pas pour... Ils nous mettent la pression des fois, mais voilà, comme on dit, [...] c'est pour qu'on s'en sorte nous* » (entretien 1). Elle insiste sur le fait que la Garantie jeunes lui apprend à se présenter devant un employeur « *Au jour d'aujourd'hui, là je vais voir un patron avec un grand sourire...* » et à se « *débrouiller par soi-même* » : « *on me donne une offre, je me déplace pour aller voir* » (entretien 2). Néanmoins, le fait de ne pas avoir le permis de conduire la freine selon elle dans sa recherche d'emploi, l'obligeant à accepter seulement des emplois accessibles en transports en commun (entretien 1).

Laura utilise l'allocation de la Garantie jeunes pour ses dépenses courantes comme sa carte de transport, son tabac, quelques vêtements, l'achat de cadeaux d'anniversaire pour ses sœurs. Elle donne également 50 euros à sa mère pour les dépenses familiales. « *Moi, j'aimerais bien dépendre de mon salaire, pas des organismes, tout ce qui est CAF, Pôle Emploi, c'est pas possible. Au bout d'un moment, il faut se dire : faut que tu travailles, faut que tu y ailles. Au moins là tu pourras te faire plaisir* » (entretien 1). Au moment de sa sortie de la Garantie jeunes, elle ne se rend pas au rendez-vous de bilan. Peu de temps après, elle est contactée par la CAF qui lui propose de bénéficier de la prime d'activité (148 euros par mois). Laura est hébergée chez un ami « *pour essayer de trouver du travail, là où y a plus de magasins* » (entretien 2). À plusieurs reprises, elle emploie l'expression « *s'en sortir* », c'est-à-dire « *trouver un travail, pour avoir après une vie saine : l'appartement, après la famille, tout ce qui va avec quoi.* ». Dans dix ans, elle s'imagine vivre dans la même ville, « *mais avec un travail dans les mains* » (entretien 1).

E6 : Marion, 19 ans, entrée à la Garantie jeunes le 7 avril 2015

[3 entretiens : entretien 1 à n+ 7 jrs, *focus group* à n+167 jrs, entretien 2 à n+320 jrs]

Équipe : 1 conseiller relations entreprises 1 conseiller insertion professionnelle 1 coordonnateur 1 emploi d'avenir chargé de l'administratif + soutien de la direction	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + expériences de l'intervention sociale
Locaux : Adaptés et peu coûteux + soutien de la mairie	A noter : ateliers SST + gestes et postures réalisés + visites en entreprises

Marion vit chez sa grand-mère depuis ses 5 mois. Cette dernière a été désignée par le juge des enfants comme étant « tiers digne de confiance ». Les parents de Marion sont séparés depuis une dizaine d'années. La jeune fille les associe à « *des fumeurs de joints* ». Elle qualifie sa mère d'« *alcoolique* », « *qui n'a jamais été foutue de travailler* » (entretien 1). Quant à son père, elle ne le voit que très rarement. Marion a quatre frères et sœurs : tous ont été pris en charge par l'aide sociale à l'enfance après avoir subi des maltraitances physiques de la part de leurs parents, cumulant ainsi les placements en famille d'accueil ou en foyer. L'un de ses frères est interné dans un hôpital psychiatrique et serait « *pédophile* ». Manon est suivie par une éducatrice de l'ASE et bénéficie pendant deux ans d'un suivi psychologique. Du point de vue scolaire, elle obtient – après avoir redoublé la seconde – un baccalauréat STMG¹⁰⁹ (2014), un « *bac pouvelle* » comme elle dit (entretien 1). Puis, elle effectue une formation pendant quatre mois, au cours de laquelle elle réalise trois semaines de stage dans la vente et la mise en rayon.

¹⁰⁹ Sciences et Technologies du management et de la gestion.

Marion intègre la Garantie jeunes sur les conseils de sa tante et de sa conseillère référente à la mission locale. Dès son entrée dans le dispositif, cette jeune femme dit vouloir des « preuves ». « J'attends d'être vraiment aidée, qu'ils soient derrière nous tout le temps... » (entretien 1). Elle souhaite devenir gardien de la paix. Elle tente le concours mais échoue à l'écrit, elle envisage de passer d'autres concours de la Fonction publique (cadet de la République, surveillant pénitencier) (entretien 2). Marion explique que la Garantie jeunes lui a permis de changer son rapport au travail dans la mesure où elle accepte désormais « des boulots ingrats », « j'ai pas le choix » (entretien 2). Désormais connue des boîtes d'intérim, elle enchaîne plusieurs missions pendant six mois : préparation de commandes, employée de libre-service, mise sous plis, travail dans une usine de parfum. Elle ajoute également avoir été fière d'obtenir le certificat « SST ».

Par ailleurs, Marion est très attachée au dispositif. « La Garantie jeunes, c'est ma deuxième maison. [rire] J'arrive ici, je m'installe là, je regarde sur l'ordinateur, et je mange mon sandwich. Normal, quoi. C'est vraiment... je le dis souvent c'est bête hein, mais c'est un peu comme ma deuxième maison. Si je travaille pas, j'y suis donc... » (focus group). Pendant la Garantie jeunes, Marion lie quelques amitiés avec des jeunes et déclare avoir de bonnes relations avec les conseiller(ère)s. « Je trouve qu'il y a quand même une autre approche. On est quand même plus... euh... il y a une autre conversation, il y a d'autres langages qui font qu'on arrive peut-être plus facilement à comprendre, en fait. On arrive peut-être plus à se motiver dans ce cadre-là que dans le cadre de la mission locale [...] ils sont sur notre dos quasiment tout le temps, ils savent nous parler, nous expliquer » (focus group). Elle retient de la Garantie jeunes l'atelier menuiserie « je me suis dit : attends on est là pour l'emploi, ça va nous servir ça quoi ? Et moi au final, ça m'a permis de m'apaiser, en fait, de savoir que j'étais capable de me concentrer, d'être à fond dedans, d'avoir de la minutie. D'avoir de la fierté, d'avoir terminé un travail et que effectivement ça nous plaît, quoi... » (focus group).

L'allocation lui permet de rembourser ses dettes et d'aider sa grand-mère à assumer les charges de la vie quotidienne, cette dernière ne touchant que 800 euros de retraite. Marion lui verse 270 euros chaque mois. « J'ai dit oui à la Garantie jeunes prioritairement dans un but financier... » (entretien 1). « Le fait d'avoir une certaine allocation, qui nous permette de vivre, entre guillemets, derrière, nous fait dire aussi qu'on est pas là à rien faire, qu'on est payés, entre guillemets, parce que c'est pas vraiment une paye » (focus group) Malgré le versement de l'allocation, elle estime qu'elle n'a pas les moyens de financer le permis de conduire (entretien 1 et 2).

Marion appréhende très fortement sa sortie de la Garantie jeunes, d'autant plus que son suivi par l'ASE s'est achevé dès son entrée dans le dispositif. « J'ai peur de me retrouver à la rue ». Elle estime que la Garantie jeunes a été sa « deuxième famille pendant un an » (entretien 2).

E7 : Johnny, 18 ans, entré à la Garantie jeunes le 12 janvier 2015

[2 entretiens + 1 observation : entretien 1 à n+94 jrs, visite de fin de stage n+273 jrs, entretien 2 à n+413 jrs]

Équipe : 1 conseiller relations entreprises 1 conseiller insertion professionnelle 1 coordonnateur 1 emploi d'avenir chargé de l'administratif + soutien de la direction	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + expériences de l'intervention sociale
Locaux : Adaptés et peu coûteux + soutien de la mairie	A noter : ateliers SST + gestes et postures réalisés + visites en entreprises

Johnny vit avec sa mère et ses deux frères. Son frère aîné est en CAP boulangerie. Quant au cadet, il est scolarisé au collège. Les parents sont divorcés et Johnny n'a aucun contact avec son père. Sa mère est au foyer avec peu de revenus, « avec ce qu'elle touche, pour nous quatre, elle a un peu de mal » (entretien 1).

Alors que Johnny est scolarisé en 3^{ème} DP6¹¹⁰, il effectue un stage de deux semaines à Leclerc. « Et c'est là-bas que j'ai découvert que ça m'a plu, l'employé libre-service » (entretien 1). Par la suite, il suit un CAP électricité : « parce qu'il fallait que je trouve quoi faire [mais] c'est pas ce qui me plaisait ». N'appréciant ni les cours ni l'électricité, Johnny arrête sa scolarité (entretien 1).

Après un entretien à la mission locale, il intègre la Garantie jeunes : « ça correspond à mon âge, à mon profil » (entretien 1). Les activités proposées lui paraissent « utiles » (la formation SST, les ateliers

¹¹⁰ Découverte professionnelle 6 heures.

gestes et postures, menuiserie, simulations d'entretiens d'embauche), à l'exception de l'atelier théâtre, « *vu que je suis timide* » (entretien 1). Johnny insiste beaucoup sur le fait que l'accompagnement collectif des premiers mois de la Garantie jeunes est difficile dans la mesure où cela lui évoque l'ambiance scolaire : « *il y a juste peut-être un petit problème, c'est qu'on reste trop assis, [surtout pendant le] mois obligatoire. [...] Et ça rappelle trop les cours pour ceux qui n'aiment pas l'école, enfin pour moi* » (entretien 1). Pour ce qui est du groupe Johnny évoque brièvement avoir « *des connaissances* », des personnes rencontrées au lycée : « *on se voit, on se dit bonjour... voilà.* ». Quant aux conseiller(ère)s, nommés « *animateurs* » par Johnny, « *[ils] nous mettent en confiance assez vite* » (entretien 1).

Pendant la Garantie jeunes, Johnny réalise un stage chez Intermarché et deux stages chez Leclerc. Dans ce magasin, il connaît déjà « *pas mal de monde* », « *donc c'était plus facile pour moi* ». « *[Je faisais] de la mise en rayon [...] dans le secteur bazar, donc renseignement clients, des choses de base* ». Il dépose un curriculum vitae et une lettre de motivation en partant pour « *les remplacements d'été* » car il aspire à y trouver un travail (entretien 1). Il effectue également deux stages à la mairie dans le service des sports qui se sont bien passés : Johnny a su s'intégrer alors qu'il est très timide et réservé mais « *il a du relationnel* » déclare son tuteur lors de son bilan de fin de stage (observation). À cette occasion, la conseillère de la mission locale et son tuteur de stage encouragent Johnny à reprendre une formation de six mois via l'AFPA¹¹¹ pour devenir employé technique polyvalent. « *On va se renseigner la semaine prochaine, je vais te montrer. On peut même envisager d'aller sur place, dans les locaux de l'AFPA pour que tu vois comment ça se passe* » l'a rassuré la conseillère de la mission locale (observation). Finalement, Johnny ne fera pas cette formation sans que les raisons qu'il évoque soient très claires : « *Ben, j'avais une formation à l'AFPA, et je n'ai pas pu y aller malheureusement. Et puis, ben... là, vu qu'en même temps, ma formation à l'AFPA se passait une semaine avant ma fin de Garantie jeunes, et vu que j'ai pas pu y aller, ma Garantie jeunes était déjà finie, donc... finalement je suis pas allé à l'AFPA* » (entretien 2).

Depuis janvier 2016, Johnny a quitté le dispositif et recherche un emploi. Il trouve son expérience à la Garantie jeunes très positive : « *parce que j'ai pu, premièrement, faire un stage à la Mairie (...), que je pensais pas pouvoir ce stage-là, et découvrir ce métier-là, qui m'a bien plu. Et puis, oui, j'ai pu avoir au moins deux semaines à Leclerc, qui étaient payées par Leclerc. Donc ça m'a ouvert des portes dans la... en plus, c'était un secteur que j'avais jamais fait* » (entretien 2). Par ailleurs, Johnny déclare que grâce à la Garantie jeunes, « *j'ai un peu plus confiance en moi* » (entretien 2).

L'allocation lui permet d'« *aider plus facilement* » sa mère : « *je fais les courses quand elle a besoin, je lui mets de l'essence dans la voiture... [...] des fois j'achète des vêtements* » ; « *Je fais plein de trucs pour moi [...], c'est plus les vêtements* » ; « *je vais au cinéma assez souvent* ». Il songe enfin « *à s'inscrire au permis, ça va m'aider aussi* » (entretien 1). Finalement Johnny ne passera pas le permis pour des raisons financières : « *Ben... il fallait que j'aide ma mère, il fallait que... ben, j'ai acheté aussi des trucs un peu pour moi mais... voilà, j'avais pas assez, en fait, pour me payer le permis* » (entretien 2).

E9 : Tony, 21 ans, entré à la Garantie jeunes le 7 avril 2015

[3 entretiens : entretien 1 à n+9 jrs, focus group à n+167 jrs, entretien 2 à n+321 jrs]

Équipe : 1 conseiller relations entreprises 1 conseiller insertion professionnelle 1 coordonnateur 1 emploi d'avenir chargé de l'administratif + soutien de la direction	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + expériences de l'intervention sociale
Locaux : Adaptés et peu coûteux + soutien de la mairie	A noter : ateliers SST + gestes et postures réalisés + visites en entreprises

Depuis une quinzaine d'années, Tony vit dans un appartement avec sa mère, sa sœur et son frère, âgés de 16 et 13 ans. Le père de Tony décède en 2006. Tony garde le souvenir d'une personne « *obèse* », « *fragile* », « *malade* » et « *alcoolique* ». Déclaré handicapé, il ne travaillait plus (entretien 1). Et puis, « *ça a été très compliqué avec mes parents qui se séparaient toujours, [...] s'embrouillaient tout le temps* » (entretien 1). Par la suite, Tony connaît deux beaux-pères : le premier, quand il est adolescent, « *rendait tout le monde malheureux* » ; le second, compagnon actuel de sa mère, est « *beaucoup mieux* ».

¹¹¹ Association pour la Formation Professionnelle des Adultes

». Tony peut lui confier « *beaucoup de choses* » (entretien 1). La mère de Tony est sans emploi depuis quinze ans et a eu des problèmes de maladie chronique. Cette dernière perçoit le RSA, des aides au logement ainsi que les allocations familiales, « *même si il y a toujours les problèmes d'argent* ». Tony parle d'une histoire familiale « *un peu très lourde [où] y'a rien qui a été facile* » (entretien 1). Il est suivi par une éducatrice pendant quatre ans (entre la primaire et le début collège). Il confie avoir été très timide et « *pas toujours propre sur [lui]* ». La mort de son père le marque profondément, avec un impact immédiat sur ses résultats scolaires : « *Y'a plus rien du jour au lendemain, y'a des copies blanches [...] Et je suis passé du passage sans problème au redoublement sans problème* ». Il obtient, malgré tout, le brevet des collèges « *avec brio* » à la fin de sa 3^e DP6. Par la suite, il tente un « bac pro hôtellerie-restauration » puis s'oriente en électrotechnique : « *ça me plaisait pas non plus* ». Il réalise un stage dans un magasin de bricolage et y découvre le commerce : « *c'était la première que je m'éclatais en stage, que j'étais dans mon élément* ». Au lycée, il cumule les absences, des insomnies répétées en sont la cause. Il n'obtient pas l'examen.

Tony s'inscrit alors à la mission locale et commence un CAQ. En désaccord avec son formateur et éprouvant des difficultés à conjuguer « *les transports, les cours, les stages, rentrer tard le soir, partir tôt le matin* », il arrête la formation.

Tony entre alors à la Garantie jeunes en espérant atteindre plusieurs objectifs : trouver un travail, aider sa mère et « *prendre son envol, [...] c'est-à-dire être indépendant, avoir un appartement* » (entretien 1). Il éprouve des difficultés à obtenir des stages, ce qui alimente un manque confiance en lui et génère des périodes de doute : « *après avoir essayé de multiples choses et qu'au final on arrive à rien, on se pose des questions* » (entretien 1). Mais, Tony se sent soutenu par les conseiller(ère)s : « *ils vont pas nous lâcher* » (entretien 1). Il évoque une ambiance décontractée, le tutoiement et le respect entre les jeunes et les conseiller(ère)s, la possibilité de pouvoir partir quand le travail est fini. Tout ceci « *prouve qu'on nous prend pour des adultes* » (entretien 1). Après plusieurs mois dans le dispositif, il regrette n'avoir effectué que deux stages, dont un chez Bricomarché qui s'« *est mal passé* ». Un troisième est programmé dans l'entretien urbain (entretien 2). « *On nous vend de l'emploi, mais en fait on fait que des stages, et c'est pas ce que je recherche* », « *J'ai rien de spécial à la sortie* » (entretien 2). Malgré une période de découragement, il continue à se rendre à la Garantie jeunes quatre fois par semaine, (consulte des offres d'emploi sur internet, participe à des ateliers). À plusieurs reprises, Tony confie aux conseiller(ère)s souffrir d'un manque de confiance en lui « *je le sens pas, j'ai plus envie* » (entretien 2). Devant les difficultés du jeune homme, les conseiller(ère)s lui proposent d'être suivi par un psychologue (*via* une association), ce que Tony finit par accepter. Depuis « *il se sent mieux* » (entretien 2). Selon lui il a progressé sur plusieurs points : la vie en groupe, l'autonomie dans les recherches, « *avant je savais pas comment m'y prendre* » (entretien 2). Tony ajoute que le versement de l'allocation a été suspendu pendant un mois car il ne venait plus à la Garantie jeunes. « *Après les conseillers m'ont parlé correctement, et bon après, moi je connaissais mes torts aussi... Et justement, le fait qu'ils parlent calmement... et qu'on reste toujours à parler correctement sans que ça parte à crier et tout, justement c'est bien, je trouve* » (*focus group*). Avec l'allocation, il « *aide sa mère* » (50-100 euros), paie les factures internet et de la nourriture, parfois. Il n'a pas eu les moyens de financer le permis de conduire comme il le projetait.

E10 : Steeve, 24 ans, entré à la Garantie jeunes le 9 mars 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+43 jrs, entretien 2 à n+364 jrs]

Équipe : 1 conseiller relations entreprises 1 conseiller insertion professionnelle 1 coordonnateur 1 emploi d'avenir chargé de l'administratif + soutien de la direction	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + expériences de l'intervention sociale
Locaux : Adaptés et peu coûteux + soutien de la mairie	À noter : ateliers SST + gestes et postures réalisés + visites en entreprises

Depuis janvier 2015, Steeve loue une chambre de 10 m² (500 euros/mois), dans un foyer de jeunes travailleurs : « *c'est le seul qui a accepté dans la mesure où j'avais pas de travail régulier* », « *on se sent un peu à l'étroit, mais au moins je suis pas à la rue* » (entretien 1).

Les parents de Steeve sont retraités et divorcés. Son père était plombier chauffagiste, et sa mère manutentionnaire dans l'agro-alimentaire. Steeve a trois sœurs aînées, deux d'entre elles exercent des métiers précaires. Steeve déclare s'être « *toujours débrouillé tout le temps tout seul* », que ce soit pour financer son quotidien (téléphone, internet, essence), payer son loyer ou s'offrir un ordinateur, Steeve « *sait gérer [son] argent* ». Il connaît à l'euro près le montant de ses charges, il perçoit les APL (350 euros) et projette de déménager « *une fois que j'aurais un vrai travail* » (entretien 1).

Lors de ses stages de 3^e, Steeve expérimente la vente : « *quand j'étais plus jeune [...], j'aimais énormément les jeux-vidéos, et je voulais toujours en créer. Mais quand je voyais les études qu'il fallait, [...] je me suis dit : bon ben pourquoi pas les vendre. [...] Puis ça m'a vraiment plu et j'ai continué là-dedans* ». Après l'obtention du brevet des collèges et d'un BEP, il entre dans une filière commerce, et effectue quatre stages à Monoprix (mise en rayon). En 2010, Steeve valide son baccalauréat avec une moyenne insuffisante pour intégrer un BTS « *J'ai préféré arrêter et chercher du travail* ».

Entre 2010-2012, il s'inscrit à Pôle emploi, à « *toutes les boîtes d'intérim qui sont dans le coin* » et à la mission locale. Il bénéficie d'un CIVIS¹¹². Puis en 2013-2014, Steeve suit une formation rémunérée « *responsable de rayon* » à l'AFPA¹¹³. « *C'était pas vraiment ce que j'espérais. [...] On était toute la journée sur un PC à lire des fiches et [des] cours* » (entretien 1). Dans ce cadre, il réalise trois stages à Toys'r'us : « *j'ai pu apprendre le métier de responsable* » et décroche un CDD d'un mois à Leader Price (toujours dans la mise en rayon).

Pendant la Garantie jeunes, Steeve aspire à devenir « *vendeur multimédia* ». Il évoque une forte concurrence dans le secteur, et plus généralement dans les métiers du bas de l'échelle : « *je postule déjà pour des postes simples [...] où il y a déjà des centaines de personnes dessus* ». Il attend de la Garantie jeunes « *un coup de pouce [...] pour le travail* ». Le jeune homme apprécie plusieurs parties du programme, bien que, « *des fois, c'est un peu trop de blabla [...], donc y'en a certains qui s'ennuient* » (entretien 1). Il apprécie surtout d'être en groupe, un groupe qui permet de « *faire des connaissances* » et de ne pas être « *tout seul* », qui apporte « *du soutien* » et de « *la confiance en soi* ». Les conseiller(ère)s lui paraissent disponibles et efficaces, davantage que ceux de la mission locale : « *En mission locale, pour voir quelqu'un, faut prendre rendez-vous... Alors que là, je peux voir tout de suite [...] ou même au téléphone. [...] Donc ça va plus vite* » (entretien 1). De plus, Steeve effectue un stage chez Leader Price, et travaille une semaine chez Leclerc dans la mise en rayon. À l'occasion d'une sortie organisée par l'une des conseillères de la Garantie jeunes à un forum, il dépose son curriculum vitae auprès de Simply Market, il est recontacté quelques mois plus tard et décroche un CDD de six mois. Rémunéré au SMIC, Steeve « *fait de tout* », (mise en rayon surgelés et boulangerie). Il remplace une personne en arrêt maladie, espérant être embauché prochainement en CDI (entretien 2).

« *La Garantie jeunes, ça m'a vraiment aidé à sortir des galères [financières]* » (entretien 2). En revanche, à propos de la recherche d'emploi, il déclare ne « *pas voir appris davantage que ça à la Garantie jeunes, car il était déjà autonome* » (entretien 2). Avec l'allocation, il fait réparer sa voiture à plusieurs reprises. Ces pannes à répétition l'obligent à se rendre au travail en bus (1h15 aller). Sa responsable adapte

¹¹² Contrat d'insertion dans la vie sociale

¹¹³ Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

ses horaires de travail en conséquence. Il attend avec impatience de signer en CDI pour pouvoir acheter une voiture à crédit et « *se trouver un appart* » (entretien 2).

L'allocation lui a permis de payer son loyer, financer son quotidien et « *économiser* ». Steeve a quelques contacts sur facebook avec les jeunes de son groupe.

E11 : Foussenu, 24 ans, entré à la Garantie jeunes le 9 mars 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+43 jrs, entretien 2 à n+377 jrs]

Équipe : 1 conseiller relations entreprises 1 conseiller insertion professionnelle 1 coordonnateur 1 emploi d'avenir chargé de l'administratif + soutien de la direction	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + expériences de l'intervention sociale
Locaux : Adaptés et peu coûteux + soutien de la mairie	A noter : ateliers SST + gestes et postures réalisés + visites en entreprises

Les parents de Foussenu sont maliens. Son père, qui arrive en France à l'âge de 19 ans pour entrer dans une école de journalisme, travaille en intérim comme magasinier. Sa mère est aide-soignante mais ne peut plus travailler à cause d'un problème au genou. Foussenu a une sœur qui suit un BTS MUC et deux frères, l'un est encore à l'école primaire, l'autre en « bac pro commerce ». Son père serait un homme politique et intellectuel connu à Bamako qui côtoie le premier ministre malien. Foussenu parle bambara couramment et se déclare de confession musulmane pratiquant (ramadan, prière à la mosquée une fois par semaine). Pendant trois ans, il vit en couple avec une jeune femme (aide-soignante), d'abord, dans un studio dont ils sont expulsés pour impayé de loyer, puis dans un studio situé dans un foyer de jeunes travailleurs (500 euros de loyer). Ils bénéficient des APL et constituent un dossier de surendettement avec l'aide d'une assistante sociale. Le couple se sépare quand Foussenu est à la Garantie jeunes, il retourne alors vivre chez ses parents en région parisienne (entretien 2).

Scolarisé en SEGPA au collège, Foussenu obtient un CAP « polyvalent restauration ». Puis il suit une formation de sport études en Belgique en tant que footballeur. À l'âge de 18 ans, il est recruté (contrat semi professionnel) par un sélectionneur belge alors qu'il joue dans un club de la banlieue parisienne. Foussenu se blesse gravement au genou au bout de sept mois. Il subit une opération et est rééduqué pendant huit mois. Il essaye alors de rejouer dans un club à Rouen, mais il se blesse de nouveau. À la suite de la première blessure, pendant la rééducation, il intègre un CAP « pâtisserie » en région parisienne. Mais, une mésentente avec son employeur fait qu'il arrête la formation. Foussenu enchaîne alors des missions d'intérim. Recommandé par son père, il travaille notamment dans la manutention et dans la vente (Zara). Foussenu retente sa chance dans le football dans un club marseillais, sans succès. Par la suite, il obtient un CAE grâce à sa conseillère de la mission locale, mais « *ça s'est mal fini* ». Foussenu ajoute avoir été condamné plus jeune pour coups et blessures à porter un bracelet électronique pendant deux semaines. Il participe à l'époque à des « *bagarres de cités* » (entretien 1). En 2014, pendant 6 mois, il est « éducateur sportif » et touche le smic. Une hospitalisation pour des problèmes cardiaques interrompt le contrat. Quelques temps après, il intègre une formation au Greta comme contrôleur d'installation de production jusqu'en janvier 2015, mais il ne va pas jusqu'au bout car « *je m'ennuyais* ». Suite à cette formation, il intègre la Garantie jeunes : « *Je me dis que c'est la dernière chance* » (entretien 1).

Il attend du dispositif « *qu'ils nous poussent vraiment comme ils avaient dit au début* » (entretien 1). Foussenu souhaite devenir pâtissier ou éducateur sportif en passant le BPJEPS¹¹⁴ à l'IFAC¹¹⁵. Il explique ne pas trouver de travail car il subit de la discrimination à l'embauche du fait de sa couleur de peau, et dit souffrir du racisme ambiant au sein du dispositif. Selon lui, il « *n'a rien appris à la Garantie jeunes* » (entretien 2) même s'il apprécie SST et l'atelier théâtre, « *il faut qu'ils soient plus basés sur la recherche d'emploi. Parce que c'est un peu club de vacances, ces temps-ci...* » (entretien 1). Au cours de l'accompagnement collectif, il effectue un stage comme éducateur sportif dans le club de football dans lequel il joue. Foussenu relate des tensions avec les conseiller(ère)s de la Garantie jeunes à

¹¹⁴ Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport spécialité animation sociale.

¹¹⁵ Institut de Formation d'Animation et de Conseil.

propos du stage et de sa durée. Trois mois plus tard, il est exclu du dispositif. Les raisons ne sont pas complètement claires. Le jeune homme explique que les conseiller(ère)s auraient jugé irrecevables les certificats médicaux qu'il leur transmettait. Depuis sa sortie du dispositif, Foussenu continue à chercher du travail et est en contact avec des agences d'intérim « *il faut pas lâcher l'affaire* » (entretien 2). Au final, Foussenu ne touche l'allocation que trois mois. Avec cet argent, il rembourse quelques dettes (3 mois d'impayés de loyer), fait les courses, finance une partie du permis de conduire et internet. Avec du recul, Foussenu estime que la Garantie jeunes « *ça n'a rien changé* » (entretien 2).

E13 : Angelina, 22 ans, entrée à la Garantie jeunes le 30 mars 2015

[2 entretiens : entretien 1 n 28 jours+ ; entretien 2 n+358jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Angelina est née en Côte d'Ivoire et migre en France à l'âge de 12 ans. Aujourd'hui, elle vit dans un garage insalubre, meublé et aménagé en studio, qu'elle loue 500 euros par mois. La jeune femme perçoit les APL (260 euros), « *Par contre, je connais personne, quand je quitte [la Garantie jeunes], je rentre directement chez moi* » (entretien 1). Elle décrit son père comme étant souvent absent, voyageant entre la Côte d'Ivoire et la France. Sa mère est aide-soignante. Angelina a également un frère cadet.

Du point de vue scolaire, Angelina obtient le brevet des collèges, et interrompt sa scolarité - alors qu'elle est en 2nde générale - pour subir une opération du pied. La jeune femme est alitée pendant six mois. « *J'ai repris et après je suis partie en première bac pro commerce* » ; « *Moi je voulais faire dans l'accueil, et j'avait plus de places. [Ma conseillère d'orientation] m'a dit : c'est à peu près pareil. [Mais] c'était vraiment pas pour moi* » (entretien 1). Jusqu'en 1^{ère}, Angelina se perçoit comme une élève « *cool* », « *polie* », qui suit les cours. « *Ça allait bien* » jusqu'au moment où « *ma vie est partie un peu en cacahuète [rire]. Mes parents voulaient me trouver forcément un mari, [...] surtout qu'il est en Afrique* ». « *C'est une personne qui a au moins 50 ans et ses enfants sont plus âgés* » (entretien 1). Après un énième et dernier séjour en Côte d'Ivoire, Angelina n'en peut plus : « *J'étais tellement stressée, je savais pas quoi faire. Et vu que j'étais mineure, je savais pas comment exprimer mon dégoût, [...] ni vers qui me tourner. J'ai pris des médicaments et j'ai failli me suicider* » (entretien 1). Angelina quitte le lycée (« *j'y arrivais plus* ») et refuse le mariage : « *pour [mes parents], je suis stupide* » [...] « *à chaque fois ils me mettaient debors* » [...] « *je suis partie. [Sinon], j'allais me faire du mal* » (entretien). Elle s'inscrit alors à la mission locale. Elle n'a plus de contact avec sa mère, et cette dernière lui interdit d'en avoir avec son frère : « *ça fait plus d'un an* », « *c'est le plus dur* », « *c'est un choix qu'il a fallu faire* ». Aujourd'hui, « *je me bats pour trouver un emploi, au moins pour prouver [à ma mère] que j'ai réussi et que j'ai tenu mon pari* » (entretien 1). Angelina multiplie les stages, notamment dans un hôtel Campanile où elle expérimente l'accueil et le service : « *j'ai tout de suite su que c'était ce que je voulais* » (entretien 1). Elle intègre, pendant quelques temps, l'École de la deuxième chance et bénéficie d'un CIVIS¹¹⁶.

En entrant à la Garantie jeunes, elle attend un « *coaching* » et un soutien intensif des conseiller(ère)s, en particulier pour les entretiens d'embauche : « *parce que souvent il y a des mots, [...] des langages, faut pas les avoir devant le patron* » (entretien 1). Quant au groupe, « *tout le monde est parfait* », « *sauf qu'il y a une personne qui me dit qu'il est raciste, qu'il aime pas les noirs, [...] une personne qui m'a un peu vexée, [...] peu choquée* » (entretien 1). Au fur et à mesure que les mois passent, les conditions de vie d'Angelina se dégradent considérablement. « *Ma situation personnelle s'est un peu empirée* » « *J'ai un peu mis en parenthèse ma recherche d'emploi* » (entretien 2). Sa logeuse la harcèle quotidiennement souhaitant qu'Angelina quitte le logement qu'elle lui sous-loue. « *Elle frappe à la porte à chaque arrêt, elle coupe l'eau* »

¹¹⁶ Contrat d'insertion dans la vie sociale.

[...] à toute heure, elle vient frapper à la porte, elle a même fermé la fenêtre de la chambre, je n'ai plus accès à la fenêtre [...] avec des briques en fait, elle a fait une construction derrière, plein de choses, elle m'envoie des sms me disant de partir », « elle est même partie voir la CAF pour leur dire que j'héberge des gens, ce qui est faux » (entretien 2). Pour faire face à la situation, la jeune femme sollicite les services de police et le Maire de la ville. Ces derniers lui conseillent de porter plainte. « Je suis obligée de rester chez moi car j'ai pas assez de moyens pour changer la serrure » (entretien 2). « Moi j'ai peur de sortir de chez moi car si je sors et qu'elle est là, j'ai peur qu'elle vienne changer les serrures » (entretien 2). Angelina essaie, donc, autant que possible, de survivre au quotidien. « J'avais plus rien dans mon frigo », « il n'y avait pas de tickets [alimentaires distribués à la Mairie] ». « Je suis vraiment, vraiment dans la merde », « Ça va être encore plus difficile car ma Garantie jeunes, elle s'arrête le mois prochain, j'aurais plus d'indemnité, je sais plus comment faire et tout » (entretien 2).

Les conseiller(ère)s de la Garantie jeunes l'orientent vers le CCAS¹¹⁷. Elle a, par ailleurs, fait une demande de renouvellement de la Garantie jeunes qui lui a été refusée. « J'ai parlé de ma situation à la conseillère...pff... [silence] voilà quoi », « je me demande si je vais m'en sortir en fait » (entretien 2).

E14 : Julien, 21 ans, entré à la Garantie jeunes le 30 mars 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+28 jrs, entretien 2 à n+357 jours]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Julien a cinq frères (dont un frère jumeau manutentionnaire) et une jeune sœur. Ses trois demi-frères aînés ont entre 24 et 30 ans, ils travaillent dans la vente et la restauration. Son dernier frère a 17 ans et est en apprentissage dans le secteur de la mécanique automobile. Quant à sa jeune sœur, elle a un emploi de vendeuse dans une boutique de parfum en CDD. Julien vit chez sa mère qui n'a plus d'emploi car elle souffre de diabète et d'un mal de dos chronique. Elle « travaillait dans les usines pour recoudre les vêtements » (entretien 1). Ses parents sont séparés depuis une quinzaine années. Le jeune homme se souvient de violentes disputes entre eux. Aujourd'hui, Julien n'est plus en contact avec son père malgré une action de médiation familiale. Ce dernier s'est remarié. Sa mère est également de nouveau en couple, elle vit dans un appartement dont elle est propriétaire.

Julien obtient un CAP « mécanique automobile », puis continue dans cette voie au niveau bac mais il échoue à l'examen. Après cet échec, il participe à une semaine d'initiation organisée par l'armée de terre, venue prospectée dans son lycée. Bien qu'il apprécie cette expérience, il se voit contraint d'arrêter pour une « histoire de pompes » et de « blessure » (entretien 1). La semaine suivante, il est invité à se rendre à la mission locale par Pôle emploi. Il suit alors un parcours POM¹¹⁸. Dans ce cadre, il réalise trois stages (de trois semaines chacun) : un dans la restauration hôtelière (Campanile) et deux autres dans la vente au sein d'un magasin de figurines et jeux de société. Il apprécie tout particulièrement ces derniers, étant lui-même passionné de figurines et de jeux de cartes. Puis, il travaille en tant qu'éboueur et a bon espoir d'être embauché dans un an, au moment de la constitution d'une nouvelle équipe.

Julien intègre la Garantie jeunes dans l'optique de s'ouvrir à d'autres métiers comme celui de vigile. Il raconte avoir participé à la rédaction d'une charte et à la réalisation d'un emblème. « Y'en a un qui a eu l'idée de mettre des pansements, comme quoi on a des blessures et qu'on vient ici pour nous améliorer. On a mis... une phrase d'accroche en haut "La Garantie jeunes est notre force" » (entretien 1). Il ajoute avoir effectué un bilan de santé. Il qualifie les conseiller(ère)s de « sympas » et dit s'entendre avec tous les membres du groupe. Il apprend surtout à « être plus à l'aise » pendant un entretien d'embauche : « Ça

¹¹⁷ Centre Communal d'Action Sociale.

¹¹⁸ Parcours d'Orientation Métiers

m'a ouvert les yeux» (entretien 2). Le jeune homme effectue une série de missions d'intérim en tant qu'éboueur - « *C'est ce que je voulais faire* » (entretien 2) - et aussi comme vendeur chez H&M (entretien 2). Il précise, toutefois, avoir toujours trouvé du travail par ses propres moyens. Suite à un déménagement, il intègre une autre Garantie jeunes. Pour lui, le dispositif, « *c'est bien pour commencer dans la vie* » (entretien 2). Quelque temps après, en décembre 2015, il travaille à la chaîne dans une usine (Givenchy). Il signe un CDD d'un an et pour 18 mois de formation. Il décroche cet emploi par l'intermédiaire de sa sœur.

Grâce à l'allocation et à une aide sociale de 400 euros, Julien finance le permis de conduire et l'obtient en février 2016. Peu de temps après, il achète, avec son frère, une voiture ce qui leur permet de se rendre au travail tous les deux (puisque, depuis peu de temps, son frère travaille également à la chaîne chez Givenchy dans son équipe). Julien ajoute qu'il va pouvoir partir en vacances en Vendée, pour la première fois, sans ses parents. Quand il se projette dans l'avenir, il rêve de partir au Japon, d'avoir un travail, une femme et des enfants. Il envisage d'acheter à crédit un studio.

E15 : Yasmine, 21 ans, entrée à la Garantie jeunes le 30 mars 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+28 jrs, entretien 2 à n+360 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Yasmine est née en Algérie et y a vécu pendant plusieurs années. Alors que ses parents sont séparés, elle migre en France avec son père au moment où elle entre en classe de 4^{ème}. Ce dernier travaille alors dans une usine. Quant à la mère de Yasmine, elle vit en Algérie et n'a pas d'emploi. Yasmine a deux frères (dont un demi-frère du côté paternel) et une sœur. Suite à un conflit avec la compagne de son père, la jeune fille est hébergée chez un cousin (qui travaille à l'aéroport de Roissy). Attachée à son pays d'origine, elle séjourne en Algérie au moins une fois par an (pendant 1 à 2 mois). « *Je suis ici, mais quand même, presque là-bas. C'est juste loin, mais pas vraiment. [...] Pour les vacances là-bas, c'est mieux, mais pour vivre, c'est un petit peu difficile quand même. C'est avec le niveau de vie, le travail c'est pas donné à tout le monde* » (entretien 1). Après avoir obtenu le brevet des collèges, Yasmine entre en seconde générale puis s'oriente en première « STL »¹¹⁹. Elle échoue au baccalauréat. Yasmine s'inscrit alors à Pôle Emploi et est suivie par une conseillère de la mission locale : « *vraiment elle m'a aidée* » (entretien 1). Elle effectue trois stages (dans une école primaire, chez Simply Market et dans une maison retraite) ce qu'elle juge suffisant, elle souhaite désormais décrocher un CDI. C'est pour cette raison qu'elle intègre la Garantie jeunes. Elle aspire à travailler auprès de personnes âgées en maison de retraite ou devenir aide-soignante. Globalement, Yasmine est convaincue par le dispositif. Elle évoque la rédaction d'une charte, le choix d'un blason et l'atelier « expériences positives ». La jeune femme voit dans ce dernier un moyen d'apprendre à s'exprimer. Elle souligne l'intérêt pour les jeunes d'écrire leurs propres règles : « *comme ça, ça reste sacré : on n'a pas le droit de faire ça, ça c'est bon.* » (entretien 1).

Pendant la Garantie jeunes, Yasmine enchaîne les CDD. Après un premier contrat de cinq mois comme agent d'entretien, elle suit une formation pour devenir « agent d'entretien mécanisé » (entretien 2). Elle s'appête à signer un deuxième CDD de sept mois toujours en tant qu'agent d'entretien. « *Au début c'était pas mon projet, mais puisque j'ai commencé, je peux pas... parce que là, j'ai commencé mais j'étais obligée de chercher un travail. J'avais rien, et tout* » (entretien 2). Yasmine envisage de reprendre des études par correspondance et retenter le baccalauréat « STL ».

Contrairement à la plupart des jeunes, l'allocation représente pour elle davantage de « *l'argent de poche* » (entretien 1). Une partie est consacrée au financement du permis de conduire, une autre est

¹¹⁹ Sciences et Technologies de Laboratoire.

réservée à l'achat d'habits et aux sorties. Par ailleurs, Yasmine se déclare être en couple avec un homme âgé de 26 ans qui habite en Algérie. Poursuivant ses études à l'université, il devrait migrer en France. Il a travaillé comme secrétaire et interprète. Actuellement, il est enseignant. La jeune fille dit également rechercher un appartement, une demande de logement social est en cours.

E16 : Neil, 19 ans, entré à la Garantie jeunes le 30 mars 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+ 28 jours, entretien 2 à n+357 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Neil vit chez ses parents avec ses trois sœurs (dont une très lourdement handicapée, hébergée dans un centre spécialisé). Sa mère, originaire du Nord, est agent d'entretien. Son père, âgé de 45 ans, perçoit des indemnités chômage et mène parallèlement une activité non déclarée. Avec sa femme, ils « *trafiquent de la ferraille* ». Neil dit à propos de son père qu'« *il est un peu con [...] Parce qu'il gueule trop, c'est chiant à force, tous les soirs... entendre gueuler comme ça...* » (entretien 1). Neil a aussi un frère de 23 ans, père de deux enfants, qui vit en couple avec une « *manouche* ». Neil décrit des relations tendues entre les membres de sa famille, allant jusqu'à la qualifier de « *bizarre* » (entretien 1).

Orienté en SEGPA à partir de la 5^{ème}, Neil effectue une série de stages. Il justifie cette orientation en disant que le principal du collège « *m'a viré parce que j'étais trop nul en général* ». Très critique vis-à-vis de cette section spécialisée, il déclare « *là-bas, on faisait du travail de bébés [...] En fait ils nous prenaient pour des gogols* » (entretien 1). Il effectue toute une série de stages de plusieurs semaines (en tant qu'agent d'entretien, à Carrefour City et Leclerc, dans le rayon fruits et légumes, à Netto, à Intermarché dans un service de restauration). Puis, en 2012, il est orienté contre son gré, en « *CAP cuisine* ». Il s'absente de manière chronique et finit par abandonner : « *au bout d'un an j'en pouvais plus et je suis parti* » (entretien 1). Après cet arrêt de scolarité, il est suivi par la mission locale et une conseillère, en particulier, avec qui il a quelques désaccords. Il suit une formation « *PAL* »¹²⁰ - pendant huit mois - qu'il abandonne. Puis, il fait un essai (qui n'aboutit pas) en tant qu'hôte d'accueil dans un salon de coiffure. En 2014, il effectue deux missions d'intérim. Au cours de la première, il travaille dans une entreprise de logistique : « *il fallait aller trop vite* ». Ne suivant pas la cadence, il est alors renvoyé au bout de quelques jours (entretien 1). En revanche, il apprécie la deuxième mission (2 semaines) qu'il effectue dans un rayon de fruits et légumes, étant sensible aux horaires (6 h -13 h). Après ces différentes expériences, Neil cherche un emploi et explique avoir déposé de nombreux curriculum vitae dans différentes enseignes (Macdo, Leclerc, Gifi, Dsitrib center, Cora, Gamme Vert, Quick) : « *J'ai mis des CV partout, partout (...) rien du tout. Aucune réponse* » (entretien 1).

Il entre à la Garantie jeunes en envisageant plusieurs projets professionnels : celui de devenir agent d'entretien (comme sa mère), celui de s'occuper de personnes âgées dans les maisons de retraite ou d'exercer le métier de coiffeur. Il enchaîne les missions d'intérim : préparation de commande, manutention. L'une d'entre elles devait déboucher sur un CDI, mais Neil est renvoyé pendant la période d'essai sans en comprendre les raisons.

Il porte un regard positif sur le dispositif « *Tout est bien. Moi je pensais que ça allait être ennuyant mais non [...] Ça bouge bien* » (entretien 1). Il évoque successivement la signature des contrats, la rédaction de la chartre et l'atelier « *découpage photo* ». Un an après son entrée dans la Garantie jeunes, Neil explique avoir pris confiance en lui, « *les simulations d'entretien ça m'a beaucoup aidé* », « *je suis plus à l'aise devant un patron* » (entretien 2). Il reçoit deux propositions d'emploi de la part des conseiller(ère)s mais qui n'aboutissent pas. Il dit de l'un des conseiller(ère)s « *qu'il était sympa, qu'il expliquait bien* » (entretien 2). Pour améliorer le dispositif, il propose « *plus de recherche d'emploi et moins de travail manuel* » (entretien 2) « *les trucs des magazines et raconter un voyage, c'est pas utile* ». Il critique également

¹²⁰ Programme d'Actions Locales.

les retards à répétition du versement des allocations. Toutefois, Neil conseille la Garantie jeunes à plusieurs de ses amis et membres de sa famille qui, pour certains, intègrent le dispositif car « *ça aide* » (entretien 2).

Avec l'allocation, Neil paye ses frais de déplacement et l'assurance de sa voiture. Il envisage de reprendre une formation coiffure dans le cadre d'un CAQ et aspire à quitter au plus vite le domicile familial, « *avoir un petit chez moi* » et avoir un « *boulot stable* » (entretien 1) pour pouvoir s'acheter une voiture (entretien 2).

E17 : Wilfried, 21 ans, entré à la Garantie jeunes le 30 mars 2015

[3 entretiens : entretien 1 à n+28 jrs, *focus group* à n+193 jrs, entretien 2 à n+ 359 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

En couple depuis quatre ans, Wilfried vit avec sa compagne dans un appartement pendant un an, ils sont expulsés du logement pour impayé de loyer. Le couple vit désormais chez la mère de Wilfried. Sa compagne, âgée de 19 ans, a récemment perdu son emploi (restauration).

Les parents de Wilfried sont séparés. Sa mère est, depuis peu, vendeuse dans une boulangerie (CDI de 25 heures par semaine). Elle perçoit des aides sociales. Wilfried n'a plus de contact avec son père. Le jeune homme a une demi-sœur, âgée de 8 ans et un demi-frère de 2 ans.

Son parcours scolaire est marqué par la maladie. Des problèmes de santé, apparus un mois avant les épreuves du baccalauréat STL, font qu'il échoue à l'examen. L'année d'après, il retente l'examen en tant que candidat libre, sans succès. Aujourd'hui, Wilfried envisage d'intégrer un IUT pour obtenir un diplôme équivalent au baccalauréat général. À terme, il souhaite être professeur de physique-chimie ou travailler dans la soudure.

Entre 2012 et 2014, il est animateur, bénéficiant d'un CAE à mi-temps (1 an). Son travail consiste à faire traverser les routes aux enfants et à mener des activités sportives avec eux. Il est également animateur dans des colonies de vacances auprès d'enfants avec « *des gros problèmes sociaux* » (entretien 1). En 2013, sa compagne lui avoue avoir été violée un an auparavant par deux hommes : « *j'ai eu tout ça à gérer pendant un an...* » (entretien 1). Puis, il décroche un contrat d'avenir en tant qu'animateur périscolaire, il est renvoyé pour retards répétés. Wilfried travaille également deux semaines au Delphinarium du Parc Astérix. En 2014, il connaît une période d'inactivité. Il ressent le besoin de « *se remettre les idées en place* » (entretien 1), notamment parce que sa compagne subit, cette année-là, deux IVG. Wilfried assiste au second alors qu'il souhaite garder l'enfant.

Il entre à la Garantie jeunes pour « *se remettre sur pieds* » (entretien 1). Il dénonce essentiellement des problèmes d'organisation « *par exemple, aujourd'hui, on a eu que ça, que vous... [...] Parce qu'il y a la dame qui est malade, et vu que [l'autre conseiller] est en vacances, ben... [...] Ça change pas grand-chose de d'habitude. J'ai toujours du temps pour moi [...]. Là, pour l'instant, je cherche des endroits où travailler ou des stages. Et j'attends* » (entretien 1) ». « *Et si nous, on leur demande s'ils ont quelque chose pour nous, ils le font pas non plus. Ils le font s'ils en ont le courage (focus group)* ». Il est également très critique vis-à-vis des conseiller(ère)s et du rôle qu'ils jouent dans le suivi individuel. « *Ils devraient mettre des conseillers plus motivés* ». « *À la base, ils sont censés nous aider à chercher du travail. Quand ils le veulent. Et voilà. Ça se résume à ça. Nous aider à chercher du travail et au final, on se débrouille. Pour qu'on se débrouille, ils nous ont même données les attestations, au cas où on a des stages* » (*focus group*). Wilfried regrette surtout leur manque de disponibilité après l'accompagnement collectif. « *Comme ça, ça s'arrête. Donc soit il faut rajouter des semaines plus tard, après, pour refaire une mise au point, voir les trucs qu'il y a eu, les choses comme ça, ou séparer les six semaines qu'il y en a plusieurs semaines dans l'année* » (entretien 2). Il enchaine quelques vacances dans l'animation. Mais il est renvoyé de son poste d'animateur suite à une affaire « *d'enfant perdu dans un bus* », les hauts responsables souhaitant des personnes plus expérimentées dans les centres de loisirs (entretien 2). « *Apparemment pour eux, j'étais aussi nonchalant. J'ai jamais compris ce que ça voulait* »

dire quand ils me l'ont dit. Donc ça, ça m'a un peu déçu » (entretien 2). Par ailleurs, Wilfried envoie des candidatures spontanées à Mac DO, Burger King, Hippopotamus, Auchan. Parallèlement, il développe une activité de « gamer » en participant à des tournois de console (a gagné 200 euros récemment). Il ne déclare pas ces revenus à la Garantie jeunes.

Avec l'allocation, il finance le permis de conduire. « C'est vrai que c'est une grosse aide, parce que c'est vrai que le payer tout seul... » (focus group). Wilfried se lie d'amitié avec un jeune homme de son groupe qui partage sa passion des mangas. « Pour l'instant, tant que je trouve pas un travail, je ne mens pas, je regarde des séries et... beaucoup de séries » (entretien 2).

E18 : Thomas, 23 ans, entré à la Garantie jeunes le 30 mars 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+28 jrs, entretien 2 à n+345 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Les parents de Thomas sont séparés. Sa mère est âgée de 42 ans et n'a jamais eu d'emploi. Son père a été jockey, puis palefrenier. Ce dernier est aujourd'hui invalide suite à des problèmes de dos. Thomas a une jeune sœur âgée d'un an. Son père « le met dehors » quand il a 17 ans. Puis, il est placé en famille d'accueil, mais « ça se passe très mal ». Il arrête l'école en première année de « BEP cuisine ». Il explique cet arrêt de scolarité par « un refus total de l'autorité ». Commence alors une vie d'errance. Quand il raconte cette époque, il évoque la dureté de l'hiver, les « teufs », les festivals, la défonce, la manche, la vie dans les foyers, ses chiens, véritables partenaires de route mais aussi les stratégies de survie. Au contact de ses « potes de rue », il apprend la débrouille au quotidien, à voler et à prendre le train en fraudant. Il acquiert un « pass » de La Poste qui lui permet de voler l'argent liquide laissé dans les boîtes aux lettres des dealers notamment.

Thomas a trois enfants qu'il n'a pas souhaité déclarer et qu'il connaît à peine. Ils sont âgés respectivement de 4 ans, 2 ans et 9 mois. Il confie avoir des troubles psychiatriques, les observations menées confirment qu'il a séjourné dans un hôpital spécialisé. « Parce que je peux être très gentil comme je peux être très méchant, enfin j'ai une personnalité compliquée. C'est difficile des fois, en quatre parties qui est... la méchanceté, la gentillesse, l'amour, enfin voilà quoi. Et quand... le côté méchant, prend le dessus sur les autres, je deviens fou » (entretien 1). Il dit aussi ne pas avoir d'ami : « Ben j'ai pas d'ami du tout, et ça l'est depuis longtemps, depuis que je suis passé à la rue, justement. On va dire, pour moi, il y a des connaissances, c'est pas des amis, quoi, c'est des gens que je connais. C'est-à-dire, une relation amicale, ça se construit, c'est comme les relations avec les parents, ça se construit aussi, sauf que y'a plus de facilité au niveau des parents, bon, ben, moi c'est tout l'inverse, en fait, j'ai des difficultés à me faire des amis, et j'ai des difficultés avec mes parents, donc... » (entretien 2). Thomas déclare rechercher du travail depuis cinq ans. Après avoir été videur dans une boîte de nuit, il restaure plusieurs maisons avec le compagnon de sa mère de manière non déclarée. Il bénéficie d'un CIVIS¹²¹ et participe à un projet « Musique expérience ». Il commence une formation au permis de conduire qu'il abandonne très vite.

Lorsqu'il entre à la Garantie jeunes, il est hébergé dans un CHRS¹²² et est suivi par un éducateur référent. Après l'accompagnement collectif, il prévoit de réaliser un stage de deux semaines au sein du foyer qui l'héberge, en tant « homme à tout faire ». Mais ce stage ne s'effectuera finalement pas. Au mois d'août il déménage dans l'Orne pour se rapprocher de sa famille (un de ses oncles vit là-bas). Il se réinscrit à la Garantie jeunes, mais, au bout de quelques mois « on m'a viré de la Garantie jeunes... euh... je me suis retrouvé à la rue... » (entretien 2). Il explique en effet qu'arrivé dans l'Orne, il est hébergé de temps en temps chez son oncle mais qu'il vit également dans la rue : « il me garde deux-trois jours et puis après, je suis obligé de repartir, parce que c'est un logement... on va dire, social, donc le

¹²¹ Contrat d'Insertions dans la Vie Sociale.

¹²² Centre d'Hébergement et Réinsertion Sociale.

problème, c'est ça, quoi... Donc y'a une personne déclarée à l'intérieur, pas deux... » (entretien 2). Il demande donc à la conseillère de la Garantie jeunes de remplir un dossier pour faire une demande de logement au SIAO mais au bout de deux semaines, le dossier n'étant toujours pas complété, Thomas s'emporte violemment contre la conseillère : « j'ai pété un meuble avec la main, avec le poing » (entretien 2). « Je suis parti, on va dire, trois jours, pour me calmer les nerfs, donc j'avais pas pris mon téléphone, j'avais rien pris... parce que voilà, quoi, je peux être gentil, mais je commençais vraiment à trop monter en pression... Donc, pendant les trois jours, justement, où j'avais peut-être une place au foyer, pendant trois jours, j'y étais pas » (entretien 2). À cause de cet incident, Thomas perd sa place dans le CHRS où il est hébergé et se retrouve dehors « sous une tente, en plein hiver ! » (entretien 2).

Il souhaite, tout d'abord, préparer le diplôme d'état d'ambulancier au sein d'un IRTS¹²³, même si pour cela il faut avoir le permis de conduire depuis plus de 3 ans (entretien 1). Par la suite il a le projet de devenir « vendeur, passer un Bac Pro en vente dans une Maison Familiale et Rurale, mais le problème, c'est que là, je suis sans logement, donc, à mon avis, on va attendre... c'est pas pour être méchant mais... que je touche limite le RSA, avant d'y aller, quoi. Parce que, tant que j'aurai pas d'appartement, bah, c'est mort » (entretien 2).

Thomas a des problèmes de santé. Alors qu'il effectue un stage de vente dans un magasin (Bazarland), il fait une infection : « j'ai des caries, enfin, j'ai pas qu'une carie, mais le jour où j'ai eu le truc, j'ai eu une infection dentaire, donc, un truc où... impossible d'ouvrir la mâchoire du tout » (entretien 2) ; « je me retrouve des fois avec des freins naturels, pour rechercher un emploi, quoi... » (entretien 2).

Thomas est très critique à la fois au niveau du contenu des ateliers proposés et vis-à-vis des conseiller(ère)s. « Pour moi en plus, c'est pas méchant, mais j'ai l'impression de rien faire. De revoir mes acquis, en fait. C'est pas intéressant du tout hein. » Il considère que les conseiller(ère)s ne sont pas suffisamment formés et juge par exemple inutile de réaliser un blason pour symboliser le groupe. Il ressent un décalage important avec les autres jeunes. « Malheureusement pour moi c'est un club de vacances. Le problème c'est que je suis le vieux de la formation, déjà c'est compliqué. Les autres pour moi sont plus des gosses, quoi » (entretien 1).

Finalement, il est très déçu par le dispositif : « franchement, je conseille à personne la Garantie jeunes, si c'est pour tomber sur des personnes qui sont... on va dire, qui sont pas formées pour encadrer les jeunes, quoi. » (entretien 2). Il estime en outre que la Garantie jeunes ne lui a rien apporté du tout : « Ça a permis à rien du tout, en fait ! À part à trouver ce que je voulais faire, mais sinon, ça a rien fait du tout » (entretien 2).

Les échecs successifs qu'il rencontre et sa solitude plongent Thomas dans une dépression qui s'accompagne d'une addiction importante : « On va dire, les bonnes journées, faut que je les passe complètement défoncé, quoi... (...) Parce que, comme ça, je dors toute la journée, donc, le temps passe deux fois plus vite. Et ça évite de stresser pour un oui ou pour un non, aussi » (entretien 2).

Même alors qu'il perçoit la Garantie jeunes, Thomas continue à faire la manche (« Oui et je l'ai toujours fait, même quand j'étais en Garantie jeunes... »). L'allocation lui permet de subvenir à ses besoins tandis que l'argent de la manche lui permet d'acheter du « pilon » et de se « défoncer le cerveau toute la journée... parce que le problème, c'est que, voilà, à force de péter un plomb parce qu'on se retrouve dehors, ça entraîne des choses que, forcément, je devrais pas le faire, mais que je le fais quand même, donc voilà, c'est compliqué, quoi... » (entretien 2).

Quand Thomas se projette dans l'avenir, il imagine construire sa maison de ses propres mains (entretien 1) mais après sa sortie du dispositif, il ne semble plus avoir de véritable projet : « Bah moi, du coup, je me suis résigné à attendre mes 25 ans, et toucher le RSA, quoi... » (entretien 2).

E21 : Kader, 20 ans, entré à la Garantie jeunes le 27 avril 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+16 jrs, entretien 2 à n+310 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : embauchés à l'externe et en CAE
Locaux : moyennement adaptés et couteux	À noter : recours important à la sous-traitance

¹²³ Institut Régional de Travail Social.

Le père de Kader est chauffeur de taxi à Boston. Sa mère travaille en tant que femme de ménage dans un lycée et son beau-père est préparateur de commandes dans un magasin. Kader a vécu au Maroc jusqu'à l'âge de 16 ans. Il migre en France pour rejoindre sa mère et son beau-père qui habitent dans un « *petit pavillon* », « *mais on n'est pas riche non plus* » (entretien 1). Kader a deux sœurs (âgées de 13 et 7 ans) et un frère qui vivent chez leur père aux États-Unis.

À propos de sa scolarité, Kader dit de ses années collège « *normal, très bien, comme tout le monde* », puis il suit une formation en CAP « *cuisine* » pendant un an mais n'obtient pas le diplôme. « *En fait c'est comme mes cousins ils font de la cuisine, aussi, j'avais envie de la faire, comme la famille en fait, et voilà... finalement, c'est pas que j'ai pas aimé mais. C'était pas mon truc.* » (entretien 1). Kader est alors âgé de 18 ans. Il déclare ne pas avoir aimé l'école en France et s'être « *embrouillé avec son chef* ». Le jeune homme connaît alors une période d'inactivité pendant trois mois au cours de laquelle « *il ne fait rien* ». De cette période, il dit être « *toujours à la maison, je dors, et je sors, et je vois des potes comme moi, en fait. Ils ont pas de travail. On est là, on parle... on galère, tout simplement.* » [...] « *Des fois on fait des petits trucs. On fait du foot ou on va dans un café, dans un bar à chicha... Mais on fait toujours les mêmes trucs.* » (entretien 1). Il avoue également que ses copains dealent de la drogue et ont déjà organisé des cambriolages et des « *carottes* » (c'est-à-dire des arnaques). « *Là ça m'énerve, j'ai 20 ans, c'est... c'est... 16 ans, 17 ans, c'est pas grave, mais là... 20 ans... 20 ans ça veut dire que je suis obligé d'avoir un travail comme tout le monde et d'avoir une vie. C'est ça...* » (entretien 1).

Après son arrêt de scolarité, il suit une formation « *compétences* » organisée par la mission locale au cours de laquelle il effectue un stage de trois semaines en tant que serveur. Puis il intègre la Garantie jeunes. Kader apprécie les conseiller(ère)s « *ils sont toujours à l'écoute. Ils sont gentils, tout simplement. C'est pas comme à l'école où tu vois, des fois...* » (entretien 1). Le jeune homme déclare avoir répondu à de nombreuses annonces d'emploi sur internet, s'être déplacé dans les restaurants avec un curriculum vitae et une lettre de motivation. Il raconte également s'être inscrit dans une agence d'intérim dont il ne se souvient plus du nom. « *Ils disent : laissez votre CV, on vous rappellera. Et voilà, toujours j'attends leur appel et voilà, ça rappelle pas [sourire].* » « *ça m'a démoralisé* » (entretien 1). Il souhaite devenir « *maitre-chien* », « *j'aime bien les chiens. Et je crois ça, ça va être dur. Parce que à la Mission Locale, mon conseiller m'a dit : faut un diplôme pour ça. Et moi j'ai pas de diplôme* » (entretien 1).

Kader dit de la Garantie jeunes : « *des fois on fait le truc sur internet, le jeu, là. Des fois on parle du travail, on parle des métiers.* ». Il critique « *l'atelier cravate* » : « *ça sert à rien de mettre des chemises pour rien, je vais pas mettre une cravate si j'ai pas d'entretien, j'en ai des chemises chez moi, j'en mettrai le jour où j'aurai un entretien* » (entretien 2). Le dispositif lui permet de sortir de la « *galère* ». « *T'es là pour un projet, c'est pas comme quand t'es là, tu sais pas quoi faire, tu galères... tu sors, tu te sens mal* » (entretien 1). Mais Kader ne travaille pas pendant la Garantie jeunes. Il évoque un stage de deux jours dans la cafétéria, qui ne correspond pas à ce qu'il veut faire. Il souhaite travailler en tant que serveur et « *se retrouve en cuisine* ». Par ailleurs, le jeune homme se déclare déprimé, « *je pète un peu les plombs* », « *je dors pas le soir* » (entretien 2). La Garantie jeunes « *ça donne rien* », « *ça change rien du tout* » (entretien 2). Il ne comprend pas pourquoi il n'arrive pas à trouver un travail, il se remet beaucoup en question : « *Y a un truc qui passe pas, je sais pas c'est quoi* » (entretien 2).

Pour lui, « *il manque du travail* ». « *À part l'argent, la Garantie jeunes ça sert à rien* » (entretien 2). Aujourd'hui, Kader aspire à « *faire une vie comme tout le monde* ». Il se dit prêt à accepter tout type d'emploi (éboueur, auxiliaire de vie...), sauf celui d'animateur : « *Ça sert à quoi de travailler deux heures par jour, moi je préfère rester à la Garantie jeunes et toucher l'allocation* » (entretien 2). Il se rend à la Garantie jeunes trois fois par mois pour imprimer des curriculum vitae et lettres de motivation et pour « *se déclarer* ». Par ailleurs, il évoque un rendez-vous avec un conseiller au cours duquel il demande un financement pour une formation dans la sécurité (1 600 euros), sa demande est refusée. Avec l'allocation, il finance la totalité du permis de conduire (entre 2 000 et 3 000 euros), qu'il obtient au deuxième essai.

E22 : Oliver, 21 ans, entré à la Garantie jeunes le 27 avril 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+16 jrs, entretien 2 à n+310 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : embauchés à l'externe et en CAE
Locaux : moyennement adaptés et couteux	À noter : recours important à la sous-traitance

D'origine congolaise, Oliver vit chez sa mère dans « *un quartier un peu chaud* » ; « *là où je vis, ce serait plutôt ça : deals, vols, vente d'objets volés* ». « *Je fais partie des rares qui pensent encore que les études servent à quelque chose* » (entretien 1). Les parents d'Oliver sont divorcés. Son père a été technicien électrique avant de tomber malade et a repris le travail comme conducteur de bus. Quant à sa mère, elle a été avocate avant d'être « *un peu malade* », puis a repassé des diplômes et enseigne aujourd'hui dans une classe de primaire. Oliver est le troisième d'une fratrie de cinq enfants. Il a deux frères aînés, l'un travaille dans la « *mécanique* » au Congo, tandis que le second poursuit ses études. Il a également deux sœurs cadettes, l'une d'entre elles est étudiante en commerce.

Oliver déclare avoir appris à se débrouiller seul pour subvenir à ses besoins parce que « *les principes sont un peu différents dans une famille africaine. On peut pas [...] demander de l'argent aux parents* ». Dès son entrée en BEP électronique, et durant quatre ans, il tire des revenus informels dans « *la vente illégale* » : « *ça peut être de tout. [...] Demain, je peux vendre un ordinateur, comme avant je pouvais vous vendre un chien* », « *c'était un peu de l'argent de poche* » (entretien 1).

Côté scolarité, Oliver obtient un BEP puis un « *bac pro électronique numérique* » en 2012. Il effectue plusieurs stages, notamment pour un réparateur de téléphones mobiles, lequel le sollicite pour « *des dépannages* ». « *J'ai appris à former des gens aussi* ». Il arrête sa scolarité pendant un an pour « *donner un coup de main* » à ses parents qui divorcent et qui sont au chômage : « *je travaillais au black* ». En juin 2013, « *ma mère me dit : "il faut que tu reprennes les cours. Nous on va aussi reprendre le taf"* ». Il vise InfoSup. « *Les tests, entretiens, [...] se sont révélés concluants* ». Mais, Oliver ne peut pas financer cette formation. En 2014, il s'inscrit à la mission locale et entame un BTS SIO en alternance qu'il arrête à mi-chemin (janvier 2015) : « *j'ai pas pu trouver de patron* », « *c'est frustrant* », « *imposer un quota en alternance dans chaque entreprise, ce serait intéressant* » (entretien 1).

Pendant la Garantie jeunes, ce jeune homme hésite entre deux directions : reprendre ses études jusqu'en licence ou candidater pour un poste de gestion de parc informatique. « *On pourrait penser que je suis pas vraiment à ma place [à la Garantie jeunes] parce que voilà, j'ai plutôt les écoles en tête* ». De l'autre côté, travailler dans l'informatique « *fausserait [son] projet* ». « *Du coup, je me dis : je travaille un an, je prends de l'expérience, de l'argent aussi. [...] Ce qui me refroidit, c'est de perdre encore un an* » (entretien 1). Pour Oliver, le programme de la Garantie jeunes n'est pas complètement tourné vers l'emploi : « *là, on parlait du logement, ce qui n'a rien à voir avec le projet Garantie jeunes. [...] Donc voilà, je pense que c'est pas que le travail, c'est plus un tout [de] rentrer vraiment dans la vie active* ». « *Hormis la rémunération, je pense que le fait qu'il y ait des intervenants [...], la motivation, elle est plus présente* » (entretien 1). Il dit des conseiller(ère)s qu'ils « *étaient à l'écoute* » (entretien 2).

En septembre 2015, Oliver obtient un emploi d'avenir (proposé par la Garantie jeunes) dans la maintenance d'un parc informatique au sein d'un lycée. « *Ça se passe bien, y a des possibilités intéressantes* » (entretien 2). Il explique qu'il envisage de passer des concours pour entrer dans la Fonction publique (*via* le conseil général). Toutefois, il ajoute que les possibilités d'être embauché en CDI (après 3 ans en CDD) ont été gelées avec l'arrivée de Valérie Pécresse à la présidence du conseil régional qui « *se prend pour Nicolas Sarkozy* ». « *Nos chefs nous ont préparés* » (entretien 2). Oliver touche le SMIC et effectue 39 heures de travail par semaine. Ses horaires sont variables. Son projet de reprendre des études est mis « *en standby* » pour l'instant.

Pour lui, la Garantie jeunes « *s'est bien passée* » car « *ça [lui] a permis de trouver un travail* ». « *Dans l'ensemble, c'était intéressant* ». Il retient du dispositif avoir appris des « *détails* » sur le monde du travail, notamment sur le droit du travail. « *J'ai appris plus au niveau de la rigueur, je suis plus sérieux par rapport au travail dans le sens, fallait que je sois motivé* » ; « *À l'époque ça me soulait le système scolaire* ». « *Je m'investis plus qu'avant* » (entretien 2).

Avec l'allocation, Oliver comble des dettes « *à droite à gauche* » et épargner pour financer son permis de conduire. Il échange de temps en temps avec les jeunes de son groupe sur les réseaux sociaux.

E23 : Rebecca, 21 ans, entrée à la Garantie jeunes le 9 février 2015

[3 entretiens : entretien 1 à n+93 jrs, *focus group* à n+242 jrs, entretien 2 à n+ 395 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Rebecca est la cadette d'une fratrie constituée d'un frère aîné (âgé de 22 ans, préparateur de commandes) et d'une sœur benjamine (âgée de 17 ans, en CAP « employé de commerce »). Elle bénéficie du soutien financier de son frère pour passer le permis de conduire et acheter une voiture. Sa mère est actuellement sans emploi, après avoir été femme de ménage. Le père de Rebecca décède brutalement en 2011. La jeune femme dit avoir été très affectée par cette perte : « *Je suis restée chez moi, parce que j'arrivais pas... j'étais chez moi on va dire. En gros, je me refermais dessus* » (entretien 1). Elle raconte également avoir subi un avortement quelques années auparavant.

Côté scolarité, elle relate avoir eu de mauvais résultats en 3^{ème} et mentionne une moyenne générale de 5 sur 20 : « *J'aimais pas l'école... J'y allais, mais à reculons, on va dire* » (entretien 1). Alors qu'elle souhaite suivre un CAP « petite enfance », elle est redirigée vers un CAP « employé de commerce multi-spécialité. » Malgré cette orientation subie, elle apprécie le contenu de la formation et envisage alors de passer un bac professionnel. Mais le décès soudain de son père la perturbe et se répercute sur sa scolarité. « *J'étais en cours, mais c'est comme si j'étais chez moi en train de dormir* » (entretien 1). Par la suite, Rebecca effectue une dizaine de stages chez Lidl, dans une boulangerie, dans un supermarché et dans une école maternelle en tant qu'ATSEM¹²⁴. Elle intègre la Garantie jeunes par l'intermédiaire d'un conseiller de la mission locale. Elle enchaîne plusieurs missions d'intérim : préparation de commande pour Hachette, travail à la chaîne dans une usine de parfum (*focus group* et entretien 2). Au cours du *focus group*, elle nous montre avec fierté ses mains marquées par des ampoules, témoignant de son implication dans le travail. À plusieurs reprises, Rebecca explique qu'elle souhaite avant tout travailler, peu importe le travail. Elle est régulièrement en contact avec les agences d'intérim.

De manière générale, elle se dit « *déçue* » par la Garantie jeunes (entretien 2). Elle est très critique vis-à-vis du contenu de certains ateliers, notamment ceux animés par des retraités pour lesquels elle souligne le décalage de génération (*focus group*). Par ailleurs, elle déplore le manque de suivi et la faible disponibilité des conseiller(ère)s. Elle n'aura été reçue en entretien que trois fois pendant la deuxième phase de l'accompagnement. « *Y a des jours ils s'en foutaient de nous. Ils étaient là mais ils faisant que des papiers* » (entretien 2). Elle se rend une fois par semaine à l'accueil de la mission locale pour déposer sa déclaration mensuelle de revenu (*focus group* et entretien 2). C'est son frère qui la remotive et « *lui met un coup de pieds au cul* » (*focus group*). Toutefois, Rebecca insiste sur le fait qu'à la Garantie jeunes elle « *appris à mieux parler* », « *je suis moins timide* » (entretien 2).

Elle verse une partie de l'allocation à sa mère (100 euros) ; le reste lui permet de financer l'usage d'un téléphone portable, de payer le plein d'essence, l'assurance de son véhicule et des vêtements. « *Le plus important à la Garantie jeunes, c'est l'argent* » (entretien 2).

Rebecca déclare être en couple depuis deux ans avec un jeune homme âgé de 21 ans, bénéficiant d'un contrat d'avenir pour travailler à l'usine. Pendant la Garantie jeunes, elle se lie d'amitié avec Clémence (E26) qu'elle voit régulièrement.

E24 : Nourredine, 24 ans, entré à la Garantie jeunes le 13 mars 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+ 61 jrs, entretien 2 à n+355 jrs]

¹²⁴ Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Nourredine a quatre frères et deux sœurs, âgés de 21 à 40 ans. Parmi ses frères, deux sont chauffeurs de bus (RATP et aéroport). L'aîné travaille à l'usine et le dernier est en recherche d'emploi, de même que l'une de ses sœurs qui a exercé le métier de secrétaire médicale.

Au moment d'aborder son parcours scolaire, Nourredine décrit le collège comme une période plutôt plaisante, même s'il dit « *avoir la tête dans les étoiles* » (entretien 1). Il « *choisit par défaut* » d'entrer dans un CAP « serrurerie-métallerie ». Il n'obtient pas son diplôme (entretien 2).

Nourredine revient à différentes occasions sur une maladie dont il est atteint pendant plusieurs années, une maladie sans diagnostic précis. « *Pendant une longue période j'ai rien fait. J'ai pas travaillé parce que j'étais malade. Et j'allais à chaque fois à l'hôpital et ils savaient pas ce que j'avais. (...) J'ai perdu beaucoup de temps* » (entretien 1). Plus tard, il évoque une allergie au gluten (entretien 2). Nourredine continue de passer des examens médicaux, ce qui l'empêche de se rendre aux rendez-vous posés par les conseiller(ère)s de la Garantie jeunes. C'est par le « *bouche à oreille* » qu'il se rend à la mission locale alors qu'il est âgé de 21 ans. Nourredine entre à la Garantie jeunes avec le souhait d'exercer le métier de médiateur de quartier « *parce qu'(il) aime bien l'idée d'aider les jeunes, à bien se comporter, aider à résoudre les conflits* » (entretien 1). Ce choix lui apparaît comme une révélation : « *ma vie, c'est médiateur* » (entretien 1). Quelques mois après, il déclare – avec le même enthousiasme – vouloir devenir éducateur spécialisé : « *je crois qu'il faut être niveau bac... alors que moi, c'est pas le cas..., donc déjà, il faudrait que je me mette à niveau... Donc je crois que c'est ça qui va être... qui m'a un peu bloqué* » (entretien 2).

De plus, Nourredine se dit très satisfait de la Garantie jeunes car ce dispositif lui permet de sortir de l'inactivité. Il ne formule aucune critique et dit : « *Tout m'a plu. (...) la Garantie jeunes, pour quelqu'un comme moi, c'est le truc idéal, en fait. Donc c'est ce qu'il me fallait, c'était... sur mesure* » (entretien 1). Il apprécie la vie en groupe, et décrit une bonne ambiance. Il est toujours en contact avec trois personnes de son groupe. Nourredine retient surtout l'atelier portant sur l'entretien d'embauche : « *comment se comporter, comment se tenir, tout ça... et, ouais, ça, ça m'a bien aidé, ben... c'est grâce à ça, parce que... pour où je vous ai dit, pour médiateur dans les transports en commun, fallait faire un entretien d'embauche... Après, je l'ai réussi haut la main, grâce à ça, en fait. Sinon, je pense que je l'aurais pas réussi* » (entretien 2). Il ajoute : « *ça donne aussi des armes, pour le monde du travail, en gros, quoi* » [...] « *La Garantie jeunes, bah je pense que c'est une bonne chose. Franchement, je pense que ça peut vraiment aider les jeunes, en fait* » (entretien 2).

Au bout de quelques mois, Nourredine décroche un emploi d'avenir en tant que médiateur dans les transports en commun, emploi proposé par les conseiller(ère)s : « *Être enfermé dans un bus toute la journée... tout se passait dans le bus en fait. Et donc, ça m'a pas plu, j'ai arrêté après [au bout d'un mois]* » (entretien 2). Par ailleurs, le jeune homme travaille occasionnellement et de manière non déclarée dans la sandwicherie d'un ami (entretien 2). Avec l'allocation, il souhaite financer le permis de conduire, mais Nourredine n'a pas encore pris contact avec une autoécole.

E25 : Asma, 24 ans, entrée à la Garantie jeunes le 13 mars 2015

[3 entretiens : entretien à 1 n+61 jrs, *focus group* à n+210 jrs, entretien 2 à n+ 354 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Asma est née au Maroc et y a vécu jusqu'à l'âge de 12 ans. Son père travaille, à l'époque, à Paris et vit dans un studio. Un rapprochement familial a lieu en 2003. La jeune femme vit avec sa mère dans les Ardennes, alors que son père rentre les week-ends au domicile familial. Ce dernier décède d'un infarctus, après avoir pris sa retraite. Suite à ce décès, la mère d'Asma (âgée de 65 ans) décide de se rapprocher d'une partie de sa famille en s'installant en région parisienne. Aujourd'hui, Asma vit chez sa mère avec sa sœur cadette, atteinte d'une trisomie lourde. Cette dernière, reconnue handicapée, devrait toucher l'AAH¹²⁵, Asma est sa tutrice. Elle a également deux autres sœurs plus âgées, qui vivent au Maroc avec leur mari et leurs enfants ainsi que deux frères, employés dans la vente. Asma se déclare musulmane pratiquante.

Du point de vue scolaire, la jeune femme a suivi un baccalauréat professionnel dans le domaine du secrétariat et de la comptabilité mais, suite au décès de son père, elle abandonne. Puis, elle intègre une « formation dynamique projet renforcé (POM¹²⁶) » de huit mois. En 2014, elle décroche un CDI dans un magasin d'alimentation. À la fin de la période d'essai, le patron la renvoie. Elle réalise plusieurs stages dans la vente (prêt à porter et alimentation) et dans le secrétariat. S'ajoute à ces derniers, un stage de remise à niveau en anglais pendant deux mois.

Asma s'inscrit à la mission locale en 2012 et intègre la Garantie jeunes trois ans plus tard. Très vite, on lui propose un contrat de professionnalisation chez Cora en tant que caissière. C'est à contrecœur qu'elle refuse cette proposition. Elle n'a pas encore le permis de conduire et éprouve des difficultés à se rendre sur le lieu de travail. Elle fait néanmoins un stage de quinze jours au sein du supermarché.

De manière générale, Asma juge favorablement la Garantie jeunes et les ateliers qu'elle a suivis. « *C'était bien parce que ça permet d'apprendre beaucoup de choses. Par exemple, on nous conseille sur la tenue en entreprise, les couleurs qu'on peut mettre, ou comment il faudrait se tenir pour les entretiens avec un patron, des choses comme ça. L'attitude qu'il faut avoir face à un groupe, comme ça, pendant un entretien ou quelque chose comme ça* » (entretien 1). Asma apprécie particulièrement les visites effectuées au sein de plusieurs entreprises et l'atelier avion « *ça m'a beaucoup appris...sur comment faire pour travailler à Roissy...genre si on avait un délit judiciaire, on pouvait pas travailler quoi* » (*focus group*). Toutefois, elle est critique à propos du forum contraception, « *on n'est pas des gamins de 15 ans, hein !* » (*focus group*). Asma réalise deux stages en tant que caissière, le premier chez Cora (deux semaines) et un stage chez Trois Continent (quatre semaines).

La Garantie jeunes lui donne confiance en elle, lui permettant « *de pouvoir aller plus loin, ne pas avoir peur, même s'il y a le trajet tout ça, ne pas chercher toujours à côté* » (entretien 2). Elle apprécie la disponibilité des conseiller(ère)s : « *on a quelqu'un à qui parler, souvent, en cas de problème, on peut aller le voir. Moi j'y allais...même quand il y avait pas de rendez-vous, comme ça, je rentrais dans le bureau et...j'avais pas de souci, on me disait ce que j'avais besoin de savoir* » (entretien 2). Pour elle, la Garantie jeunes se distingue des autres dispositifs qu'elle a connus précédemment : « *c'est très différent...c'est pas pareil. Avant c'était plus comme l'école, alors que maintenant c'est plus des conseils, de l'aide à la démarche d'emploi* » (entretien 2).

En mars 2016, Asma décroche un CDD chez Dia à Paris en tant que caissière. Elle travaille de 8 heures 30 à 15 heures et se lève à 6 heures tous les matins. Elle prend le bus, le train puis le métro

¹²⁵ Allocation pour Adulte Handicapé.

¹²⁶ Parcours d'Orientation Métiers

pour se rendre à son travail. Un poste en CDI devrait se libérer prochainement. Asma espère être embauchée définitivement, « *je fais ma place petit à petit* » (entretien 2).

Avec l'allocation, elle réussit à financer le permis de conduire, qu'elle obtient au bout du cinquième essai « *ça m'a coûté vraiment cher* » (entretien 2). Elle ajoute, à ce propos, « *pour le travail, c'est essentiel* » (entretien 2). Elle envisage d'acheter une voiture.

E27 : Michaela, 21 ans, entrée à la Garantie jeunes le 9 février 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+ 93 jrs, entretien 2 à n+345 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Michaela habite chez sa mère avec ses deux sœurs cadettes (dont une demi-sœur) dans un logement social. Sa mère, diplômée d'un CAP en pharmacie, est âgée de 45 ans et a obtenu dernièrement un CDI dans la garde d'enfants à domicile. Son salaire mensuel est d'environ 1 300 euros, elle a touché pendant plusieurs années les APL. Michaela n'a pas de contact avec son père, qui serait dans ses souvenirs éboueur. Ses parents se sont séparés dans sa prime enfance. Elle évoque vaguement un frère aîné qu'elle ne connaît pas non plus (entretien 1).

Cette jeune femme est née sourde avec un retard de langage important. Opérée à 5 ans, elle acquiert l'usage de l'ouïe. Sa diction encore hésitante et atypique lui vaut d'être moquée et stigmatisée à l'école. Pendant dix ans, elle est suivie par une orthophoniste. Son parcours scolaire se caractérise par le rejet, l'exclusion et le harcèlement. À deux reprises, elle tente de suivre une formation en alternance de pâtisserie (CAP). Elle évoque également des menaces de mort prononcées à son égard par un jeune homme de sa classe. Cette affaire l'angoisse au point de faire des crises de spasmophilie et de développer une agoraphobie sévère. Ce diagnostic est posé par un psychiatre, Michaela suit un traitement médical pendant quelque temps. Elle rapporte ne pas être sortie de chez elle durant un an, atteinte d'étourdissements et d'évanouissements. Sa maladie entrave l'accès à l'emploi : « *au niveau des métiers, je peux pas prendre ce que je veux (...) je peux pas prendre l'ascenseur* » (entretien 1). Elle ne peut se rendre au concours d'aide-soignante qu'elle a pourtant préparé : « *Et à chaque fois, tout ça revient à la surface, il y a quand même quelque chose qui me... stoppe en route* » (entretien 1).

En lien avec la mission locale depuis quatre ans, elle est suivie par la psychologue de la structure. Elle a de très bonnes relations avec son conseiller référent. Quand elle entre à la Garantie jeunes, Michaela souhaite devenir soit pâtissière soit aide-soignante en préparant le concours d'entrée. Elle présente le dispositif comme un moyen de se soigner, même si elle éprouve des difficultés à supporter d'être enfermée dans une petite salle au moment de l'accompagnement collectif. Michaela enchaîne les missions d'intérim chez H et M en tant que vendeuse. Au début, elle met en place des stratégies quotidiennes pour « tenir » au travail et surmonter le contact avec la foule. « *Je me réfugiais dans les cabines d'essayage, en fait. Et personne ne s'apercevait de rien, je mettais mes cachets dans ma poche, et dès que je me sentais pas bien, je les prenais et après je repartais* » (entretien 1). Mais au fil du temps, son agoraphobie s'atténue. « *Maintenant c'est parti, c'est une bonne chose* », « *le fait de travailler, de m'avoir mis avec des jeunes ça m'a fait un déclic* » (entretien 2). Elle ne se rend plus chez le psychologue car elle n'en ressent plus le besoin. Michaela finalement ne passe pas le concours d'aide-soignante : « *je préférerais avoir un emploi* » (entretien 2).

De manière générale, Michaela apprécie les ateliers proposés par la Garantie jeunes, excepté la séance relooking. Elle regrette que les conseiller(ère)s ne proposent pas plus d'annonces d'emploi. Elle décrit un groupe agité, des jeunes qui s'absentent régulièrement ou arrivent en retard. Elle ajoute également « *Pour moi c'est un bilan positif, j'ai mieux appris à écrire une lettre de motivation, plein de chose, à mieux m'exprimer pendant un entretien d'embauche, tous ces petits détails que j'arrivais pas avant* » (entretien 2). Par ailleurs, elle envisage d'ouvrir une sandwicherie et obtenir des aides pour réaliser

ce projet. Michaela continue de postuler à des offres d'emploi (prêt à porter, restauration rapide). Afin d'améliorer le dispositif, elle conseille « *plus de sport* » car « *ça fait du bien à se vider la tête* » (entretien 2).

L'allocation lui permet d'acheter un matelas pour sa sœur, de « *remplir le frigo* » et de rembourser des dettes de soins médicaux notamment (500 euros de soins dentaires) (entretien 1). Elle réussit à épargner 1 300 euros pour passer le permis de conduire. « *Il faut savoir gérer son argent* ». « *La Garantie jeunes ça m'a aidée surtout au niveau des ressources (financières) et avoir des offres d'emploi que pour nous* » (entretien 2).

E28 : William, 22 ans, entré à la Garantie jeunes le 13 janvier 2014

[2 entretiens : entretien 1 à n+15 mois, entretien 2 à n+19 mois]

Équipe : 1 conseiller relations entreprises 1 conseiller insertion professionnelle 1 coordonnateur 1 emploi d'avenir chargé de l'administratif + soutien de la direction	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + expériences de l'intervention sociale
Locaux : Adaptés et peu coûteux + soutien de la mairie	A noter : ateliers SST + gestes et postures réalisés + visites en entreprises

William vit chez son père avec dix euros par semaine : « *évidemment, derrière mon tabac il me reste deux euros. [...] C'est même pas pour manger, c'est pour faire un PMU* » (entretien 1). Son père, âgé de 72 ans, retraité, aurait créé le dessin-animé *Bibifoc*, il est « *toujours un petit peu dans le milieu* » (entretien 1). La mère de William, 42 ans, anime des ateliers culinaires depuis plus d'un an. Il a également un frère âgé de 30 ans, qui est professeur de golf. William a 7 ans lorsque ses parents se séparent, il est constamment balloté entre les domiciles de son père et de sa mère : « *je savais pas trop où je voulais être. Je voulais être avec les deux* » (entretien 1). Il est scolarisé dans différentes écoles : « *le fait de plus avoir de repères nulle part, de tout le temps devoir s'en refaire, [...] j'en avais marre* » (entretien 1). En conséquence, William, 14 ans, arrête l'école après avoir redoublé sa 3^e : « *c'est un ras-le-bol* » (entretien 1). Le jeune homme s'installe un an chez sa mère et passe son temps au téléphone et à jouer aux jeux-vidéo. Puis, durant deux ans, il change plusieurs fois de psychologues, d'éducateurs, de missions locales et de lieux de résidence (domicile de sa mère, de son père, trois foyers et deux familles d'accueil, sans compter quelques fugues). À 18 ans, il retourne vivre chez son père avec lequel il dialogue peu. Il fait sa vie à part, dans sa chambre. William explique également avoir des problèmes relationnels avec sa belle-mère.

Il entend parler de la Garantie jeunes lors d'un journal télévisé. Il cherche un emploi « *dans tout ce qui est manutention, dans les magasins, grandes surfaces* » (entretien 1). Il effectue trois stages : dans le bâtiment (avec son beau-père : « *je faisais du black* »), en restauration (cuisine et service), et un stage qu'il arrête en chemin.

De l'accompagnement en groupe, il retient deux ateliers particulièrement : « *gestion d'argent* » et « *CV-lettre de motivation* » : « *avant déjà, c'était impossible que je fasse une lettre de motif, [...] mais là ça va* » (entretien 1). Quant au groupe, « *on s'est pas tous entendus direct, mais y'avait une bonne entente globale, les gens étaient pas fermés* » ; « *[pas des] amis, c'est un gros mot, [...] des connaissances quoi, mais sans plus hein !* », « *Je les ai pas vus beaucoup [depuis la fin du mois intensif] [...] Mais ouais, y en a qui reviennent* », « *c'était cool c'était marrant, c'était ludique* » (entretien 1). William connaît un des conseiller(ère)s de la Garantie jeunes depuis sa première inscription à la mission locale : « *quand j'avais 16 ans, [...] donc il m'a pas lâché en fait* » ; un autre qu'il estime « *hyper doué* », qui « *aime vraiment ce qu'il fait* », lui apporte « *quelques points de réflexion* », est « *porteur* » : « *ça se voit qu'il fait un peu le pivot, [...] que c'est un peu le maître du jeu* ». Dans l'ensemble, les conseiller(ère)s « *font bien leur boulot sans être chiantes* » : « *c'est vrai que la plupart des gens qui font leur rôle, [ils] vont vouloir quelque chose de strict, [...] être un peu les patrons [...]. Au final, c'est pas du tout le truc qui leur correspond quoi, donc au final, ils le font bien.* ». Autrement-dit, « *t'es censé être là pour les gens, pas pour leur dire ce qu'ils ont à faire. T'es là pour les guider, les aider, pas pour les obliger en fait* » (entretien 1). La Garantie jeunes lui a permis d'avoir plus confiance en lui, « *c'est plus pour se resituer* », « *c'est une aide à prendre* », « *une aide à prendre au maximum au sérieux, une épreuve de remise en question, de compréhension de soi-même* » (entretien 2). Avec l'allocation, « *j'ai pas arrêté de claquer de la tune* »

dans tout. [...] Je me faisais des courses de malade parce que la nourriture c'est un gros kiffe », il ajoute également se livrer à des jeux d'argent (PMU, paris sportifs, poker) (entretien 1).

Quelques mois après sa sortie, William continue à se rendre à la Garantie jeunes : « C'est ma maison ! » (entretien 1). Il envisage de passer « des tests » pour entrer dans une école d'audiovisuel parisienne. (entretien 1). Puis, William décroche un CDD en tant qu'employé de libre-service au Leclerc Drive. « J'ai déconné » (entretien 2), il confie avoir fumé un joint sur le parking et avoir été renvoyé suite à cet incident. Plus récemment, il intègre un dispositif qui s'intitule Épide « c'est un internat qui propose toutes les bases pour démarrer, on travaille sur la formation, l'autonomie, passe le permis » « C'est super complet ! » (entretien 2). Il effectue un stage auprès d'un technicien du son et rencontre des professionnels de l'audiovisuel. Le jeune homme ajoute avoir entamé un suivi psychologique au sein de la structure. Selon lui, l'Épide lui permet d'avoir une vision extérieure et se remettre en question (entretien 2).

E29 : Fouaad, 18 ans, entré à la Garantie jeunes le 27 avril 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+24 jrs, entretien 2 à n+ jrs 310 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : embauchés à l'externe et en CAE
Locaux : moyennement adaptés et couteux	À noter : recours important à la sous-traitance

Fouaad vit « depuis toujours » dans un logement social avec sa mère et ses cinq frères et sœurs. Le père de Fouaad est décédé en octobre 2014. Retraité, il a été technicien de surface (Auchan), et se rendait « des fois » au Sénégal (entretien 1). Fouaad est le cadet d'une fratrie de neuf enfants. Deux de ses sœurs sont mères au foyer et ont des enfants, l'une est vendeuse chez Pimkie. Un des frères de Fouaad est plombier et un autre est animateur en centres de loisirs. Fouaad a également un frère jumeau qui travaille dans la restauration en tant qu'intérimaire.

Fouaad dit du collège « ça s'est bien passé. J'avais de bons résultats moyens ». À la fin de la classe de 3^e, il émet le souhait d'aller en plomberie (« j'aime bien le métier [et] mon grand frère faisait plomberie ») ou en maintenance (sous l'impulsion de la conseillère d'orientation) (entretien 1). Finalement, il est orienté en BEP maintenance équipement industriel : « y'a quelques lycées qui m'ont refusé et le dernier, [...] le pourri, ils m'ont accepté [rire]. Quand je dis le pourri, c'est le métier que j'aime pas quoi » (entretien 1). Il arrête au bout de six mois, après avoir effectué un stage en maintenance chez Auchan.

Puis, Fouaad change de voie et trouve un « contrat d'alternance » en boulangerie. Il déclare avoir « aimé » le métier, mais pas « les collègues », « l'ambiance » et « les horaires » (6h-14h) (entretien 1). Et puis, « je suis trop lent dans les trucs que je fais, donc souvent ils me gueulaient dessus ». « C'est [tout] ça qui m'a fait arrêter » (entretien 1). Par le biais du CFA, il trouve une deuxième boulangerie : « l'ambiance était bien mais c'est toujours les horaires aussi matinales. [...] J'ai arrêté aussi ». Par la suite, il s'inscrit à la mission locale qui le dirige vers Free compétences : « C'est à peu près comme Garantie jeunes [mais] c'est pas rémunéré la même chose » (300 euros) ; un formateur l'accompagne durant sept mois « pour rechercher des emplois, envoyer des courriers à des entreprises [...] et trouver des stages ». Dans ce cadre, il réalise deux stages d'un mois : l'un dans « l'alimentaire », « je faisais les courses pour les clients », « le Drive » ; l'autre, en tant que préparateur de commande « pour la pharmacie » (entretien 1). Fouaad envisage d'intégrer un CAP logistique en alternance mais il éprouve des difficultés à contractualiser avec un employeur : « [ça] a pris beaucoup de temps et après le patron a pris un apprenti ». Le jeune homme se retrouve « sans CFA, sans emploi. Donc je suis là [à la Garantie jeunes] » (entretien 1).

Pendant la Garantie jeunes, il continue de chercher dans la « logistique. Mais ça peut être vente aussi » (entretien 1). Fouaad regrette que l'accompagnement collectif s'arrête au bout d'un mois car « le partage des infos sur le travail et aussi sur les jeux-vidéos », « entre amis quoi [...], des amis mais qu'ici, pas en dehors ». « Après, c'est à nous de faire des démarches à l'extérieur pour choper des trucs » (entretien 1). Il juge certains points du programme « intéressants », « utiles » et « rigolos » (les ateliers en particulier) et considère y participer « beaucoup ». Mais « s'ennuie des fois », considérant qu'il passe trop de temps « sur place, assis à rien faire » (entretien 1). Toutefois, il effectue un stage d'un mois en tant que préparateur de commande, qui s'est transformé en CDD. Au bout d'un mois, il est renvoyé car « il ne respecte pas les quotas » (entretien 2). Le jeune homme ne comprend pas ce renvoi. Fouaad enchaîne

les missions d'intérim de courte durée dans la manutention, le bâtiment ou la préparation de commande. Il recherche du travail de manière assez autonome, « *je ne compte pas trop sur la Garantie jeunes pour trouver du travail* » (entretien 2). Il se rend deux trois fois par mois à la Garantie jeunes pour imprimer des lettres de motivations et des curriculum vitae. Les conseiller(ère)s lui transmettent quelques propositions d'emploi, mais il relance surtout les boîtes d'intérim. Selon Fouaad, il ne trouve pas de missions de longue durée car il n'a pas le permis de conduire. Il se rend au code dès qu'il peut, mais il ne sait pas comment financer les heures de conduite, même s'il bénéficie d'un financement solidaire.

Pour Fouaad, la Garantie jeunes lui apporte surtout une « *assurance* » financière (entretien 2). Avec l'allocation, il se nourrit, aide sa famille, paye un forfait téléphonique mensuel et des tickets de transports. Enfin, il se dit prêt à faire n'importe quel type de travail du moment qu'il décroche un CDI (entretien 2).

E32 : Anne, 21 ans, entrée à la Garantie jeunes le 13 mars 2015

[3 entretiens : entretien 1 à n+70 jrs, *focus group* à n+210 jrs, entretien 2 à n+367 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

De nationalité centrafricaine, Anne réside, depuis 2013, avec sa fille de 7 ans dans un foyer de jeunes travailleurs (studio). Avant la Garantie jeunes, elle a pour seul revenu une allocation familiale de 95 euros (somme liée, selon Anne à son statut migratoire et à son âge). Sa mère décède quand Anne a 5 ans. Son père aurait enseigné « *à l'école* ». Anne est la deuxième enfant d'une fratrie de six enfants, son père ayant eu quatre unions (entretien 1). Anne est élevée par ses grands-mères en Centrafrique. En 2008, elle rejoint son père en France avec l'une de ses demi-sœurs et sa belle-mère. La jeune femme entre au collège : « *je parlais même pas en français* ». Quelques mois plus tard, elle tombe enceinte. « *Au début, j'étais perdue, donc j'ai arrêté* ». « *Je suis partie dans une famille d'accueil parce que mon père n'était pas content, parce que j'étais encore mineure* ». Et puis « *c'est à cause de ma belle-mère que c'était compliqué* ». « *De la famille d'accueil, je suis partie au foyer de jeunes mamans [...] pour préparer mon accouchement* ». Sa fille naît en 2009, Anne est alors âgée de 14 ans. Le père de sa fille réside en Centrafrique : « *il ne l'a jamais vue* ». Six mois plus tard, elle reprend sa scolarité et obtient le brevet des collèges. En 2012, elle se lance dans un CAP « *petite enfance* », après avoir effectué un an de bénévolat dans le domaine. Elle est ATSEM¹²⁷ dans l'école de son enfant, ce qui lui complique la tâche : « *Par rapport aux gardes de ma fille, j'ai arrêté* ». Dans le même temps, la relation avec son père s'arrange : « *Ça a mis deux ans. [...], comme il s'était séparé avec ma belle-mère... [...] c'était [elle] qui avait mis le feu* ». De nouveaux conflits éclatent quelques mois plus tard (entretien 2).

Inscrite à la mission locale, Anne intègre le PAL¹²⁸. En 2013, la jeune femme débute une formation qualifiante de six mois pour devenir auxiliaire de vie, elle valide un module mais échoue au second, « *tellement que j'étais trop stressée* » (entretien 1). Elle souhaite retenter ce dernier en mai 2016. Elle projette de passer le concours d'aide-soignante et de « *travailler à l'hôpital* » (entretien 1 et 2).

Anne est orientée, à la Garantie jeunes, par sa conseillère de la mission locale qu'elle connaît depuis deux ans. Elle revient à plusieurs reprises sur l'effet positif de la Garantie jeunes, et particulièrement l'effet thérapeutique de l'atelier coaching : « *On a fait des activités pour classer des familles : est-ce qu'on est proches de ces parents-là, pas proches... [Je plaçais] des jeunes [qui représentaient] ma belle-mère, ma mère, ma sœur... En [les] plaçant, en plaçant toutes les douleurs qu'il y a dans mon corps, dans mon cœur, c'est ça qui est sorti en pleurant. [...] Ça m'a fait mal au début mais après [...], j'ai parlé avec tout le monde.*

¹²⁷ Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles

¹²⁸ Programme d'Action Locale

[...] *Et puis j'ai été jusqu'à voir ma grande sœur, ça fait je sais pas combien de temps que je l'ai pas vue, 5 ou 6 ans [...]* ». Elle ajoute que : « *Moi, avant je parlais comme ça hein, mais à cause de l'atelier coaching, je parle bien* » (focus group).

En revanche, selon Anne, la Garantie jeunes n'a rien changé au niveau de sa situation professionnelle. Elle n'a rien appris en termes de démarches de recherche d'emploi. Elle déclare avoir toujours été très autonome pour effectuer ces dernières. De plus, elle explique avoir été formée à ces démarches au cours de précédentes formations. Anne ne distingue pas les conseiller(ère)s de la Garantie jeunes des conseiller(ère)s de la mission locale. « *Ça revient au même, c'est les mêmes. C'est les mêmes choses, c'est les mêmes rendez-vous, c'est toujours les mêmes choses.* » (focus group). Elle critique leur manque de disponibilité. « *Y'a pas d'entretien, [sourire] moi je viens comme ça et puis si... j'ai trouvé des offres ou du travail dans l'intérim, je remplis, voilà, j'ai travaillé comme ça, comme ça...* » (focus group). C'est donc par ses propres moyens qu'elle réalise plusieurs missions d'intérim aux durées variables (préparation de commande, inventaire). Anne se dit prête à accepter tout type de travail. Pour augmenter ses possibilités de décrocher un emploi, elle décide d'habiter chez un ami en région parisienne afin d'avoir accès aux transports en commun. Sa recherche d'emploi est interrompue pendant quelques semaines suite à des problèmes gynécologiques (entretien 2). L'allocation lui permet de rembourser trois impayés de loyer, elle bénéficie également d'aide au logement et des allocations familiales (entretien 1 et 2).

E34 : Léa, 20 ans, entrée à la Garantie jeunes le 9 février 2015

[3 entretiens : entretien 1 à n+ 102 jrs, focus group à n+ 225 jrs, entretien 2 à n+ 328 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Léa vit avec sa mère dans un « cinq pièces », « *c'est un peu un château* ». Elles s'apprêtent à déménager dans un « trois pièces », « *juste à côté* », suite à une demande de logement social faite en 2008 (entretien 1).

Son père est décédé. Sa mère est agent d'entretien à mi-temps et touche 540 euros/mois. Elle ne peut pas faire plus « *à cause de l'âge [...]* *Le soir, elle est en vrac* ». Elle perçoit l'APL. Léa a deux sœurs aînées, la première, âgée de 30 ans, est vendeuse. La seconde a 23 ans et travaille à l'usine.

À 15 ans, Léa obtient un CAP « vente alimentaire ». « *Je voulais partir directement dans le monde du travail [...] parce que l'école ça m'intéressait pas* ». Elle réalise son apprentissage en boulangerie. Par la suite, Léa souhaite poursuivre en bac pro, mais la jeune femme ne « *trouve pas de patron* ». « *Je préfère travailler pour toucher un salaire et être autonome : pouvoir prendre un appart, payer mes charges et faire ma vie* » (entretien 1). Elle se rend alors à la mission locale qui lui propose la Garantie jeunes. « *Je suis venue ici à la base pour financer mon permis* » (entretien 1). Elle change d'orientation professionnelle et souhaite devenir gendarme pour « *faire un métier en uniforme* » (entretien 1). Elle réalise alors un stage de trois semaines dans la Police municipale. Mais elle n'apprécie pas le métier. « *Vraiment, c'est des branquignols, on n'a rien fait du tout, à part mettre des amendes, donc c'était pas du tout ça.* » (entretien 2). Elle décide de devenir pompier. « *J'ai passé un entretien avec le chef de la caserne, et, en fait... il nous a parlé, donc, d'un engagement de cinq ans, etc... Et quand j'ai passé la... la visite médicale, euh... ben, moi, je le savais déjà, mais je pensais que c'était pas forcément un stop. En fait, j'ai un problème à la cheville, et on m'a dit que c'était pas possible puisque les entraînements... les entraînements, ils étaient vraiment durs, et que voilà, c'était pas pour rigoler, quoi. Il m'a dit : imagine, il y a... on est dans un incendie, tu as quelqu'un avec toi, et en fait, ta cheville elle te lâche, tu tombes. Ben, les deux ils sont perdus, quoi* » (entretien 2).

Par ailleurs, Léa effectue une mission en intérim pour H&M : « *C'était génial. H&M, c'est mon magasin. [...]* *Je m'habille que là-bas* » (entretien 1). Elle est en attente d'une réponse pour travailler en CDD à temps plein. Elle s'est également rendue à un entretien collectif d'embauche pour le parc Astérix « *c'est pour faire de la vente, de la restauration et vérifier la sécurité tout ça, quand les jeunes vont dans les*

manèges » (*focus group*). Mais elle n'obtient pas l'emploi. De plus, Léa travaille occasionnellement de manière non déclarée en tant que vendeuse dans une boulangerie auprès de son ancien patron. Elle entraîne, également, une équipe d'enfants au basketball 10 heures par semaine.

Léa fait partie du groupe 1, « le groupe test », le plus nombreux (18 personnes). Elle relève une « bonne entente » entre les jeunes, « on était tous pas mal soudés », « chacun notre personnalité et chacun s'acceptait (...) » « Mais ça s'arrête là ». « [Si] on se voit dans la rue, c'est "bonjour, au revoir" » (entretien 1). De plus, Léa souligne plusieurs défauts d'organisation : « on n'avait pas d'endroit pour manger » ; « y a plein de choses qui se sont répétées » ; « quand un formateur était pas là, [...] ils étaient un peu perdus » (entretien 1). Et puis, « il y a eu pas mal d'embrrouilles » entre les jeunes et un conseiller, à propos d'une affiche (« demandez à l'accueil avant d'aller aux toilettes »), d'une paire de ciseaux déclarée volée ou encore d'une réflexion déplaisante (« le parfum remplace pas le shampoing »). Cela dit, les conseiller(ère)s, bien qu'« impatientes », « ont fait pas mal de choses pour nous, c'est que du plus. Ils nous ont posé les bonnes questions, [...] proposé les bonnes démarches ». L'atelier coaching lui permet de préparer l'entretien H&M, l'atelier logement, d'accélérer les démarches pour l'obtention logement social, SST, de gérer la crise d'épilepsie d'un camarade. « On a aussi appris sur nous-même, ce qui nous mettait en valeur, nos qualités... » (entretien 1). En revanche, Léa est beaucoup plus critique à l'égard du forum contraception « on a entre 18 et 25 ans, on connaît c'est bon...on sait comment faire, quoi. Ils vont pas nous montrer comment mettre un préservatif ! Ils nous prennent pour des cons ou quoi ? », « ils nous prennent pour des gamins » (*focus group*). Elle n'apprécie pas non plus l'atelier théâtre. « Elles nous ont forcé à faire des choses. Y avait une meuf, en fait, qui était grave timide dans le groupe, elle voulait pas parler. Et ils l'ont forcée etc., elle est partie, elle pleurait. Ils l'ont forcée grave à parler en fait » (*focus group*).

D'après Léa, la Garantie jeunes n'a rien changé au niveau de sa situation professionnelle « Les trois quart des trucs de la garantie jeune ça sert à rien » (*focus group*). Ces derniers temps, elle est en contact avec son conseiller de Pôle Emploi « ils me rappellent assez souvent. Et la Mission Locale, sachant que mes deux conseillers sont partis, en fait, ça m'intéresse plus trop de me retrouver avec un autre conseiller, lui raconter encore ma vie, et voilà » (entretien 2).

Avec l'allocation, elle paie le loyer et les courses, sa mère « paie le reste, les charges » (entretien 1). « On est obligé de s'entraider » (entretien 1). Elle finance une partie de son permis de conduire et « se fait plaisir ». Enfin, Léa ajoute « Non mais les 450 euros, si on pouvait les gagner ailleurs, on le ferait...Si on vient ici, c'est qu'on trouve pas d'emploi forcément » (*focus group*).

E35 : Sofiane, 22 ans, entré à la Garantie jeunes le 13 mars 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+ 70 jrs, entretien 2 à n+353 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Sofiane vit en colocation avec un ami, ils partagent un loyer de 269 euros. Ses parents, âgés entre 50 et 60 ans, sont originaires d'Agadir. Son père est retraité, « il a travaillé dans le bâtiment » (entretien 1). Sa mère est au foyer. Sofiane est le second d'une fratrie de cinq enfants. Sa sœur aînée est opticienne. Ses deux frères cadets sont, respectivement, étudiants en licence et en terminale S. Quant à sa sœur cadette, elle est scolarisée en maternelle : « ils sont tous bien sauf moi » (entretien 1).

Après avoir obtenu le brevet des collèges, Sofiane est orienté en BEP « maintenance des équipements industrialisé » : « dès la première année, ça me déplaisait. Je suis pas trop bricoleur quoi, j'aime pas trop les outils » (entretien 1). Il échoue à l'examen. En cause, ses « fréquentations » : « on est un peu engrainé par les autres », « on a commencé à sécher, à pas aller en atelier, [à] embêter les autres pour pas travailler », « c'est l'adolescence quoi » (entretien 1). Sofiane évoque quelques tensions avec des jeunes d'une cité voisine, quelques bagarres : « c'était vite fait réglé, [...] c'étaient des petits épisodes quoi » (entretien 1). Sofiane arrête sa scolarité à 16 ans.

Par la suite, il réalise des missions d'intérim en tant que manutentionnaire, préparateur de commandes, vendeur, etc. De 18 à 22 ans, Sofiane tire ses revenus du secteur informel : dans la restauration et le deal. Dans la restauration, il touche environ 900 euros pour avoir travaillé trois mois : « *c'était des petites tâches, [...] faire un peu de plonge, un peu de nettoyage, histoire d'avoir un petit billet dans les poches pour sortir, s'habiller, demander rien à personne* » (entretien 1). Dans le deal, il gagne jusqu'à 3 000 euros par mois : « *un peu de stupéfiants, un peu de shit, un peu de beuh, un peu de tout* » (entretien 1). Avec le deal, il paie « *sa consommation pour fumer* », le permis de conduire, une voiture, des vêtements, de la nourriture, des « *suites dans des hôtels 3 étoiles* », des soirées pour « *s'amuser avec des filles* » ou « *des clients* »... « *parce que c'est du commerce* » (entretien 1). Le deal lui permet « *d'être indépendant* » (entretien 1). Cette activité est toutefois contraignante et comprend de nombreux risques : « *toujours en train de surveiller s'il y a la police, s'il y a pas des RG, [...] toujours changer de téléphone, toujours faire attention, regarder si on n'est pas suivi, toujours savoir à qui vendre...* » Et puis « *quand on a 800-1000 euros, faut vraiment les justifier. Comment faire ?* ». « *C'est pour ça que j'ai arrêté* », d'autant plus que, si ses parents l'avaient appris, « *ils ['] auraient retiré du livret de famille* » (entretien 1).

Dans ce contexte, la Garantie jeunes est salutaire. Sofiane a toujours des activités informelles (« *mais plus de shit* ») bien que l'essentiel à ses yeux soit « *de trouver un travail, avoir un salaire, fonder une famille* ». « *Faut bien se réveiller un jour ou l'autre, [...] rattraper le temps perdu de 16 à 22 ans* » (entretien 1). Son objectif est donc « *d'évoluer ou progresser pour avoir, je dirais pas une personnalité, mais une profession, comme tout le monde* ». « *Quand on a un travail, on est ouvrier, on a une profession, ça fait bien, les gens ils nous voient d'un autre cliché* » (entretien 1). Il effectue deux stages et des missions d'intérim de courtes durées (entre une semaine et un mois) en tant que préparateur de commande et manutentionnaire. « *C'est des emplois que tout le monde peut faire. Travail à la chaîne, porter des charges lourdes, ça c'est facile. Tout le monde peut le faire. Même un âne il peut le faire. Donc pour moi, c'est pas un métier. Et pour moi, un métier, c'est : j'y vais le matin, de bonne humeur, je suis heureux d'aller travailler, je suis content, je sais qu'à la fin, j'ai un salaire, j'ai ça, j'ai ça, j'ai des avantages. Mais quand on va travailler dans des usines ou à la chaîne, on regarde que l'heure ! Quand est-ce qu'on finit ? Quand est-ce que c'est le jour de repos ? C'est ça malheureusement* » (entretien 2). Tous les mois, Sofiane fait en sorte de ne pas dépasser le niveau du SMIC pour garder l'avantage de la Garantie jeunes. De plus, il est en attente d'un financement pour une formation. Il envisage de devenir « *conducteur de bus pour amener les enfants à l'école, les enfants handicapés, etc...* » (entretien 2). Pour consolider ce projet, il réalise un stage chez Keolis et prend contact avec un centre de formation, il doit passer des tests et il devrait recevoir un devis. Parallèlement, Sofiane essaie de négocier avec la Garantie jeunes pour que la formation soit financée, mais son contrat s'arrête entre temps. « *J'ai peur qu'on me pose un piège, à la fin, on me dise : trop tard, fallait renouveler ton contrat, fallait faire ça, fallait faire ci. Pourquoi je dis ça ? Parce que j'ai l'expérience. On me l'a déjà mise à l'envers là-bas pour un contrat. Normalement, j'y avais le droit, ils devaient me le renouveler, ils me l'ont jamais renouvelé* » (entretien 2).

Sofiane apprécie particulièrement l'atelier coaching : « *c'était ouvert, [...] on pouvait discuter, parler de tout* ». « *Ça a aidé plein de choses* », contrairement à l'activité « *relooking* » : « *Comment s'habiller, comment cela, pff... [...] Elle va pas m'apprendre à m'habiller aujourd'hui, j'ai 22 ans* » (entretien 1).

La Garantie jeunes lui permet de changer des « *petites choses* », comme « *le comportement, comme la ponctualité* » (entretien 2). Il ajoute avoir un nouveau rythme de vie « *avant j'étais pas du matin, maintenant je suis du matin, enfin, je vis plus la journée que la nuit, avant c'était le contraire. Avant la journée, je dormais, je foutais rien, la nuit je faisais ce que j'avais à faire. Malheureusement, mais j'ai changé ce mauvais rythme de vie, donc ça c'est déjà pas mal* » (entretien 2). Il dit des conseiller(ère)s : « *C'est des gens qui étaient à l'écoute, quand je parlais ils m'écoutaient, quand ils parlaient, je les écoutais* » (entretien 2).

Sofiane considère l'allocation comme de l'argent qu'il peut justifier, contrairement à celui du deal. Il prend 250 euros chaque mois « *pour s'amuser* » (entretien 1). « *Avec un peu d'argent, ça nous aide à... Et ça nous encourage aussi à aller trouver quelque chose, une formation, un travail. C'est bien, ça aide. Franchement, ça aide. Même la somme, elle est raisonnable. Franchement, elle est raisonnable. Parce que si c'était une aide de 600 euros, 700 euros, 800 euros, les gens ils vont faire : ben écoutes, moi, je vais travailler à l'usine, je vais me casser le dos, je vais gagner 1 200 euros, là, je gagne 900 euros, c'est pas la peine, laisse-moi dormir !* »

(entretien 2). Son allocation est suspendue deux mois car Sofiane ne déclare pas ses revenus dans les délais prévus.

E37 : Julie, 18 ans, entrée à la Garantie jeunes le 3 novembre 2014

[2 entretiens : entretien 1 à n+161 jrs, entretien 2 à n+493 jrs]

Équipe : 1 conseiller relations entreprises 1 conseiller insertion professionnelle 1 coordonnateur 1 emploi d'avenir chargé de l'administratif + soutien de la direction	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + expériences de l'intervention sociale
Locaux : Adaptés et peu coûteux + soutien de la mairie	À noter : ateliers SST + gestes et postures réalisés + visites en entreprises

Son père, ancien mécanicien, se suicide en 2007, Julie est âgée de 10 ans. Sa mère tombe « *gravement en dépression* » et déménage avec ses enfants dans une autre ville. Elle tient alors « *un pressing* » (entretien 1). Julie a un frère jumeau qui vit chez leur sœur aînée. Cette dernière est en CAP Blanchisserie, « *je crois* », et travaille dans une usine de parfumerie depuis six ans (entretien 1).

Au collège, « *ça se passait très bien* » (entretien 1), mais au cours de l'été 2011, alors que Julie est en 4ème, elle est victime d'un grave accident de voiture. La jeune femme a des séquelles et touche deux ans plus tard une indemnité (12 000 euros). Son « *petit copain* » de l'époque y perd la vie. Suite à cet accident, la mère de Julie devient paranoïaque : « *mais quand je dis parano, c'est devenu une maladie* » (entretien 1). La jeune femme décide de partir vivre chez son compagnon et sa belle-mère qu'elle « *considère comme [sa] propre mère* » (entretien 1). Elle commence un CAP coiffure : « *j'ai toujours voulu être coiffeuse* » mais elle interrompt la formation au bout de sept mois : « *c'était une école très chère* » (6 000 euros). Puis, Julie connaît une période au cours de laquelle elle reste à la maison : « *je trouvais pas d'apprentissage, j'étais en petite campagne, y'avait pas tous les bus* », « *je m'occupais de la maison, [du] ménage, [...] des petits frères à mon copain* ». En 2014, la mère de Julie « *s'est retrouvée à la rue, [...] donc elle vivait dans le pressing, [...] et elle a tout brûlé* », « *elle a tenté de se suicider* » (entretien 1). Cette dernière est internée pendant quatre mois dans un hôpital psychiatrique.

Julie, alors mineure, entre à la Garantie jeunes sous les conseils de l'assistante sociale qui suit sa famille. « *Le préfet a poussé la Garantie jeunes à me prendre* » (entretien 1). Pendant la Garantie jeunes, « *Le vrai projet, c'est la coiffure* », Julie souhaite faire son apprentissage et finir le CAP. En attendant, elle effectue un stage de deux semaines dans un salon de coiffure. Le stage est prolongé par sa patronne avec une rémunération informelle : « *1,5€ de l'heure, [...] c'était plus de l'exploitation qu'autre chose, donc j'ai arrêté* ». « *Je faisais le ménage en plus chez elle* » (10 euros/h) (entretien 1). À la demande de Julie, un conseiller Garantie jeunes est intervenu pour mettre fin à cette double activité : « *il m'a aidé à dire les choses qu'il fallait dire* ». Un ami de cette même patronne lui propose alors de travailler de manière non déclarée comme serveuse (10 euros/h). Julie accepte : « *dès qu'il m'appelle j'y vais* » (a travaillé 2 jours en 2 mois). Puis, la jeune femme fait le choix de se concentrer sur l'obtention du permis de conduire. Elle utilise les trois quarts de l'allocation pour financer ce dernier (entretien 2). Une fois « *le papier rose* » en poche, elle enchaîne les missions d'intérim : préparation de commande pendant deux mois et demi entre août et novembre 2015, un jour d'usine dans le conditionnement alimentaire (« *ça ne m'a pas plus, c'est pas mon truc !* »), un mois de mise sou-pli, trois semaines à la poste pour « *faire de la pub* » (entretien 2). Plus récemment, Julie travaille en tant qu'intérimaire au sein de deux entreprises de parfumerie. Elle touche entre 1200 et 1600 euros par mois. Elle se dit prête à travailler quel que soit le poste « *Aujourd'hui on choisit plus son travail* ». « *Depuis la Garantie jeunes, mon CV est beaucoup plus rempli, avant j'avais trois lignes sur mon cv* » (entretien 2).

En octobre 2016, elle emménage avec son copain qui travaille dans le bâtiment. Bien qu'elle soit sortie du dispositif, elle est toujours en contact avec les conseiller(ère)s et n'hésite pas à les solliciter en cas de besoin. « *Ils ne m'ont jamais jugée, ils ont toujours été là pour moi* » (entretien 2). Julie a également gardé des contacts avec des jeunes de son groupe et dit avoir lié des amitiés avec certains (« *on se voit dehors, chez moi, chez eux* ») (entretien 2).

Avec l'allocation, elle finance un forfait téléphonique et le permis de conduire. Enfin, Julie déclare « *la Garantie Jeune ça m'a beaucoup aidée* », « *je le conseille à tout le monde* » (entretien 2).

E39 : Jordan, 22 ans, entré à la Garantie jeunes le 3 novembre 2014

[2 entretiens : entretien 1 à n+174 jrs, entretien 2 à n+ 497jrs, réalisé avec la mère de Jordan car il est incarcéré au moment de l'appel]

Équipe : 1 conseiller relations entreprises 1 conseiller insertion professionnelle 1 coordonnateur 1 emploi d'avenir chargé de l'administratif + soutien de la direction	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + expériences de l'intervention sociale
Locaux : Adaptés et peu coûteux + soutien de la mairie	À noter : ateliers SST + gestes et postures réalisés + visites en entreprises

Le père de Jordan est contrôleur technique, il touche environ 2000 euros/mois. Sa mère est atteinte d'une sclérose en plaques et ne travaille pas. Jordan est le second d'une fratrie de cinq enfants. Sa sœur aînée travaille dans la marine nationale. L'un de ses frères, âgé de 19 ans, est intérimaire. L'autre, âgé de 16 ans, recherche un apprentissage en pâtisserie-chocolaterie. Quant à sa petite sœur, elle est « à l'école » (entretien 1).

Côté scolarité, Jordan n'obtient pas le brevet des collégiés. À 14 ans, il entre en internat pour y suivre un BEP agroéquipement. Il arrête en cours de route. À 16 ans, il déménage et intègre un CAP « mécanique automobile » en alternance, il gagne à cette époque 500 euros/mois. Jordan complète ses revenus avec du travail informel (réparations de véhicules). Il arrête la formation et tente de passer l'examen en candidat libre, mais il échoue.

En 2011, Jordan loue un studio avec un ami et commence à travailler en tant qu'intérimaire. Il réalise plusieurs missions en tant que préparateur de commande, mécanicien, serveur commercial, etc. Les missions sont courtes (1 à 15 jours par mois) : « *c'est pas énorme en termes de salaire* » (entretien 1). « *Fin 2011, je me suis mis dans les bêtises [...] avec un complice* » : Jordan se lance dans le « *home jacking* » en volant des voitures chez les particuliers. Il gagne, à cette époque, 1 200 euros en une journée et dépense 6 000 euros en un mois. Il loue « *une maison de notaire* » avec « *dix copains* » (entretien 1). Il passe « *sept fois en comparution immédiate* ». « *Et je suis ressorti à chaque fois, avec du sursis* ». Début 2012, il ralentit « *son business* » « *parce qu'évidemment je passais en jugement [et] je perdais mes emplois* » (entretien 1). Il décroche un CDI en tant que commercial. Puis « *le passé m'a rattrapé, [...] je tombe en prison en 2012* » (entretien 1). Jordan est condamné à quatre ans et demi de prison dont trois ans ferme. En juin 2014, il entame des démarches pour bénéficier d'un aménagement de peine. En août, il est accepté en CFA mécanique. Dans le même temps, un conseiller du SPIP¹²⁹ lui parle de la Garantie jeunes et préfère opter pour ce dispositif : « *j'ai fait ce qu'il fallait pour y entrer* », notamment « *faire une déclaration sur l'honneur – demandée par le préfet – comme quoi je m'engageais à donner 25% [de l'allocation]* » aux victimes. Il bénéficie d'une liberté conditionnelle et intègre la Garantie jeunes (entretien 1).

Le projet professionnel de Jordan est de monter une autoentreprise et « *faire de la vente de véhicules* » (entretien 1). Il compte aussi « *repasser son permis* » qui lui a été retiré pour alcool au volant, plusieurs délits de fuite et refus d'obtempérer. Il réalise deux stages : dans une épicerie solidaire et pour Aldia Distribution (mise en rayon, facing). À la Garantie jeunes, il apprend « *pas mal de choses* » mais Jordan relève quelques points à améliorer : plus de théâtre (« *c'est super important pour le manque de confiance* »), plus de rencontres avec les employeurs (« *qu'ils viennent juste expliquer leurs envies et leurs attentes sur les personnes* »), plus de réunions d'informations avec le groupe (pour cerner les attentes et les objectifs de chaque jeune). De plus, il estime que les jeunes ne sont pas assez encadrés : « *faut pas [les] mettre autonomes tout de suite. [...] L'autonomie, faut l'apprendre avant* » (entretien 1).

Avec l'allocation, il indemnise les victimes qu'il a volées (100 euros), « *un petit billet pour les parents et le reste pour moi* » (entretien 1). Il souligne un retard du premier versement : « *c'est pas possible de laisser 15 jours je sais pas combien de jeunes dans la merde* » (entretien 1). Jordan sort du dispositif le 1er août 2015 pour ne pas avoir respecté ses engagements. Sa conditionnelle est suspendue, le jeune homme est de nouveau incarcéré pendant huit mois. « *Quand on est en conditionnelle, il y a un suivi, et... Voilà, donc quand ils se sont renseignés, Garantie jeunes tout ça, ils ont... Ben, ils ont dû dire qu'il ne respectait pas toujours tous les rendez-vous, des choses comme ça. Après il y a eu peut-être d'autres choses et du coup, ben,*

¹²⁹ Services Pénitentiaires Insertion et Probation.

quand c'est comme ça... Et apparemment, bon, moi je ne le savais pas spécialement » (entretien 2 avec la mère de Jordan) Au moment où il entre en prison, Jordan travaille dans des jardins au sein d'une association. « *Ça a été très, très dur parce qu'en plus, on n'a pas tout compris euh... En plus il travaillait, tout ça. Il pouvait justement... C'est le but hein ? C'est de revenir... Quand on a déjà été réincarcéré, le but c'est de se réinsérer, finalement. Et puis, ben, il avait trouvé son travail et tout. Mais bon, ils ont voulu quand même... Pour moi c'est un genre de punition, on va dire* » (entretien 2, avec la mère de Jordan).

E41 : Salamata, 19 ans, entrée à la Garantie jeunes le 23 février 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+63 jrs, entretien 2 à n+385 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : embauchés à l'externe et en CAE
Locaux : moyennement adaptés et couteux	À noter : recours important à la sous-traitance

Salamata est née au Sénégal et vit chez ses parents. Ses parents migrent en France (son père puis sa mère) lorsqu'elle est âgée de 6 ans. Elle et sa sœur cadette sont élevées par leur grand-mère et suivent leur scolarité en Afrique, jusqu'au collège pour Salamata. En 2014, les sœurs rejoignent leurs parents : « *ils voulaient qu'on vienne ici pour continuer les études* » (entretien 1). Elles font la connaissance de leur sœur et de leurs quatre frères nés et scolarisés en France. Salamata est donc l'aînée d'une fratrie de sept enfants. Sa mère « *travaille dans une cantine scolaire* » (entretien 1). La jeune femme ne sait pas quel métier exerce son père (« *je n'ai jamais demandé* »).

Salamata a d'abord essayé de s'inscrire au collège, « *mais on m'a dit que l'âge d'inscription ici c'est 16 ans, et comme moi j'avais 18 ans* ». Puis, elle s'oriente rapidement vers la mission locale et est dirigée vers Afrique Compétences : « *c'est comme la Garantie jeunes mais là-bas tu passes toute la journée, de 9h à 6h30* » (entretien 1). Au programme : cours de français, visites de Paris et stages. Salamata s'arrête au bout de quatre mois, après avoir trouvé une formation dans un centre AFEC. Le but est de « *préparer le concours d'aide-soignante et de suivi puériculture* ». Mais « *c'est dur de trouver des cours pour passer le concours de l'État* ». « *À ce moment-là, j'ai changé d'orientation. J'ai choisi la restauration* » (entretien 1). Peu de temps après, sa conseillère de mission locale l'inscrit à la Garantie jeunes.

Les objectifs professionnels de Salamata sont clairs : travailler entre cinq et dix ans dans la restauration, puis retourner au Sénégal pour ouvrir son propre restaurant et proposer de la cuisine française. Acceptée dans un « CAP agent polyvalent de restauration » et après des mois de recherche, elle décroche un contrat d'apprentissage auprès d'une enseigne de restauration rapide (entretien 2). Elle touche environ 500 euros par mois. Entre temps, et par l'intermédiaire de ses conseiller(ère)s, la jeune femme effectue un stage d'un mois à la cafeteria, celle qui est fréquentée « *par nous, les jeunes de la Garantie jeunes* », mais aussi « *ceux qui travaillent dans les entreprises* ». « *J'ai fait beaucoup de choses [...] : le service, la plonge et j'ai cuisiné aussi* » (entretien 1).

De manière générale, Salamata porte un regard positif sur la Garantie jeunes, qu'il s'agisse de son groupe (« *parce qu'on s'entendait bien et qu'à l'heure des pauses on se mettait ensemble pour discuter* »), de l'atelier CV-vidéo (« *parce qu'avant, se mettre devant les caméras, j'y arrivais pas* ») ou des simulations d'entretiens (« *ce qu'on devait faire, et comment on devait parler* »). En bref, « *J'ai tout aimé [rire]* » (entretien 1).

Après le mois collectif d'accompagnement, la jeune femme est revenue 4 à 6 fois à la Garantie jeunes pour des entretiens individuels (à l'initiative des conseiller(ère)s) et déclarer ses revenus. Avec du recul, Salamata déclare avoir, surtout, appris à se présenter devant un employeur. Pour elle, le dispositif est parfait « *comme ça, c'est bien !* » (entretien 2).

Avec les deux premiers versements de l'allocation elle fait du « shopping » (chaussures, un sac, robes, jupes, 2 pantalons), se rend au restaurant avec ses sœurs, achète un téléphone : « *ça, c'était une gâterie [rire]* ». Par la suite, elle investit dans une mallette de couteaux (fourniture exigée pour intégrer le CAP) et fait des courses alimentaires. Par ailleurs, elle souhaiterait financer le permis de conduire mais elle « *n'a pas assez de sous pour le faire* » (entretien 2).

E46 : Cindy, 22 ans, entrée à la Garantie jeunes le 23 février 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+91 jrs, entretien 2 à n+382 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : embauchés à l'externe et en CAE
Locaux : moyennement adaptés et couteux	À noter : recours important à la sous-traitance

Cindy réside avec ses parents, son frère, sa grand-mère et leur chien, dans une maison qui « *n'est pas en très bon état* » (entretien 1). La famille quitte leur ancien logement pour une question de loyers impayés. Le père de Cindy était cariste, il « *vent ouvrir une boîte dans le bâtiment* » et s'occupe de « *la paperasse pour le moment* » Cindy l'aide dans ses démarches administratives (entretien 1). Sa mère a deux enfants d'une première union, elle a été « *femme de ménage* » mais elle ne travaille plus parce qu'elle est « *malade depuis longtemps* » (entretien 1). Cindy est la cadette d'une fratrie de quatre enfants. Son frère aîné, âgé de 24 ans, est entré à la Garantie jeunes en même temps qu'elle. Il suit une formation dans le bâtiment et « *garde les sous* » de l'allocation pour financer le permis de conduire. Son demi-frère aîné a quitté le domicile familial. Quant à sa demi-sœur aînée, elle est sans emploi et a trois enfants. Cindy a également une grand-mère paternelle atteinte de la maladie d'Alzheimer « *donc il faut l'aider* », « [je fais] *La nourriture, un peu de ménage, un peu de tout* » (entretien 1).

Jusqu'en 3^e, Cindy déclare ne jamais avoir redoublé : « *à part les maths, j'avais la moyenne. C'est déjà le principal* » (entretien 1). Elle effectue deux stages en restauration (4^e et 3^e) « *à l'ADASP¹³⁰, c'est un genre de cantine pour la Police* » (entretien 1). Elle obtient le brevet des collèges puis arrête soudainement sa scolarité : « *ma sœur a eu ses enfants. Elle a travaillé, donc je m'en suis occupée à sa place* » pendant deux ans. Pour Cindy, quitter l'école a été une « *grosse erreur [...] parce qu'après y'a pas de suite, [...] t'es en retard sur tout* » (entretien 1). Elle continue, néanmoins, à effectuer des stages (3 semaines par an, toujours à l'ADASP, et jusqu'à ses 21 ans) et entame ses recherches d'emploi dans « *toutes les boutiques du coin* » (entretien 1). Elle dépose une dizaine de candidatures spontanées, mais sans réponses positives, « *rejet sur rejet* » (entretien 1). Puis Cindy s'inscrit à la mission locale, elle est orientée par son conseiller à la Garantie jeunes.

Au moment où Cindy entre à la Garantie jeunes, elle souhaite continuer dans la restauration. Mais très vite elle change de cap et se dirige vers la pâtisserie : « *je fais beaucoup de gâteaux chez moi* » (entretien 1). Elle envisage de commencer un CAP pâtisserie, à condition qu'elle trouve un employeur. Après un mois dans le dispositif, elle retient avant tout qu'il « *y'a eu beaucoup de cours [...] un peu sur tout* » et « *trop de temps perdu sur les ordinateurs* ». Néanmoins, les conseiller(ère)s sont « *à l'écoute de chacun d'entre nous. C'est très important* ». Cindy apprécie aussi « *le cours sur l'hygiène et la santé* » et les conseils sur le maquillage (« *ne pas en faire trop pour les entretiens [d'embauche]* ») (entretien 1). L'entrée dans le groupe lui fait « *un peu peur au début parce que moi je suis timide* » (entretien 1). Cela dit, « *ça s'est bien passé* » et Cindy envoie toujours des SMS à certains jeunes. À la sortie de l'accompagnement collectif, elle « *fait des recherches sur internet et [a] trouvé des adresses* » pour travailler bénévolement. « *Du coup, j'ai été voir des associations* ». Elle fait « *un peu de bénévolat dans une association [...] pour s'occuper des animaux* », « *ça m'intéresse, [...] comme j'ai un chien chez moi* ». Elle s'y rend deux fois par semaine : « *Ben ça aide, ça m'aide. Déjà, ma timidité est un petit peu moins là* » (entretien 1). Malgré tout, elle n'effectue aucun stage et ne travaille pas. Une seule proposition d'emploi lui a été faite, (emploi de commis de cuisine dans une maison de retraite). « *Ça n'a pas marché, je sais pas pourquoi* » (entretien 2). Récemment, elle déménage sur Paris avec son copain qui travaille dans le bâtiment en CDD et « *gagne bien sa vie* » (entretien 2). Dès son installation, elle prend contact avec la mission locale, les conseiller(ère)s lui expliquent qu'elle n'a pas assez d'expérience professionnelle et qu'elle risque d'avoir des difficultés à trouver un emploi. Dans un premier temps, elle utilise l'allocation pour aider sa famille : « *Je préfère aider ma famille. C'est plus important qu'un permis* » (entretien 1), puis dans un second temps, elle épargne l'argent pour pouvoir vivre avec son compagnon dans leur appartement parisien (entretien 2).

En sortant de la Garantie jeunes, elle s'inscrit dans une mission d'intérim et effectue deux jours à la plonge dans un centre de rugby. Elle dit apprécier de travailler. Elle est prête à accepter tout type de tâche. Elle envisage toujours de passer le permis de conduire. Elle est en attente d'intégrer

¹³⁰ Association Départementale d'Action Sociale des Policiers.

une formation dans la restauration, elle ne peut ni dire où elle s'effectuera ni la durée. Elle a un rendez-vous à ce propos à la mission locale.

E47 : Lucas, 20 ans, entré à la Garantie jeunes le 27 mai 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+7 jrs, entretien 2 à n+278 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : embauchés à l'externe et en CAE
Locaux : moyennement adaptés et couteux	À noter : recours important à la sous-traitance

Lucas vit à avec sa mère dans un logement social « *dans un quartier très pavillonnaire, calme* » (entretien 1). Les parents de Lucas sont séparés. Sa mère est au foyer, elle perçoit le RSA et l'APL, elle a son « *certificat d'études* ». Après avoir été mannequin, elle enchaîne des « *petits boulots* » puis s'arrête de travailler avec l'arrivée des enfants (entretien 1). Quant à son père, il est restaurateur. Lucas dit de lui : « *j'ai jamais vraiment été très proche de lui* » (entretien 1). Lucas a également quatre sœurs ; elles sont respectivement assistantes dentaires (pour deux d'entre elles), animatrice auprès d'enfants et auxiliaire de vie.

À l'école, le jeune homme obtient le brevet des collèges puis un baccalauréat ES (après avoir redoublé sa terminale). Il entame une première année de sciences du langage à la faculté « *j'ai choisi un peu à la va vite* », « *je me suis fait un cercle d'amis très rapidement, avec qui je suis toujours en contact* » (entretien 1). L'autonomie à la faculté ne l'a « *pas dérangé* », mais il n'a pas « *accroché* » avec les matières enseignées (entretien 1). Il arrête ses études à la fin du premier trimestre, après des résultats aux partiels mitigés : « *je m'y retrouvais plus. [...]* » (entretien 1). Puis Lucas part en quête d'un « *petit boulot* » dans la vente, sans succès : « *on est beaucoup à exploiter ce filon-là* ». Il recherche également dans la restauration, puis tente l'AFPA « *qui était en partenariat avec H&M. Ça n'a pas marché [...]* soit disant que j'étais trop individuel » (entretien 1). Lucas est inscrit à Pôle emploi mais « *ne les trouve pas très concernés* ». Il déclare ne jamais avoir fait de stages, ni avoir travaillé lorsqu'il entre à la mission locale en février 2015 : « *Ma sœur m'a dit que la mission locale était plus spécialisée dans les jeunes, qu'ils ne regardaient pas forcément l'expérience ou quoi* ». Trois mois plus tard, il intègre la Garantie jeunes : « *j'ai vu "recherche intensive [d'emploi]", [...]* c'est l'occasion peut-être pour moi de sortir de ce pétrin » (entretien 1). Il reconnaît être dans une période de vie délicate : « *Je ne supporte pas l'inactivité. Là, j'ai l'impression d'être en pause, une période de latence, je sais pas ce que je fais... Parce qu'on n'a pas de but précis. On se sent un peu... pas inutile mais presque. Ouais, je voudrais m'insérer professionnellement* », et puis « *J'ai jamais eu l'occasion de savoir ce que je valais vraiment. Je suis frustré par ça* » (entretien 1). Lucas attend de la Garantie jeunes qu'on lui « *donne les rouages nécessaires pour savoir comment [s]'y retrouver dans ce bazar* ». Mais très vite, il porte un regard critique sur le dispositif remettant en cause la plupart des activités proposées « *je les trouve pas indispensables* » et l'accompagnement des conseiller(ère)s : « *Je trouve qu'on tourne un peu autour du pot, qu'on n'est pas vraiment encadrés* » (entretien 1). Il aurait aimé « *rencontrer des recruteurs, [...]* des gens qui sont sur le terrain ». Il observe une distance sociale entre lui et les autres membres de sa cohorte : « *je suis pas comme eux [...]. Ils sont un peu comme les gens de quartier. [...]* Je vois rien qu'au point de vue du vocabulaire. Après, c'est peut-être dû aussi à leur parcours scolaire. [...] À part ça, j'ai pas de préjugés sur eux, mais c'était surtout est-ce qu'ils allaient m'intégrer ou pas ? [...] Mais bon maintenant... je m'y habitue. Ils sont sympas » (entretien 1).

Par la suite, Lucas est conseiller-vendeur pendant six mois chez Feu vert. Ce travail lui a été proposé par Pôle emploi. À la suite du CDD, on lui propose un CDI. Mais, le contrat est rompu par l'employeur pendant la période d'essai. Lucas a le sentiment d'être licencié de manière « *abusive* » (entretien 2). « *Le parton m'a pris en grippe* » (entretien 2). Le jeune homme porte l'affaire devant les prud'hommes. Par la suite, il décide de s'inscrire dans un BTS MUC (Management des Unités commerciales) en alternance : « *Faut pas se leurrer avec un bac ES on a rien* » (entretien 2). Il contacte une dizaine d'employeurs, et est en attente de réponses. Lucas touche des indemnités chômage qui s'élèveraient à 1 000 euros par mois. Il recherche par ailleurs n'importe quel type de travail, le temps d'intégrer le BTS car il n'aime pas rester dans l'inactivité (entretien 2).

E48 : Manon, 20 ans, entrée à la Garantie jeunes le 13 mars 2015

[3 entretiens : entretien 1 à n+82 jrs, *focus group* à n+ 231 jrs, entretien 2 à 368+ jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Manon réside chez sa mère, dans un appartement. Ses parents sont divorcés. À propos de son père qu'elle ne voit plus depuis quatre ans, Manon dit « *aux yeux de la loi, c'est plus mon père* » (entretien 1). Quant à sa mère, elle a été successivement agent hospitalier puis aide-soignante. Elle est aujourd'hui « *en incapacité de travail* », mais serait « *encore payée par son ancien employeur* » (entretien 1).

Au collège, pour Manon, « *c'était moyen bof* », « *je séchais beaucoup les cours, c'était ma période de crise d'ado* ». Elle est orientée en seconde STG¹³¹. Un conflit éclate avec son enseignante de français « *qui a raconté de la merde à ma mère* ». « *Du coup, elle m'avait virée de la maison, et [...] on m'a placée* » (entretien 1). Manon est suivie par un éducateur de la Maison des ados, « *comme j'y allais déjà avant* » (entretien 1). Durant trois ans, Manon vit en foyer (« *c'est le pire truc qui peut exister* »), puis en famille d'accueil (« *j'ai encore des contacts avec eux* ») ou « *dehors avec des amis* » (entretien 1). Parallèlement, elle redouble sa seconde puis travaille comme apprentie « *à Franck Provost [...] parce que moi mon but de base c'était de devenir coiffeuse* ». « *Ils nous ont pris un mois et après ils nous ont virés* ». À 17 ans, Manon retourne s'installer chez sa mère et entame un baccalauréat professionnel « *commerce* » : « *je me suis remise bien* », « *j'étais dans les meilleurs* » (entretien 1). Elle réalise alors des stages dans la vente, un domaine qu'elle trouve « *chiant* ». Elle interrompt sa scolarité en terminale : « *c'était plus par rapport à l'ambiance* », « *j'étais la plus vieille dans la classe* », « *[les autres], c'étaient des gamins* » (entretien 1).

Suite à cet arrêt de scolarité, Manon est hôtesse de caisse pendant trois mois à temps partiel. À la fin du contrat, elle s'inscrit à la mission locale : « *le seul truc qu'[on] me proposait, c'étaient les contrats civiques* ». Elle reste neuf mois sans emploi : « *c'est l'éducateur de la Maison des ados [...] qui avait appelé pour prendre rendez-vous [à la Garantie jeunes]* » (entretien 1). Manon intègre le dispositif avec le projet de travailler dans la coiffure : « *ça fait depuis la 3^o que j'ai la coiffure en tête et c'est pas sorti* » (entretien 1). Elle effectue plusieurs stages dans un salon : « *C'est une bonne patronne. [...] elle m'apprend vraiment la coiffure* ». Cette dernière propose à Manon de la « *prendre en apprentissage pour 2016* », ce qui lui permettrait de démarrer un CFA. Elle lui suggère de multiplier les stages dans son salon jusqu'à la fin de la Garantie jeunes, « *comme ça, c'est un préapprentissage* ». Mais, les conseiller(ère)s Garantie jeunes refusent : « *les stages, c'est que deux mois dans la même entreprise* ». Et une promesse d'embauche – autre suggestion de sa patronne – n'y change rien : « *ça bloque* », « *c'est pas légal* » (entretien 1). Manon restera très affectée par ce refus, n'en comprenant pas les raisons.

Quant au programme Garantie jeunes, la jeune femme se souvient particulièrement des ateliers « *relooking* » (dont elle questionne l'utilité : « *comment s'habiller [...] Mais quand on est déjà en mode chercher du boulot, c'est pas ça qui fera la différence* ») et « *coaching* » (« *Les coaches professionnels nous ont bien aidés sur [...] les compétences qu'on a* ») (entretien 1).

Globalement, Manon est très pessimiste par rapport à la Garantie jeunes : « *Perso, j'attendais pas grand-chose, j'ai jamais trouvé de travail par la mission locale* » « *Au niveau coiffure, ils ont pas grand-chose* » (entretien 2). Elle avoue y être entrée pour combler ses dettes *C'est déjà ça !* (entretien 2). Elle passe ses journées à consulter des sites sur Pôle emploi (*ça donne rien en général !*) et à « *faire du code* » (entretien 2). « *Je pensais qu'ils allaient nous convoquer genre une fois par semaine, qu'on vienne une fois par semaine au moins mais... on est libres, en fait...* » (*focus group*). « *Moi aujourd'hui, je suis toujours dans la même situation qu'avant la Garantie jeunes... je suis sans travail, sans patron... Le fait qu'il y ait contrat Garantie jeunes, ça change absolument rien... ils nous disaient que ça changeait quelque chose, mais non, ça sert à rien* » (entretien 2). « *C'est qu'il y a beaucoup d'amélioration à faire !* » (*focus group*). Au final, Manon travaille un mois en tant qu'hôtesse de caisse. Elle doit rencontrer prochainement une conseillère afin d'obtenir

¹³¹ Sciences et Technologies de la Gestion

un financement pour une formation de coiffure organisée par le Greta (6 000 euros). Par ailleurs, la jeune femme n'a pas de carte vitale, elle ne se rend pas chez le médecin lorsqu'elle est malade car elle n'a pas d'argent pour le payer. Elle n'a donc pas de certificat maladie pour justifier son absence à la Garantie jeunes, ce qui engendre une tension avec l'un des conseiller(ère)s « *lui je sais pas pourquoi ils l'ont engagé* » (focus group).

Avec l'allocation, Manon comble ses dettes, elle paye plus de 500 euros « *d'amendes de l'État* » (un ami a « *roulé* » sans assurance) et 1 200 euros de dommages-intérêts pour une histoire de camping impayé et autres) : « [Ils] *me prennent la moitié de ma paye [par mois]. [...] faut bien que je vive aussi* ». « *Et l'autre moitié, ben, je prends mes clopes, je fais les courses* ». Après, « *j'ai plus rien* » (entretien 1). Enfin, elle ajoute que « *des fois, on est là, on galère, on dit : "putain, qu'est-ce qu'on peut branler ?"* » ; « *On est tous dans la même merde, on cherche du travail* ». « *Puis [y'a] la moitié des commerçants qui ferment. Donc déjà, [...] on peut pas trop travailler* » (entretien 1).

E49 : Anthony, 24 ans, entré à la Garantie jeunes le 9 février 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+ 114 jrs, entretien 2 à n+ 395 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Anthony réside en foyer depuis 3 ans, dans une chambre avec sa compagne. Cette dernière est âgée de 31 ans ; elle est mère d'une petite fille et travaille « *avec les enfants dans une école* » (entretien 1). Les parents d'Anthony sont divorcés. Son père est ingénieur informatique, « *il a pas reconnu mon frère à la naissance* » (entretien 1). Sa mère est aide-soignante, « *depuis que j'ai 6 ans, [...] elle me délaissait, elle était là sans être là* » (entretien 1). Anthony est l'aîné d'une fratrie de 5 enfants ; le second est serveur (21 ans), les autres « *sont à l'école* ». Anthony dit être très proche de sa grand-mère, « *elle a toujours été là pour moi* » (entretien 1).

À l'école, le jeune homme a de « *très bons résultats durant la 6e et la 5e* » mais il arrête sa scolarité en 4^e, au moment où ses parents divorcent. « *Je me disais que si j'arrêtais l'école, [mon père] allait venir après de lui-même me parler ou me dire les choses. C'était pas le cas* » (entretien 1).

Par la suite, le jeune homme alterne pendant huit mois entre des périodes d'inactivité et de bénévolat : « *Ma mère allait chez les particuliers. Du coup, j'allais aider des personnes âgées : faire du jardin, tailler des haies* » (entretien 1). Puis, « *j'ai bossé avec mon oncle en tant que maçon* » (pendant 1 an). Anthony l'aide « *à construire sa maison. [...] Toutes les semaines, j'avais un billet* » (entretien 1). Il s'inscrit à 17 ans à la mission locale, laquelle lui trouve une formation de remise à niveau : « *j'avais perdu deux ans de collège, je voulais à tout prix reprendre* ». À 18 ans, Anthony suit une deuxième formation « *projet professionnel* » proposée par Pôle emploi : « *c'est comme ça que j'ai trouvé ma voie, que je voulais être maçon* » (entretien 1). Dans ce cadre, il effectue deux stages : l'un en carrosserie ; l'autre dans l'affichage et la distribution de publicités. Puis, à 19 ans, il cherche du travail en maçonnerie « *sans trop trouver* » et passe « *un an et demi à galérer, [...] à rester chez moi, trainer dehors* » (entretien 1). Par ailleurs, Anthony est jugé au tribunal pour « *une grosse connerie* » : « *j'ai mis le feu à un HLM* » (entretien 1). Le jeune homme est condamné à 55 000 euros de dommages-intérêts, somme réglée par son père. Sa grand-mère lui propose de l'héberger. Il refuse : « *je lui ai dit : "faut que je m'assume tout seul"* » (entretien 1). Anthony a 20 ans quand il s'installe au foyer. Hormis les « *tâches de réinsertion* » du foyer (cuisine et ménage), il reste sans emploi. Il passe des tests pour être gendarme, « *j'ai raté de très très peu* » (entretien 1), Anthony compte les repasser l'an prochain.

Pendant la Garantie jeunes, il effectue un stage dans son foyer en tant que technicien de maintenance. Puis il se rend dans plusieurs boîtes d'intérim sans réussir à décrocher de mission. Il débute un emploi d'avenir à l'usine, « *je fabriquais des palettes* », « *le travail m'a plu mais c'est l'équipe qui était... enfin... j'ai eu une petite histoire avec un collègue et puis, comme on s'est un peu pris la tête par rapport à ça et puis... moi, j'ai arrêté parce que je ne pouvais pas continuer avec un collègue qui était toujours sur mon dos. Donc,*

voilà, quoi. Donc j'ai arrêté le contrat » (entretien 2). Anthony considère la Garantie jeunes comme « un bon encadrement pour s'en sortir et franchement, c'est le top » (entretien 1). Mais il estime le suivi insuffisant, expliquant qu'il n'a rencontré en entretien que deux ou trois fois les conseiller(ère)s après la phase collective: « [Il faudrait] un peu plus de rendez-vous [...] parce que moi, il faut me pousser. Sinon, [rire] je tombe » (entretien 1). « Je pense que le fait d'avoir des entretiens peut nous permettre de rester sur la bonne voie, de ne pas dévier, de ne pas... comment dire... pour les personnes qui sont motivées et qui ont énormément de mal, je pense que ce manque-là pourrait les aider pour que tout aille bien, quoi » (entretien 2). Toutefois Anthony reconnaît que « la Garantie jeunes, ça m'a permis de... m'aider pour préparer mes démarches, pour démarcher les employeurs, faire des démarches au téléphone aussi. Ce qui, pour moi, était un peu dur, parce que j'ai beaucoup de mal à entreprendre des démarches par téléphone et puis, bah, j'ai fait un travail dessus qui est pour moi, bien, quoi, voilà » (entretien 2). Selon lui, sa difficulté pour trouver du travail s'explique par le fait qu'il n'a pas le permis de conduire : « Parce que je suis sans véhicule et puis, pour trouver du travail, sans véhicule, c'est dur » (entretien 2). « Là, je mise vraiment tout sur le permis, parce que sans le permis, c'est très dur pour le travail et puis, après, bah, le travail, quoi » (entretien 2). Parmi les activités de la Garantie jeunes appréciées, il cite les ateliers de coaching et de relooking qui ont, selon lui, une même utilité : permettre d'apprendre aux jeunes « à se connaître par cœur » (entretien 1). L'activité « jeu de rôle » a également retenu son attention : « C'est vraiment la vie perso des jeunes. Ça aide à bien voir la situation en fait. [...] Pour pas être perdu, c'est mieux de savoir où on est, non ? » (entretien 1). Anthony « a kiffé » son groupe, ce sont « des jeunes de [son] âge », « sympathiques ». Avec certains, « on fait des sorties kebab, barbecue, des fois on s'invite chez nous » (entretien 1). Il évoque également les « copains » du foyer et les « autres », ceux qui sont « peu fréquentables. « [Ils] sortent de prison, ou certains de maison de redressement, ou ils ont un suivi judiciaire, ils ont un bracelet, [...] ont perdu leur travail, leur maison » (entretien 1).

Avec l'allocation, Anthony paye son loyer, ses produits de toilette, ses vêtements, offre « un petit resto de temps en temps » à sa compagne. Il s'inscrit au permis de conduire avec « la formule à 1 euro ». Un an après son entrée à la Garantie jeunes, il quitte le foyer pour emménager dans un studio « je suis maintenant chez moi, mon petit chez moi » (entretien 2). Il s'apprête à bénéficier du RSA.

E50 : René, 21 ans, entré à la Garantie jeunes le 9 février 2015

[3 entretiens : entretien 1 à n+114 jrs, focus group à n+263 jrs, entretien 2 à n+337 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : anciens de la ml + volontaires pour intégrer la GJ + formation en psychologie
Locaux : inadaptés et gratuits	À noter : recours important à la sous-traitance

Depuis un an, René réside chez les parents de « sa copine ». Cette décision est prise pour soulager financièrement sa mère. Les parents de René sont séparés. Son père est agent de fret, René n'a aucun soutien de sa part et très peu de contacts : « il ne nous a pas reconnus » ; « des fois, je passe à côté, je lui dis bonjour et il me répond à peine » (entretien 1). Quant à sa mère, elle est agent d'entretien dans un café. « Après avoir payé ses factures [et] fait les courses », elle vit avec 100 euros par mois (entretien 1). Cette dernière a sept enfants issus de trois unions. Son fils aîné est mécanicien agricole, deux de ses filles sont préparatrices de commande et les plus jeunes sont à l'école.

René déclare avoir toujours été fasciné par les avions. Ses stages dans le fret (4e, 3e) confirment son projet de travailler dans ce domaine plus tard. Le jeune homme poursuit sa scolarité en « bac pro mécanique avion ». À mi-parcours, il obtient le CAP. La troisième année, celle du bac, il déménage chez la mère de sa première compagne, « pour que ma mère profite de ses sous » (entretien 1). Des tensions s'installent entre sa compagne et ses sœurs : « quand j'étais en cours, ça me trottait dans la tête et la dernière année, j'ai carrément loupé » (entretien 1). René souhaite redoubler sa terminale, mais faute de place sa demande est refusée. Il rompt avec sa compagne et s'inscrit à Pôle emploi.

Avant la Garantie jeunes, René est préparateur de commande en intérim pendant un mois. Par la suite, il décroche un CDI via Pôle emploi en tant que préparateur-livreur chez Leclerc. Il gagne, à l'époque, 1140 euros par mois. Mais René démissionne six mois plus tard car ses employeurs l'ont

« laissé que dans le frais et le surgelé », malgré « une ordonnance du médecin en disant que je pouvais pas être dans le froid » (entretien 1). Durant cette période, René emménage chez la mère de sa seconde compagne. « Au début, j'avais encore un CDI, je [les] aidais [mais], depuis février 2014 j'ai eu aucun revenu... » (entretien 1). Hormis une mission intérimaire (15 jours dans l'entreprise où travaille sa sœur aînée), René reste sans emploi pendant un an. Il entre à la mission locale pour bénéficier d'un CIVIS, un conseiller le dirige vers la Garantie jeunes.

René s'inscrit à la Garantie jeunes avec le souhait de travailler en intérim le temps de reprendre un bac pro en alternance dans le fret (entretien 1). Il réalise une mission d'intérim de trois semaines dans une plateforme logistique puis quelques journées « par-ci, par-là » (entretien 2). Il essaie de se rendre trois fois par semaine dans les boîtes d'intérim. Il ne répond pas aux annonces de Pôle emploi « souvent, ils demandent véhicule indispensable, donc c'était mort » (focus group). Plus tard, une boîte d'intérim lui propose de passer le permis CACES¹³², mais René ne peut pas s'y rendre ni en voiture ni en transport. Le jeune homme apprécie être « suivi par les conseillers, on a un appui derrière nous pour rester la tête hors de l'eau pour les recherches » (entretien 1). Parmi les activités de la Garantie jeunes, deux ont retenu positivement son attention : Compétences fortes (« Y'[en] a que j'avais complètement oubliées) et l'atelier relooking (« du relooking professionnel », « quand j'ai des entretiens professionnels, je m'en sers beaucoup ») (entretien 1), « le mieux aussi, c'était l'atelier budget » (entretien 2). En revanche, il est « saoulé » par l'atelier « avion » (focus group).

Par ailleurs, il évoque le cancer et le traitement de sa mère. Il dit l'accompagner au quotidien. Il est également sollicité par la marraine de sa compagne « qui a des problèmes de santé aussi, donc quand elle a besoin de moi, je vais l'aider pour ses papiers, pour bouger des meubles, tout ça » (entretien 2). Il ne se rend pas à la mission locale pendant plusieurs mois. René se prépare à toucher la prime d'activité (280 euros par mois). Il confie, à certains moments, regarder toute la journée des séries et des films « à force de regarder tout le temps les mêmes trucs, c'est chiant » (focus group).

Dans un premier temps, avec l'allocation, il paye son téléphone, un cadeau pour la fête des mères, des courses pour fêter en famille son anniversaire et celui de sa petite sœur. Dans un second temps, il reverse la quasi-totalité de l'argent à sa mère pour l'aider dans la maladie. Il dit calculer à l'euro près son budget mensuel. Il n'a plus les moyens de financer le permis de conduire : « Si on a pas le permis, ben c'est foutu » (entretien 2).

¹³² Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité

E53 : Selim, 23 ans, entré à la Garantie jeunes le 26 mai 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+14 jrs, entretien 2 à n+280 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : embauchés à l'externe et en CAE
Locaux : moyennement adaptés et couteux	À noter : recours important à la sous-traitance

Selim est né aux Comores. Jusqu'à ses 8 ans, Selim est élevé par ses grands-parents puis rejoint ses parents en région parisienne. Cinq ans plus tard la famille emménage dans un HLM. Comorien, son père a plusieurs unions, et immigré en France à 20 ans. Il obtient un CAP plomberie, puis retourne vivre aux Comores pour monter une entreprise de BTP. La mère de Selim « travaille dans les cantines » et rejoint son mari en 2008. Selim est le second d'une fratrie de 7 enfants. Son frère aîné, âgé de 26 ans, vit au pays et est « dans l'électricité ». Son frère cadet, âgé de 20 ans, est en terminale générale. Quant aux autres frères et sœurs, ils sont âgés entre 1 et 15 ans.

Côté scolarité, Selim redouble le CE2 parce que « dissipé » et « perturbateur » (entretien 1). Il s'installe en région parisienne et intègre une 6e en cours d'année. « Là, j'ai vu les choses changer : [...], faire n'importe quoi, dormir en cours. » Ses parents « étaient pas là », estime s'être « débrouillé » sans eux. « Après, on m'a placé dans une 3e découverte » (entretien 1). Il n'obtient pas le brevet des collèges et s'oriente vers un BEP Logistique, qu'il n'obtient pas non plus : « je préférais trainer dehors [...] avec une bande de potes » (entretien 1). À 18 ans, Selim est condamné pour vol à deux ans de sursis et à « payer les parties civiles ». Il doit également se rendre une fois par mois au SPIP¹³³ : « j'y allais plus. Ça m'a saoulé d'aller là-bas » (entretien 1). C'est à cette époque qu'il s'inscrit à la mission locale. Sa conseillère et une association d'insertion professionnelle l'orientent vers une pré-qualification en peinture, laquelle débouche sur un CAP validé en 2012. Il est ensuite dirigé vers un chantier d'insertion. Puis, Selim s'inscrit à l'AFT-IFTIM : « j'ai pas pu le faire » (entretien 1). De fait, à 21 ans, Selim est interné deux semaines en hôpital psychiatrique. Il est alors diagnostiqué bipolaire. Par la suite, via une autre association, il décroche un emploi de serveur. Six mois plus tard, Selim démissionne et part plusieurs semaines au pays. De retour en France, il tente de reprendre l'AFT mais se fait « virer » : « j'ai galéré » (entretien 1). Il est de nouveau interné pour « troubles bipolaires » (2 mois). « C'est l'enfer, j'aurais préféré aller en prison ». « Je suis ressorti, j'étais plus le même » (entretien 1). Aujourd'hui, Selim n'est plus suivi et ne prend aucun traitement. Il ne se sent pas à l'abri d'une rechute mais « arrive à rester calme » (entretien 1).

Il choisit d'intégrer la Garantie jeunes pour deux raisons : « s'occuper » (« J'en avais marre de me réveiller à 14h, que ma mère [...] voit que je fais toujours rien ») et « se reconstruire » (ses troubles l'ont « beaucoup freiné »). Selim n'attend « rien de la Garantie jeunes » mais semble satisfait des activités proposées : comment s'habiller (« savoir si on mettait des chaussettes blanches avec un pantalon noir »), comment passer un entretien d'embauche (« c'est quoi vos qualités, vos défauts ? [...] ben ici, j'ai appris à [y] répondre »), comment élaborer un curriculum vitae (« [avant], pour des postes différents, j'envoyais le même CV »). Il reconnaît aussi s'être ennuyé et remet en cause l'utilité de « se déguiser » pour un entretien d'embauche, « de mettre un masque devant soi » (entretien 1). Si les conseiller(ère)s ne « sont pas assez présents » (entretien 1), Selim pense que le suivi des jeunes est de meilleure qualité que celui de la mission locale. De plus, être en groupe offre la possibilité de « côtoyer » des jeunes aux projets professionnels variés, mais surtout de « prendre exemple » sur certains d'entre eux (entretien 1). Au fil des mois, le jeune homme est plus critique à l'égard du dispositif. « L'accompagnement collectif, c'était pas un vrai accompagnement puisque que c'était que des ateliers » (entretien 2). Suite à l'accueil en groupe, Selim enchaîne quelques missions de travail intérimaire : une semaine en tant que préparateur de commande en juin, un mois en février, mais il quitte son poste après une altercation avec l'employeur. Selim explique être encore très sensible et ne pas toujours réussir à contrôler sa colère, faisant référence à sa maladie mentale. Il « continue à galérer » (entretien 2). « La Garantie jeunes, ça mène à rien du tout », c'est un dispositif qui, selon lui, ne tient pas ses promesses. « Ils nous appellent pas », « Ils nous laissent dans la nature » (entretien 2). Par ailleurs, Selim est en lien avec une maison de quartier, il fait beaucoup appel aux éducateurs de prévention spécialisée, bien plus qu'à la Garantie

¹³³ Services Pénitentiaires Insertion et Probation

jeunes. Il a quelques contacts avec des jeunes de son groupe. Enfin, Selim envisage de suivre un CAP plomberie. Il verse à sa mère plus de la moitié de l'allocation, avec le reste il paye ses cigarettes, son téléphone. Il est, actuellement, en train de mettre à jour son dossier administratif pour passer le permis de conduire.

E54 : Bintou, 20 ans, entrée à la Garantie jeunes le 30 mars 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+81 jrs, entretien 2 à n+387 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : embauchés à l'externe et en CAE
Locaux : moyennement adaptés et couteux	À noter : recours important à la sous-traitance

Les parents de Bintou sont sénégalais d'origine rurale. Le père de Bintou migre en France en 1985, il travaille alors à Sleever international, « *dans les cylindres* » (entretien 1). Il est décédé récemment d'un cancer. La mère de Bintou migre en France en 1990, elle est cuisinière puis aide-ménagère. « *Elle travaille tous les jours* » et perçoit l'APL. Bintou est la quatrième d'une fratrie de 8 enfants (dont quatre demi-frères et sœurs). Parmi eux, une demi-sœur est coiffeuse, un demi-frère travaille dans la télésurveillance, une sœur aînée est « *dans l'administration* » (entretien 1). Elle vit dans un HLM avec sa famille.

Bintou déclare avoir aimé l'école primaire, mais « *en avoir marre au collège* » : « *me lever pour aller à l'école, ça m'énervait en fait* », « *j'étais fainéante* » (entretien 1). Après avoir obtenu le brevet, elle n'est « *pas vraiment bien orientée* » : « *j'ai fait secrétariat [...] parce qu'il fallait choisir quelque chose* » (entretien 1). Mais au bout d'un an, « *je me fait virer* » (absentéisme et problème relationnel avec une enseignante). « *J'ai un petit parcours* », résume-t-elle (entretien 1). Suite à cet arrêt de scolarité, elle s'inscrit à la mission locale : « *je les trouve nuls* », « *j'ai jamais gardé une conseillère plus de deux mois* » (entretien 1). On ne lui propose « *que des contrats d'avenir* », à l'exception du POP par le biais duquel elle « *fait une plateforme à l'aéroport* », mais elle abandonne car « *j'avais pas le niveau d'anglais* » (entretien 1).

Bintou alterne alors entre des périodes d'inactivité et de travail, surtout en intérim : préparatrice de commandes, hôtesse de caisse, ouvrière à Sleever International (par l'intermédiaire de son père) etc. Entre-temps, elle s'occupe de ses frères cadets, « *les sorties d'écoles* », « *les servir à table* » (entretien 1). Elle est aussi animatrice périscolaire : « *j'ai dû arrêter parce que mon père était malade* ». Bintou confie s'être occupée de lui jusqu'à son décès : « *je restais avec lui, je lui donnais ces médicaments et je l'aidais à se déplacer* » (entretien 1). La jeune femme a le sentiment que le travail a toujours été « *très simple à trouver* », mais elle « *n'a jamais fait un taf que j'aime* » (entretien 1).

Bintou intègre la Garantie jeunes avec l'objectif de devenir assistante aux personnes à mobilité réduite. Elle envoie plusieurs curriculum vitae : « *ils m'ont même pas calculée* » (entretien 1). Par ailleurs, elle explique qu'elle a « *les rotules déplacées et mal formées [depuis] toujours* » et ne peut pas « *rester longtemps debout* », ce qui serait en inadéquation avec les exigences du métier visé. Bintou semble perdue et songe alors à se réorienter et travailler « *dans une pharmacie* » ou « *un aéroport* ». Elle s'inscrit à une formation à distance, « *un truc pharmaceutique* » (entretien 1) mais elle ne réussit pas à trouver d'employeur par manque d'expérience, et abandonne la formation. « *Ca m'a saoulée* » (entretien 2).

Quant aux activités de la Garantie jeunes, elle retient les simulations d'entretien d'embauche (« *je suis très vite stressée donc je sais plus quoi dire et eux, ils aident à ça* ») et l'atelier logement (« *avec [ce] qu'ils ont fait là, [...] j'espère prendre un appartement d'ici septembre* »). Elle dit avoir été intéressée par l'atelier maquillage (même si « *j'ai rien appris* ») et l'intervention des représentants de l'armée (mais pas au point de s'engager). Pour le reste, « *on faisait tout le temps des trucs en groupe, donc ça allait* » (entretien 1).

Au terme du mois collectif, elle travaille pendant un mois en tant que préparatrice de commandes (via une boîte d'intérim), puis elle reprend le travail chez Sleever International comme chaque été. De plus, elle pourrait être « *pistonner* » pour travailler dans l'aéroportuaire et devenir assistante aux personnes à mobilité réduite (entretien 2). Toutefois, cet emploi nécessite de suivre et de financer une formation d'une semaine (environ 1200 euros), et d'être munie du permis de conduire (qu'elle n'a pas même si elle envisage de le passer) (entretien 2). Elle dit de la Garantie jeunes « *ne pas y avoir trouvé grand chose* », « *ils nous ont vendu du rêve, ils nous proposent des travaux qui ne durent pas longtemps, beaucoup de préparation de commandes* » (entretien 2). Elle reçoit par mail ou par

texto des propositions de forum et des offres d'emploi : « *ça ne m'intéresse pas* ». Bintou continue à relancer les boîtes d'intérim régulièrement pour obtenir une mission. Avec l'allocation, elle soutient financièrement sa mère en lui versant 100 à 200 euros par mois. Elle finance également son abonnement téléphonique et ses tickets de transport ainsi qu'une partie de la formation en pharmacie. Son allocation est suspendue deux fois car elle ne déclare pas ses revenus dans les délais impartis « *je fais les choses à la dernière minute* » (entretien 2). Bintou garde quelques contacts avec les jeunes de son groupe.

E55 : Jacques, 23 ans, entré à la Garantie jeunes le 27 avril 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+53 jrs, entretien 2 à n+308 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : embauchés à l'externe et en CAE
Locaux : moyennement adaptés et couteux	À noter : recours important à la sous-traitance

Jacques vit chez son père dans une « *tour* » après avoir été « *viré* » par sa mère de son domicile. Le père de Jacques, d'origine marocaine et espagnole, est brancardier à la retraite. Sa mère est aide-soignante à l'hôpital. Guadeloupéenne, elle est âgée d'une cinquantaine d'années. Jacques a une petite sœur âgée de 19 ans, cette dernière est infirmière psychiatrique, « *c'est pas une ratée, elle* » (entretien 1).

Jacques estime que ses difficultés scolaires sont apparues dès la 4^{ème} après avoir frappé violemment un élève. « *D'un incident isolé ils se sont dit : c'est bon en fait c'est un psychopathe* » (entretien 1). Suite à cette agression, Jacques est scolarisé en hôpital de jour (pendant cinq ans). « *C'était horrible* », « *être là-bas tous les jours disons que c'est usant. Je suis rentré, j'étais, joyeux, introverti et timide, je suis ressorti j'étais méchant, violent* » (entretien 1). À cette époque, il consulte un psychiatre et un psychologue une fois par semaine. Jacques confie s'être infligé des brûlures de cigarettes sur le bras vers l'âge de 16 ans, il souffre également d'obésité. Il évoque des troubles psychologiques apparus dès l'âge de 5 ans, déclarant avoir été successivement diagnostiqué « *schizophrène* », « *bipolaire* », « *dépressif* », « *sociopathe* ». Le jeune homme n'est pas convaincu par ces diagnostics, ni par l'efficacité des traitements médicamenteux (antidépresseurs, modulateurs d'humeur).

Parallèlement au suivi psychologique, il est mis en place un suivi par l'ASE¹³⁴ : Jacques est accompagné par un « *éducateur judiciaire* » pendant ses années collège sur décision du juge des enfants. Il bénéficie de cours de soutien, puis d'un contrat jeune majeur. À 18 ans, il est hospitalisé dans un EJA¹³⁵. Un an plus tard, il intègre un appartement thérapeutique pendant deux ans. Il s'en suit un renvoi pour ne pas avoir respecté plusieurs rendez-vous à l'hôpital de jour. Aujourd'hui, Jacques a arrêté toute forme de suivi psychologique et de traitement « *Je suis libre* » (entretien 1).

Par ailleurs, Jacques suit une formation à l'AFPA en tant qu'employé commercial pendant quatre mois, puis il s'inscrit à Pôle emploi « *ça m'apportait pas grand-chose* » (entretien 1). Il effectue de la vente à domicile pour SFR. Puis il connaît une période d'inactivité : « *J'ai galéré* » (entretien 1).

Jacques accepte la Garantie jeunes « *pour l'allocation et pour la recherche d'emploi* » (entretien 2). Globalement, il apprécie le contenu de la formation (atelier sur l'entretien d'embauche, l'atelier CV, le *serious game*, l'armée de terre). Il a appris à gérer un budget et à effectuer les bonnes démarches pour rechercher un emploi. Il est plus à l'aise pour contacter par téléphone un employeur. En revanche, il est critique vis à vis de l'atelier cravate « *j'aime pas les cravates... J'en ai pas, j'ai pas l'intention d'en avoir une dans ma vie* » (entretien 1) et de l'atelier logement. À plusieurs reprises, il exprime de la colère vis à vis de la rencontre organisée avec des élus de la ville. « *Qu'est-ce que c'est la citoyenneté... Moi personnellement, qu'est-ce que je m'en fous de savoir ce que ça veut dire « citoyen »*. Il ajoute avoir pu se confier aux conseiller(ère)s sur des choses « *plus personnelles* » (entretien 1) : ils ont été « *gentils* » et « *compréhensifs* » (entretien 1).

Trois mois après son entrée à la Garantie jeunes, il décroche un emploi d'avenir dans la médiation. Mais quelques semaines plus tard l'employeur se désiste, Jacques accuse le coup « *j'ai*

¹³⁴ Aide Sociale à l'Enfance

¹³⁵ Espace Jeunes Adultes

perdu un mois et demi » (entretien 2). Cinq mois plus tard, les conseiller(ère)s lui proposent un emploi d'avenir en tant que « référent multimédia et animateur » qu'il obtient. « *Je fais de l'accueil, j'anime un espace public numérique, j'apporte une assistante technique aux personnes qui en ont besoin* ». « *À terme je dois aussi animer des ateliers sur le thème du numérique* », « *c'est intéressant* » (entretien 2). Pour lui, la Garantie jeunes a tenu ses promesses, « *j'ai eu un accompagnement, une allocation et un travail* » (entretien 2). Cependant, il déplore le retard de versement de l'allocation au cours du premier mois, « *ça a piqué* » (entretien 2). L'allocation lui a permis de « *survivre* » (entretien 1). Assumant seul les charges de la vie quotidiennes, il déclare « *ça fait plaisir de ne pas être à découvert* » (entretien 2). Il envisage d'ouvrir un plan d'épargne logement, de financer le permis de conduire et d'emménager dans un appartement.

E56 : Émilie, 22 ans, entrée à la Garantie jeunes le 30 mars 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+ 87 jrs, entretien 2 à n+ 394 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : embauchés à l'externe et en CAE
Locaux : moyennement adaptés et couteux	À noter : recours important à la sous-traitance

Émilie loue un appartement « *dans un bâtiment pour les étudiants et les jeunes travailleurs* ». Le loyer est de 546 euros par mois, Émilie perçoit l'APL.

Ses parents se séparent quand elle est enfant. La mère d'Émilie, âgée de 46 ans, est martiniquaise. Diplômée en dactylographie, elle est agent administratif. Quant à son père, il est guadeloupéen. Aîné d'une grande fratrie, il « *doit arrêter ses études [...] pour aider ses parents dans les champs* » (entretien 1), il « *travaille dans une école* » (entretien 1). Émilie a peu de contacts avec lui.

Née en Martinique, elle y grandit jusqu'à l'âge de 18 ans. Émilie est une excellente élève au collège ; elle obtient facilement le BEPC. Puis, suite à une mésentente avec sa mère, elle part vivre chez son oncle à Fort-de-France, « *la grande ville* » (entretien 1). La jeune femme entame, alors, une 2nde générale mais « *y'avait pas de suivi* » : « *on avait une petite bande* », « *souvent on ratait les cours* » (entretien 1). Émilie valide son année « *de justesse* ». Elle décide de retourner vivre chez sa mère. Elle découvre à cette époque la vie associative (organisation de soirées surtout) et obtient un baccalauréat littéraire, option arts plastiques. En 2011, elle quitte les Antilles pour une grande ville du sud de la France. Souhaitant devenir designer, Émilie entame une MANAA¹³⁶ (5000 euros/an payés par sa mère) : « *j'ai pas aimé mon école, [...] j'ai complètement décroché* » (entretien 1). Après avoir interrompu ses études, Émilie travaille de manière non déclarée dans des restaurants en tant que serveuse. Puis, en 2012, elle reprend un CAP en esthétique, qu'elle obtient. Elle enchaine un contrat civique et deux formations qualifiantes (« *comme maquilleuse et prothésiste ongulaire* ») (entretien 1). Parallèlement, Émilie organise des soirées au sein d'une association. À cette époque, Émilie « *tombe malade* », elle est « *opérée et alitée pendant 5 mois* » (entretien 1). Une fois remise, elle cherche « *un patron en BP Esthétique, [mais] je coûtait trop cher aux employeurs et j'avais pas assez d'expériences* » (entretien 1). Elle travaille alors ici et là pour « *arrondir les fins de mois* ». Suite à une agression par un dealer qu'elle connaît, elle décide de retourner vivre en Martinique pendant plusieurs mois. Elle décroche un emploi d'esthéticienne puis de serveuse. En 2014, elle décide d'aller vivre en région parisienne. Elle tente, sans succès, d'intégrer un baccalauréat professionnel « *esthétique* » qui « *n'existe pas en Martinique* », « *sachant que j'avais déjà de l'expérience* » (entretien 1).

Émilie intègre alors la Garantie jeunes avec le désir d'abandonner le métier d'esthéticienne, elle envisage dans un premier temps de devenir secrétaire médicale. « *Le temps que le dossier soit accepté* », elle décroche une mission intérimaire, renouvelée pendant un an, dans une boutique d'huiles essentielles (vendeuse, 600 euros/mois environ) (entretien 1).

La période collective lui semble « *utile* » : le fait de venir tous les jours (« *on prenait un meilleur rythme de vie* »), d'être en groupe (« *ça nous mettait en conditions de travail parce qu'il faut s'adapter aux collègues* ») ou encore d'être accompagnée dans les démarches vers l'emploi (« *perfectionner mon CV*,

¹³⁶ Mise à Niveau en Arts Appliqués

ma lettre de motivation, la façon de me présenter en entretien ») (entretien 1). À plusieurs reprises, elle anime l'atelier « conseil en image » au sein de la Garantie jeunes en apprenant, notamment, aux jeunes femmes à se maquiller. Pour Émilie, hormis quelques « perturbateurs » qui « ont été exclus » (retardataires irrespectueux et fumeurs de marijuana), les jeunes de son groupe ont fait preuve de solidarité (entretien 1). Puis, pendant plusieurs mois, elle cherche de manière intensive un employeur pour intégrer un BTS « assistante de direction dans le médicosocial », en vain. Elle explique avoir beaucoup douté sur son orientation professionnelle. Au final, elle se réoriente vers un BTS MUC ou un DUT technique de commercialisation. La Garantie jeunes l'a beaucoup aidée à rester motivée « j'avais un peu baissé les bras » (entretien 2). Bien qu'elle soit sortie du dispositif, Émilie se rend à la Garantie jeunes trois fois par mois, notamment pour travailler sur l'ordinateur et imprimer des curriculum vitae. De manière non déclarée, elle pose des faux ongles à des amies ou réalise des « extras » dans un bar (entretien 2). Par ailleurs, Émilie souhaiterait acheter une voiture mais elle n'en a pas les moyens « je suis tout le temps de le rouge » (entretien 2). Elle garde quelques contacts avec des jeunes de son groupe. Émilie a de nouveau de graves problèmes de santé, elle doit être opérée et risque d'être alitée pendant plusieurs mois ce qui entrave sa recherche d'emploi.

E59 : Vincent, 23 ans, entré à la Garantie jeunes le 22 juin 2015

[2 entretiens : entretien 1 à n+ 18 jrs, entretien 2 à n+ 242 jrs]

Équipe : 2 conseillers insertion professionnelle	Expériences des conseillers : embauchés à l'externe et en CAE
Locaux : moyennement adaptés et couteux	À noter : recours important à la sous-traitance

Vincent vit dans une maison avec ses parents, son frère et sa sœur, « vu que j'ai pas de situation stable pour habiter tout seul » (entretien 1). Sa mère, âgée de 54 ans, est femme au foyer après avoir travaillé dans la finance (titulaire d'un baccalauréat littéraire). Le père de Vincent a 54 ans et est diplômé d'un baccalauréat scientifique. Il est ingénieur en travaux publics et gagne entre 5 000 et 7 000 euros par mois. Vincent a un frère, âgé de 21 ans, étudiant à l'IEG¹³⁷ et une sœur de 17 ans. Du CP au CE2, ce jeune homme est suivi par un psychologue dans un CMPP¹³⁸ : « j'avais tendance à beaucoup me battre en étant enfant ». À partir du CM1, il entre en CLIS¹³⁹ : « j'ai certaines difficultés d'expression, ce qui fait que ça péchait au niveau de mes résultats » ; « C'est depuis la naissance [...]. Même en essayant d'évoluer, je pourrais pas l'enlever (entretien 1) ». Parallèlement, sur décision de ses parents et de l'école, Vincent se rend dans un hôpital de jour deux journées et demie par semaine. Encadré par « des éducateurs », l'hôpital lui « a permis de faire plusieurs activités qu'[il] faisai[t] pas à l'école » : poterie, peinture, jardinage, etc (entretien 1). Ces suivis prennent fin au collège. De la 6^e à la 3^e, Vincent est scolarisé en SEGPA et obtient le CFG¹⁴⁰ (entretien 1). Puis, il poursuit son parcours en BEPA¹⁴¹, spécialité pépinières. À 18 ans, il obtient son diplôme et se dirige vers un baccalauréat professionnel, même spécialité : « Je n'ai pas réussi à l'avoir » (entretien 1). Pendant son apprentissage, il touche entre 600 euros et 1 000 euros par mois lui permettant par la suite de « toucher le chômage » pendant deux ans (entretien 1). À 20 ans, Vincent échoue au concours de la Mairie de Paris et enchaîne deux « boulots » qui ont « reconduit le chômage » : dans la voierie (un mois) et « les espaces verts » (trois semaines). Vincent entre à la Garantie jeunes par l'intermédiaire de son conseiller Pôle emploi. Il est accepté malgré les revenus élevés de son père (entretien 1).

Vincent réalise une « fiche de compétences » (entretien 1). Suite à cet exercice, il souhaite devenir « animateur en centre de loisirs », une aspiration qui fait écho au rugby, sport qu'il pratique depuis trois ans et qui lui permet d'être en contact avec des enfants de son club. « Seulement je n'ai pas assez d'expériences » (entretien 1). Pour lui, la Garantie jeunes « c'est comme quand j'étais à la Mission Locale

¹³⁷ Institut Européen de Gestion

¹³⁸ Centre Médico Psycho Pédagogique

¹³⁹ Classe pour L'Inclusion Scolaire

¹⁴⁰ Certificat de Formation Générale

¹⁴¹ Brevet d'Études Professionnelles Agricoles

[...], *sauf que c'est plus détaillé, plus concret. [...] Ça me permet de plus m'améliorer et d'être plus en contact avec les offres d'emploi* » (entretien 1). Le jeune homme relève un flou dans les horaires, Vincent explique également « *qu'il faudrait des places de parking plus grandes !* » (entretien 2). Par ailleurs, il apprécie le module sur l'intérim (« *même si au final il y a pas une offre qui m'intéressait vraiment* »). Toutefois, il se sent peu concerné par l'atelier « présentation de soi » (« *c'était plutôt maquillage, [...] plutôt pour les filles* ») (entretien 1). Selon lui, les conseiller(ère)s sont « *sérieux* » et « *détendus* », « *C'est pas un sérieux trop rigide, trop sévère* » (entretien 1). Vis-à-vis des jeunes de son groupe, Vincent se sent à la fois proche (« *on est du même âge, [...] on arrive plus à se parler, à se respecter* ») et lointain (« *vu qu'on vient pas tous du même milieu, [...] pas forcément des mêmes endroits... Des fois la situation économique, financière de la famille* »). Vincent ajoute avoir appris « *les formes juridiques* » des contrats de travail et « *savoir gérer la CAF par internet* » (même s'il n'a aucun contact avec cette institution et ne touche aucune aide sociale) (entretien 1). Le *serious game* lui permet de « *faire les choses dans le bon ordre* » (entretien 2).

Deux mois après l'accompagnement collectif, Vincent travaille chez Cora pendant trois mois en tant que préparateur de commande, « *je changeais les piles d'étiquettes* » (entretien 2). Il apprécie ses collègues même si le rythme et les horaires de travail sont difficiles. Suite à cette expérience, il ne souhaite plus travailler auprès d'enfants. En discutant avec ses camarades de rugby, il modifie ses projets et envisage de devenir auxiliaire de vie. Il recherche un CFA et se rend à plusieurs portes ouvertes. Ses contacts avec la Garantie jeunes se réduisent à des envois de mails, « *plus trop d'appels* » (entretien 2). « *Des fois ils y pensent pas trop à nous contacter, il y a tellement monde... j'essaie de faire les choses de mon côté* » (entretien 2). La Garantie jeunes, « *c'est bien parce que ça apporte plus de chose qu'à Pôle emploi* » (entretien 1). L'allocation lui permet de se nourrir et de payer l'essence de sa voiture.

Résumé

Ce rapport est le résultat d'une évaluation menée entre avril 2015 et mai 2016 auprès d'une soixantaine de personnes ayant intégré la Garantie jeunes.

Cette étude analyse les effets de ce dispositif sur les parcours d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Le protocole d'enquête s'appuie sur une démarche sociologique : une centaine d'entretiens a été menée auprès des jeunes et des professionnels ainsi qu'une vingtaine d'observations au sein des missions locales (partie 1). En recueillant des éléments sur les parcours biographiques des jeunes (partie 2), en observant le fonctionnement du dispositif au sein des missions locales, et notamment la rencontre entre la proposition institutionnelle de la Garantie jeunes et sa réception par les jeunes (partie 3), et en mesurant les résultats de cet accompagnement sur leur parcours (partie 4), nous proposons un cadre d'analyse permettant de mieux comprendre comment fonctionne ce dispositif original et ce qu'il produit sur le public étudié.

Trois principaux résultats structurent le rapport.

Le premier montre que les jeunes enquêté(e)s correspondent à la cible visée. Ce sont des NEETs (Not in Education, Employment and Training) « vulnérables », issus des classes populaires les plus démunies. Ils cumulent des difficultés sociales, familiales, économiques et scolaires. Ils ont déjà fait l'objet d'une prise en charge institutionnelle intense et parfois sous contrainte. Bien qu'une grande partie d'entre eux soit peu mobile, la quasi-totalité des jeunes a effectué des stages ou des formations et a déjà été confrontée au monde du travail.

Le deuxième résultat montre que le dispositif fonctionne comme une rencontre entre une proposition institutionnelle et des jeunes qui donne lieu à quatre catégories d'interaction : « mobilisation », « occupation », « intermédiation », « démobilitation ».

Le dernier résultat rend compte des effets du dispositif en présentant trois types de parcours de jeunes. Au bout de quelques mois, ces derniers sont dans des situations vis-à-vis de l'emploi relativement différentes : un groupe rassemble des parcours qui se caractérisent par des formes d'insertion dans l'emploi (précaire) ; un autre groupe réunit des jeunes qui se préparent à l'emploi tandis que les parcours des autres sont dits « empêchés ». Pour ce dernier groupe, la logique du *workfirst* échoue car les jeunes sont en proie à des difficultés que la seule mise en emploi ne saurait résoudre.

Comité scientifique en charge de l'évaluation de la Garantie Jeunes

ANNEXE 4



La Garantie Jeunes du point de vue des Missions locales : un modèle d'accompagnement innovant, mais source de bouleversements organisationnels

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – DARES

Rapport final

Juin 2016

Nicolas Farvaque

Directeur du Pôle Recherche et Etudes – ORSEU
Coordination de l'étude

Claire Kramme

Consultante indépendante

Carole Tuchszirer

Chercheure au Centre d'études de l'emploi

Contact

Nicolas Farvaque
ORSEU

3 rue Bayard – 59000 LILLE

Tél : 03.20.47.15.24

n.farvaque@orseu.com

Sommaire

Synthèse du rapport	6
1. Introduction	10
1.1 <i>Le dispositif Garantie Jeunes, un dispositif innovant</i>	11
1.2 <i>Le dispositif Garantie Jeunes : de multiples référentiels nouveaux pour le travail d'insertion</i> .	13
1.3 <i>Problématique évaluative et méthodologie</i>	17
1.4 <i>Terrains monographiques et méthode d'enquête</i>	20
2. La mise en œuvre organisationnelle de la Garantie Jeunes : un changement majeur dans les organisations du travail	24
2.1 <i>Une problématique de « traduction »</i>	24
2.2 <i>La mise en œuvre de la Garantie Jeunes : un impact sur les organisations du travail</i>	25
2.3 <i>Les choix organisationnels réalisés par les structures de l'échantillon</i>	26
Pour la ML EGLISE (vague 1), un changement qui est venu percuter le modèle organisationnel.....	26
ML CHÂTEAU (Vague 2) : un changement majeur, une GJ entièrement délocalisée	29
ML ECOLE (Vague 2) : l'insertion sereine d'un nouveau dispositif en interne pour une petite ML rurale...	31
2.4 <i>Synthèse</i>	32
Une mise à distance des équipes GJ.....	32
Des changements RH et matériels importants.....	34
Le management de la GJ	35
L'impact symbolique du changement	36
3. Le repérage des jeunes « NEETs » vulnérables	38
3.1 <i>Un dispositif mettant l'accent sur les « entrées »</i>	38
Les catégories du ciblage.....	38
La définition des objectifs d'entrée	40
L'impact de ces objectifs d'entrée.....	40
3.2 <i>L'évolution des partenariats</i>	41
Le renforcement des partenariats avec les acteurs institutionnels du SPET.....	41
La création ou l'investissement de nouveaux partenariats.....	42
3.3 <i>Comprendre les difficultés du repérage</i>	42
La portée de ces partenariats en matière de repérage	42
La problématique des « jeunes déjà connus »	47
3.4 <i>Éligibilité, tri et sélection à l'entrée de la GJ</i>	51
Des jeunes « mobilisables » ? Le critère de la motivation	51
Les freins à l'emploi.....	53
Des phénomènes d'autosélection et de déperdition	57
Le passage à un repérage sur flux	58
3.5 <i>Conclusions</i>	59
4. Le fonctionnement des commissions	62
4.1 <i>Organisation des commissions</i>	62
4.2 <i>Les commissions locales, lieu d'instruction des dossiers</i>	64
Les COL ne sont « pas là pour refuser » : une instance non sélective.....	64
Une procédure arrêtée, renvoyant à la COD les cas complexes	67
4.3 <i>Les commissions départementales, lieu de production de jurisprudences</i>	70
Des apprentissages et la production d'une jurisprudence	70
4.4 <i>Le rôle des Direccte</i>	72
4.5 <i>Quelle prise en compte de l'individualité des cas ?</i>	74
4.6 <i>Conclusions : des entrées peu sélectives aujourd'hui, quels critères dans l'optique d'une généralisation ?</i>	78

5.	L'accompagnement des jeunes et la gestion des promotions.....	80
5.1.	<i>Organiser le travail en collectif</i>	80
5.2.	<i>La division du travail entre conseillers GJ.....</i>	82
5.3.	<i>Les six semaines d'accompagnement collectif</i>	82
5.4.	<i>La place de la recherche d'une immersion</i>	87
5.5.	<i>L'après-six semaines : une difficile maîtrise des temps</i>	89
5.6.	<i>Conclusions</i>	91
6.	La médiation active : un référentiel complexe à opérationnaliser	92
6.1.	<i>Un objectif de transformation de la relation aux jeunes et à l'entreprise.....</i>	93
6.2.	<i>Une transformation de la relation au jeune davantage qu'une transformation de la relation à l'entreprise.....</i>	95
	La traduction du concept de médiation active.....	95
	L'accompagnement collectif transforme les jeunes.....	95
	Des organisations et une conduite du changement centrées sur la relation au jeune davantage que la relation à l'entreprise	97
6.3.	<i>Comment solliciter les entreprises et avec quels supports d'intéressement ?</i>	101
	Un réseau constitué par les jeunes	101
	Les agences d'intérim, nouveaux partenaires centraux des ML	103
	D'autres cas de réseaux de coopération locaux.....	105
	Le nonaccès à l'IAE	106
	Quelles médiations possibles avec les employeurs ? Les supports d'intéressement des ML	107
6.4.	<i>Conclusions</i>	111
7.	Contraintes administratives et de redevabilité : l'impact sur le travail réel et le modèle économique des ML	114
7.1.	<i>Des contraintes administratives croissantes et des règles changeantes</i>	114
7.2.	<i>Préparation des commissions et gestion des sanctions</i>	118
7.3.	<i>Un travail de back office qui empiète sur l'essentiel</i>	119
7.4.	<i>L'impact économique et social des procédures de redevabilité</i>	120
7.5.	<i>Conclusions</i>	122
8.	Conclusions.....	124

Remerciements

Nous remercions l'ensemble des personnes interrogées dans le cadre de cette étude.

Merci aux responsables et conseillers des Missions locales de nous avoir accueillis et de leur grande disponibilité.

Synthèse du rapport

Ce rapport d'évaluation a pour but d'étudier la mise en œuvre de la Garantie Jeunes (GJ) du point de vue des Missions locales (ML), opérateurs du dispositif. Nous nous basons sur des observations et entretiens auprès de huit Missions locales dans trois départements.

Le dispositif de la GJ a représenté un facteur de changement important dans les ML mais celles-ci ont été réactives et flexibles. La logique expérimentale a de fait été très cadrée. Le dispositif est très innovant : accompagnement collectif de cohortes puis accompagnement individuel, logique de work first, présence d'une allocation monétaire, etc. Ces innovations ont été globalement appréciées au sein des ML, ce qui est un facteur de succès dans sa mise en œuvre. La finalité du dispositif n'est donc pas remise en cause. Toutefois, la mise en œuvre de ce changement n'a pas été partout aisée. Le sentiment est que la logique d'expérimentation a été limitée. Le déploiement de la GJ a été davantage perçu, dans l'esprit des acteurs, dans une logique industrielle : il s'agissait moins d'expérimenter des pratiques locales innovantes que de tester un « pilote » en vue de son industrialisation progressive. Il y a ainsi eu très peu d'échanges de pratiques entre missions locales, qui auraient permis la diffusion d'une véritable logique d'expérimentation. Le cadre de la mise en œuvre a été assez précis dès le départ, pour les premières vagues. Par effet d'apprentissage, les ML des vagues successives ont tendu à se replier initialement sur des modèles sédimentés. Ce n'est que dans un second temps qu'elles ont pu mieux se saisir du dispositif et de ses marges de manœuvre, en matière d'organisation du travail ou d'organisation des accompagnements collectif et individuel.

La GJ a produit des effets de focalisation importants. La mise en œuvre de ce dispositif a concentré toutes les énergies mais aussi toutes les attentions dans les ML, quand bien même seuls 10 % environ des jeunes accompagnés chaque année par le réseau bénéficient actuellement de cette mesure. D'un point de vue symbolique, la GJ est perçue comme une transformation du métier, autant par les directions que les conseillers. Dans cette appréhension d'un métier qui évolue, c'est la nouveauté de l'accompagnement collectif qui représente le principal changement. L'injonction du cahier des charges à réaliser de l'accompagnement collectif a cristallisé des inquiétudes au démarrage. Les ML ont bénéficié de ressources, notamment des formations sur ce sujet, des kits de mise en œuvre et le retour des ML des premières vagues.

La mise en œuvre de ce cahier des charges a réclamé des investissements multiples, d'abord matériels, dont il semble que le coût réel en particulier pour les plus grandes ML n'ait pas correctement été anticipé. Mais elle a aussi réclamé **des investissements humains et organisationnels**, difficilement chiffrables, mal financés : mise en place de nouvelles unités de travail et de nouveaux modes de management, nouveaux process de travail, nouvelles méthodes de communication, formation pratique et sur le tas, etc. La GJ représente en termes quantitatifs un accroissement de l'ordre de 15 à 20 % des effectifs. Elle entraîne de nouvelles méthodes de travail innovantes, comme le mode « binôme ». Elle impose une nouvelle gestion des flux (nouvelles cohortes à programmer et intégrer, puis à accueillir physiquement dans des locaux souvent inadaptés) et des stocks (présence quotidienne de groupes de jeunes, alors que les ML avaient rationalisé un modèle d'accueil sur rendez-vous planifiés). Elle implique enfin de nouvelles façons de travailler. Le suivi collectif de personnes correspond à une autre approche du « travail sur autrui ». La plupart des ML ont recruté des conseillers en provenance d'autres cultures professionnelles. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que le dispositif exerce un effet de focalisation symbolique et soit un facteur de transformation des organisations.

L'accompagnement collectif est aujourd'hui une méthode acceptée tant sur la forme que sur le fond. Travailler en groupe au début de la relation d'un an, sur une durée moyenne de six semaines, fait sens. Cela permet d'accéder à une meilleure connaissance des jeunes. L'entretien individuel ne permet pas

de réaliser le même diagnostic et le même suivi. L'accompagnement collectif procure des effets positifs sur les jeunes en termes de redynamisation. La GJ participe à la fourniture de « confiance en soi », instrument essentiel de la recherche d'emploi et plus largement de la capacitation et de la (re)construction de l'individualité. L'expérience de la GJ permet de penser que l'introduction de pratiques collectives, sous la forme de « sas » en groupes, aurait également du sens pour un grand nombre de jeunes des Missions locales en amont d'une relation plus individualisée. Dans le cadre des perspectives actuelles sur un accompagnement unifié, il faut cependant prendre le temps de construire avec les ML ces modèles d'intervention et s'appuyer sur leur savoir-faire et marges de manœuvre, plutôt que de créer de nouvelles prescriptions.

Se pose aujourd'hui la question de l'articulation entre cet accompagnement collectif et l'accompagnement individuel. « *L'après-six semaines* » a été nettement moins pensé ou cadré en amont. Il existe un risque de sursollicitation des conseillers par les jeunes pour qui la proposition de la GJ ne fonctionne justement pas (difficultés dans l'accès à l'emploi). Des conseillers sont parfois démunis entre le respect du contrat qui les engage (mettre le plus souvent possible les jeunes en entreprise, offrir un suivi intensif), l'étendue des difficultés individuelles, sociales ou psychologiques (y compris dans l'incapacité de remobiliser certains jeunes) et les contraintes non-individuelles (état du marché du travail local, lieux de stages possibles, etc.). Se pose également dans ces cas la question de « *l'après-douze mois* » : qu'offrir à ces jeunes, quels leviers d'action pour les conseillers ?

Toujours en ce qui concerne le sens et la pratique de l'accompagnement, **la visée de multiplier les expériences professionnelles (*work first*)** est également suivie et n'est pas non plus controversée en tant que projet global. **Reste la question de la levée des freins et de l'accompagnement global.** La « doctrine » de la GJ fait valoir de façon quelque peu dogmatique que la levée des freins ne doit plus être conçue comme un préalable systématique à la mise en expérience professionnelle. Une partie de cette logique est contestée. Certains jeunes les plus désaffiliés ont des difficultés à tenir les emplois. Pour d'autres jeunes, ces situations professionnelles sont mobilisatrices. La difficulté est de faire valoir la GJ comme un dispositif adapté pour l'ensemble des jeunes vulnérables, en raison des freins à l'emploi importants rencontrés par certains. Se pose ainsi la question des critères d'entrée dans le dispositif, et des formes d'évaluation du « bien-fondé » de la GJ pour chaque jeune pris dans son individualité. Pour ces jeunes vulnérables, la Garantie jeunes représente le seul moyen d'accéder à un revenu de subsistance, mais la mise en emploi immédiate est une méthode remise en question tant sur le fond (utilité pour le jeune) que sur la forme (difficultés à solliciter les employeurs pour qu'ils offrent des périodes d'immersion à ces jeunes avec des problèmes/handicaps sociaux lourds par exemple).

La philosophie du *work first* correspond à une orientation des ML de plus en plus tournée vers les entreprises. Néanmoins dans le cadre de la GJ, **les relations avec les employeurs locaux sont peu capitalisées.** Les équipes en charge de la GJ se sont peu appuyées sur l'expérience accumulée par les équipes « emploi » ou « relations entreprises ». La GJ n'entraîne pas de réelle intervention sur la demande de travail et les méthodes de recrutement des employeurs, alors que c'était un objectif. Les employeurs qui recrutent les jeunes de la GJ en immersion agissent essentiellement selon un registre civique. Toutefois, des partenariats locaux formalisés et stabilisés avec certaines entreprises locales peuvent être observés. Celles-ci prennent parfois l'initiative, dans une logique de création de « vivier » et de sourcing, en particulier les agences d'intérim.

A ce stade de l'avancement du dispositif, alors que sa généralisation a été confirmée pour début 2017, notre analyse de la mise en œuvre à un stade « préindustriel » soulève **plusieurs points de difficultés.**

Le premier point concerne la question de l'entrée dans le dispositif. Fin mars 2016, environ 55 000 jeunes bénéficient ou ont bénéficié de l'accompagnement GJ offert par les ML. Parvenir à un volume de 100 000 ou 150 000 jeunes bénéficiaires en 2017 représenterait a minima un doublement de l'effort

réalisé par les ML alors qu'elles sont déjà bloquées par le flux et que les partenariats de repérage locaux sont déjà bien activés. Il est indispensable aujourd'hui de clarifier quelles seront les conditions à remplir pour entrer dans le dispositif généralisé et étendu. Il serait utile de préciser les critères de vulnérabilité et de prendre en compte les situations de jeunes moins vulnérables que ce que précisent les textes ou les jurisprudences locales, mais durablement éloignés de l'emploi et qui pourraient être remis en selle avec cet accompagnement. En ce qui concerne la question du pilotage par objectifs, il ne nous paraît pas possible de doubler les volumes d'entrée, à moins d'un assouplissement des critères. Une enveloppe d'entrées possibles à la main des missions locales, hors critères, pourrait être définie. Faire intervenir de nouveaux opérateurs risque de multiplier des effets de captation sans élargir la base du public-cible.

Le second point concerne la charge de travail. Augmenter les objectifs en termes d'entrées conduit mécaniquement, dans la construction du dispositif, à des impacts organisationnels et à un accroissement de la charge. Il faut plus de locaux, de nouveaux recrutements, etc. On voit mal les ML devoir se reposer la question de nouveaux locaux étant donné les difficultés initiales. Il faudra donc préciser la relation entre l'évolution des volumes d'entrées, le cas échéant, et le modèle organisationnel. Mais à l'inverse, il n'est pas envisageable de poser des objectifs supplémentaires aux ML sans leur accorder plus de moyens et de ressources. L'enjeu est d'éviter une dégradation de la qualité du travail par une pression accrue sur les équipes (nouvelles contraintes sans moyens renforcés). Est annoncé dans un juste souci de simplification un « Parcours d'accompagnement contractualisé » unique dont la GJ sera une modalité, a priori la modalité la plus intensive. Ces changements permanents des règles d'encadrement produisent une instabilité organisationnelle, au risque de l'essoufflement.

L'enjeu est bien – dernier point de vigilance – celui de la qualité du travail réalisé auprès des jeunes accompagnés. L'emprise du travail de back-office est un facteur de qualité empêchée. Si ces multiples tâches administratives sont faites par les conseillers, cela se fait au détriment du « vrai travail », celui d'accompagnement. Si ces tâches sont confiées à des postes support, alors cela vient dégrader un modèle financier déjà instable. Les contraintes de redevabilité administrative, exponentielles dans un contexte de promesse de simplification des dispositifs, ressortent de l'ordre de l'incompris.

Assurer une qualité du travail pour les conseillers, renforcer la soutenabilité économique et la stabilité organisationnelle des structures nous paraît être une série de chantiers prioritaires et indispensables à conduire avec les missions locales.

1. Introduction

La présente étude d'évaluation porte sur l'analyse de la mise en œuvre locale du dispositif Garantie Jeunes (GJ) et l'évolution des pratiques d'accompagnement au sein des Missions locales.

Le dispositif Garantie Jeunes a été initié en décembre 2012 dans le cadre de la Conférence nationale contre la Pauvreté et l'Inclusion Sociale. Il s'inscrit dans le Plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté adopté lors du Comité interministériel de lutte contre les exclusions du 21 janvier 2013.

Le décret n° 2013-880 du 1^{er} octobre 2013 prévoit l'institution à titre expérimental de la Garantie Jeunes. L'expérimentation a débuté en novembre 2013 dans 10 territoires.¹ A la suite de la Grande conférence sociale du 8 juillet 2014, l'expérimentation a été étendue à 72 nouveaux territoires volontaires en 2015. Plus de 270 missions locales participaient ainsi à la mise en œuvre du dispositif courant 2015. En 2016, 19 départements supplémentaires rejoignent le dispositif. Au cours des deux années 2015 et 2016, le dispositif s'est donc progressivement généralisé tout en gardant son aspect expérimental, du moins d'un point de vue juridique puisque la Garantie Jeunes n'est pas encore inscrite dans la loi. En mars 2016, la ministre du Travail Myriam El-Khomri a annoncé la généralisation de la Garantie Jeunes en 2017, dans le cadre du projet de loi « Travail ».

L'évaluation de l'expérimentation était prévue dès son lancement et devait initialement porter sur la « phase pilote ».² Elle porte in fine sur une mise en œuvre déjà bien avancée, autant temporellement (plus de deux ans et demi d'expérience pour les premiers territoires de la vague 1) que géographiquement (seule une minorité de Missions locales n'ont pas encore expérimenté le dispositif).

L'évaluation de la Garantie Jeunes porte au global sur cinq axes.

1. Quantifier et caractériser le public éligible de la GJ ;
2. Décrire les parcours des jeunes, le rôle des contrats d'engagement réciproque ;
3. Décrire le fonctionnement des partenariats locaux et leur évolution ;
4. Identifier et comprendre les changements sur les pratiques d'accompagnement des missions locales ;
5. Mesurer l'impact de la GJ sur les parcours d'insertion sociale et professionnelle et les conditions de vie.

Notre étude porte sur les axes 3 et 4 et s'est ainsi concentrée, dans une démarche qualitative, sur **le versant organisationnel et professionnel de la mise en œuvre dans les Missions locales**. Une seconde étude qualitative (Loison-Leruste et al., 2016) porte sur les axes 2 et 5, à savoir ce que fait la GJ sur les parcours des jeunes, en se basant notamment sur des entretiens auprès de bénéficiaires. Enfin, une étude quantitative menée à partir d'une enquête téléphonique permet de mieux décrire le public bénéficiaire de la GJ (axe 1) mais aussi d'analyser les parcours dans une démarche longitudinale et statistique.

Notre travail s'est basé sur trois études monographiques (présentation ci-dessous). Le but de ce rapport est d'éclairer le Comité Scientifique de la Garantie Jeunes sur la mise en place du dispositif dans les territoires expérimentaux, dans le contexte de sa généralisation annoncée.

¹ Bouches-du-Rhône (Marseille), Réunion, Seine-Saint-Denis (Est ensemble), Vaucluse, Lot-et-Garonne, Allier associé au Puy-de-Dôme, Finistère, Eure, Aude, Vosges.

² M. Gurgand, E. Wargon, « Garantie Jeunes », rapport du groupe de travail, mai 2013 ; DGEFP, « Garantie Jeunes », présentation au CNLE, 30 mai 2013.

1.1 *Le dispositif Garantie Jeunes, un dispositif innovant*

Présentation du dispositif

Le dispositif expérimental de la Garantie Jeunes a pour objet « d’amener les jeunes en situation de grande précarité vers l’autonomie par l’organisation d’un parcours d’accompagnement global, social et professionnel, vers et dans l’emploi ou la formation » (art. 1 du décret). La GJ comporte :

- un accompagnement individuel et collectif des jeunes par les missions locales, permettant l'accès à une pluralité d'expériences professionnelles et de formations, en vue de construire ou de consolider un projet professionnel,
- une garantie de ressources via le versement d'une allocation d'un montant mensuel de 461 euros depuis début 2016.

Le premier élément du dispositif – conforme aux autres dispositifs nationaux, au niveau européen, de Garantie pour la jeunesse et à la recommandation du Conseil de l’UE (2013) – repose sur le principe **d'une relation contractuelle entre la ML et à travers elle le service public de l'emploi, et le jeune concerné.**³ Les deux parties signent un contrat qui définit leur engagement mutuel. Ce contrat est conclu pour un an et peut être renouvelé une fois. L'accompagnement et le suivi ont été confiés au réseau des Missions locales (environ 450 instances sur le territoire). Cet accompagnement a été repensé dans sa démarche et les outils. En particulier, la présence d’une phase d’accompagnement collectif introduit une nouveauté importante pour les conseillers de mission locale. L’étude de la mise en œuvre de cet accompagnement contractualisé est donc particulièrement importante pour saisir les changements organisationnels et professionnels occasionnés par ce nouveau dispositif. Par ailleurs, la logique de la GJ est de développer autant que possible les « rencontres » entre les jeunes bénéficiaires et les employeurs, par le biais de contrats de travail ou d’immersions en entreprises. L’évaluation du travail réalisé par les Missions locales, dont dépend une partie de leur financement, porte ainsi sur les sorties positives ou le nombre de jours en emploi ou en immersion réalisés par les jeunes (voir plus bas). Le dispositif repose sur une normativité forte, considérant les situations d’emploi ou d’immersion comme centrales dans le processus d’accompagnement. Ce faisant, cette philosophie dite du « *work first* » modifie fortement les attendus du travail d’insertion et d’accompagnement, comme nous le détaillons ci-dessous.

Le second élément concerne l'aide financière. Il s'agit d'un élément original et innovant qui n'existe sous cette forme dans aucun des autres dispositifs européens de Garantie pour la jeunesse (Bussi, Geyer, 2013). Il s'agit d'une allocation mensuelle actuellement de 461 € déterminée d'après les ressources de chacun. Cette allocation peut être cumulée avec un salaire allant jusqu'à 300 € maximum, et est réduite au-delà de ce seuil (elle peut être maintenue de manière dégressive jusqu'à l'équivalent de 80 % du salaire minimal brut, à savoir 1 165 €). L'intégration de cette allocation a été décidée au vu du fait que, jusqu'à récemment, les jeunes n'ayant pas atteint leurs 25 ans n'avaient pas le droit de bénéficier du revenu de solidarité active (RSA) (à moins d'avoir travaillé au moins deux ans ou d'avoir

³ Le dispositif de la GJ se positionne dans un contexte européen. Les Etats-membres de l’Union européenne ont endossé le principe d’une « Garantie pour la jeunesse », traduite dans une recommandation du Conseil de l’UE du 23 avril 2013.³ Cette recommandation définit le principe d’une intervention précoce pour les jeunes ni en emploi, ni en éducation ou en formation (jeunes « NEETs »). L’article 5 de ce texte précise : « L’expression « garantie pour la jeunesse » renvoie à une situation dans laquelle les jeunes se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l’enseignement formel. Une offre portant sur une formation continue pourrait aussi prévoir des programmes de formation de qualité conduisant à une qualification professionnelle reconnue. »

A la suite de cette recommandation, les autorités françaises ont présenté en décembre 2013 un « *Plan national Garantie Jeunesse* ». Ce plan national offre une approche globale pour traiter la problématique liée à l’insertion professionnelle des jeunes. Il inclut notamment le renforcement et l’élargissement de mesures d’insertion déjà existantes, et introduit le nouveau dispositif dit « Garantie Jeunes », conçu par les travaux préparatoires cités ci-dessus (rapport Gurgand-Wargon) et défini par le décret du 1^{er} octobre 2013. La Garantie Jeunes figure donc dans la démarche d’un plan global dont l’intitulé (« *Garantie Jeunesse* ») peut porter à confusion.

des enfants à charge). Le montant de l'allocation est proche du revenu minimal alloué à une personne seule.⁴

D'un point de vue juridique, il est important de noter que **la GJ n'a pas été conçue comme un « droit »** dans le sens où celle-ci serait systématiquement mise en place pour toute personne entrant dans le public cible. Bien au contraire, il s'agit d'un outil discrétionnaire inclus dans le cadre d'une relation contractualisée et proposé à des jeunes sélectionnés par une commission locale spécifique.

L'entrée dans le dispositif implique **une démarche volontariste** entre le jeune et la mission locale. Les engagements respectifs font l'objet d'un contrat conclu pour une durée maximale d'un an, renouvelable 6 mois au cas par cas. Le jeune et la ML signent un contrat d'engagement réciproque. En ce sens, la GJ perpétue la logique de contractualisation née avec le RMI et relayée sous diverses formes par les Missions locales, dans le cadre de l'accompagnement global et de la mise en œuvre de dispositifs (TRACE, CIVIS notamment).

L'identification des jeunes « NEETs » vulnérables

La GJ s'adresse aux publics suivants :

- Jeunes de 18 à 25 ans,
- n'étant ni en situation d'emploi, ni en études, ni en formation (NEET),
- en situation de vulnérabilité, de précarité ou de pauvreté.

Le premier critère d'éligibilité peut être élargi aux jeunes de 16 à 18 ans si leur situation est particulièrement fragile et s'ils sont confrontés à un risque d'exclusion.

Le deuxième critère – la catégorie NEET – a été utilisé sous cette forme pour la première fois dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique nationale d'insertion. Cette catégorie, définie pour la première fois au Royaume uni à la fin des années 1990, a été reprise comme catégorie statistique au niveau européen au cours de la décennie suivante (dans les travaux d'Eurofound) puis comme catégorie d'action des institutions européennes, notamment actuellement la DG Emploi de la Commission européenne. Ce critère de « NEET » aborde la question de la vulnérabilité juvénile par une autre approche que celle du taux de chômage, par définition réservée aux jeunes actifs cherchant une activité. Devant les difficultés grandissantes, en France et en Europe, pour les jeunes d'accéder à un premier emploi stable, certains peuvent se réfugier dans l'inactivité. D'un concept statistique visant à appréhender autrement les difficultés relatives à l'entrée sur le marché du travail, ce concept de NEET est devenu une catégorie d'action dans la mesure où le fait d'être durablement « NEET » entraîne un risque d'exclusion sociale marqué. Habituellement élaborées en référence aux « jeunes éloignés du marché du travail » ou « jeunes avec des difficultés particulières », puis plus récemment en référence à la catégorie instituée du « décrochage scolaire », les politiques d'insertion portées notamment par le réseau des ML renvoient ainsi avec la GJ à une nouvelle cible. Nous nous interrogerons sur la portée pratique et opérationnelle de ces nouveaux contours du ciblage.

Le troisième et dernier critère est de son côté lui aussi assez nouveau. C'est la première fois qu'une politique d'emploi ou d'insertion professionnelle destinée aux jeunes et mise en œuvre par les ML inclut de manière explicite un critère de « vulnérabilité » partiellement lié aux ressources financières du jeune concerné et de sa famille. Jusqu'à présent, seules les difficultés personnelles eu égard au

⁴ Des réformes ont récemment été adoptées pour ouvrir l'accès des jeunes aux dispositifs de protection sociale. Depuis le 1^{er} janvier 2016, toute personne travaillant peut percevoir une « prime d'activité » à partir de 18 ans. Il s'agit d'une prime de retour à l'emploi qui correspond par exemple à 246 euros pour un emploi à temps partiel rémunéré (0,5 fois le revenu minimal). La nouveauté est que les jeunes actifs ont désormais le droit de bénéficier de cette mesure, ce qui n'était pas le cas des précédentes mesures d'incitation au retour à l'emploi. Ce nouvel élément sera étroitement lié à la mise en œuvre de la Garantie jeunes au niveau local, l'objectif étant d'aider les jeunes bénéficiaires à trouver un emploi. Cette prime d'activité peut donc constituer une incitation et leur assurer une meilleure sécurité une fois que le jeune a réussi à trouver un emploi.

marché du travail (telles qu'un manque de qualifications ou d'expérience, des difficultés sociales dans la sphère de la santé, du logement, de la justice, etc.) étaient prises en compte. Avec la GJ, les ressources financières de la famille sont désormais prises en compte pour pouvoir entrer dans un dispositif d'accompagnement.

Il est ainsi demandé aux Missions locales et à leurs partenaires de repérer ces jeunes vulnérables, en vue de leur faire bénéficier de ce dispositif. La mise en œuvre de la GJ s'appuie donc sur les partenariats entre la ML et de multiples acteurs sur le territoire, capables d'orienter les jeunes NEETs vulnérables vers ce nouveau dispositif. L'évolution de ces partenariats figure précisément dans les axes centraux de la commande d'évaluation.

Un accès sur base de volontariat

L'accès à la Garantie jeunes n'est pas automatique et est basé sur le principe d'une adhésion volontaire⁵. La situation du jeune visé est évaluée par une commission locale installée par le Préfet et composée de différents acteurs, tels que des représentants de l'État, des collectivités locales, les missions locales, mais également d'autres acteurs du domaine des politiques d'insertion sociale et professionnelle. Cette commission se réunit tous les mois. Son rôle est d'identifier et de sélectionner les jeunes pouvant bénéficier de la Garantie jeunes. Cette commission peut également décider de suspendre ou d'arrêter le dispositif d'aide si un jeune ne respecte pas ses engagements, soit d'un point de vue administratif (eu égard à son obligation de déclarer ses ressources chaque mois), soit par rapport aux actions convenues entre le jeune et son conseiller de la mission locale.

En synthèse, le dispositif de la GJ inclut un certain nombre **d'innovations** dans son élaboration :

- L'association d'un accompagnement individualisé et collectif, alors que l'accompagnement traditionnellement réalisé par le service public de l'emploi en général et les ML en particulier est de nature individuelle ;
- Un ciblage sur la catégorie « NEET », dont il reste à voir si elle est opérante en pratique ;
- L'inclusion de critères de vulnérabilité dans le processus de sélection et d'identification des jeunes bénéficiaires.

La GJ charrie également une « approche » innovante de l'accompagnement, que l'on peut évoquer en détaillant ses (multiples) référentiels nouveaux.

1.2 Le dispositif Garantie Jeunes : de multiples référentiels nouveaux pour le travail d'insertion

Un objectif d'autonomie

Le dispositif GJ est présenté comme **un dispositif d' « autonomisation » du jeune**. Il s'agit d' « amener les jeunes en grande précarité à s'installer de façon autonome dans la vie active », précise un diaporama présenté par la DGEFP⁶. Elle « repose sur l'expression d'une volonté d'autonomisation du jeune » dit le même document. Un autre document issu du Ministère du travail, « Rappels sur les principes de la Garantie Jeunes », insiste sur l'objectif d'autonomie du dispositif.

⁵ Hors situation de co-traitance avec Pôle emploi, l'accompagnement par les ML est lui aussi basé sur le principe de volontariat, ce qui constitue une particularité de la relation au public bénéficiaire des dispositifs portés par ce réseau.

⁶ Réunion d'information, 6 septembre 2013.

L'objectif est d'amener les jeunes en situation de grande précarité vers l'autonomie grâce à un parcours dynamique d'accompagnement global social et professionnel, vers et dans l'emploi ou la formation. Ainsi, cette démarche d'un an combine :

- Un accompagnement collectif intensif durant les premiers mois assuré par la mission locale, créant ainsi une réelle dynamique de groupe et préparant les jeunes à l'entreprise
- Des expériences répétées de mise en situation professionnelle sous toutes les formes possibles (stages, petits jobs, apprentissage) permettant au jeune de confronter sa vision de l'entreprise à la réalité, de mûrir son projet professionnel, de découvrir les codes de l'entreprise, d'être autonome dans son appréhension du marché du travail
- Un accompagnement individuel tout au long de l'année assuré par la mission locale
- Une aide financière mensuelle (montant équivalent au RSA) permettant au jeune de gagner en autonomie

source : Ministère du travail, « Rappels sur les principes de la Garantie Jeunes », travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/liste_territoires_-_garantie_jeunes.pdf

Le terme d'autonomie est fréquemment rencontré sur le terrain. Il renvoie autant à l'autonomie financière qu'à une liberté relative au marché du travail. Un responsable de la DGEFP, parmi les concepteurs du dispositif, dit également que l'objectif d'autonomie renvoie à l'idée que le jeune puisse se passer des services des Missions locales. Le cahier des charges transmis aux équipes des ML précise de la façon suivante :

« L'accompagnement doit permettre au jeune, élément moteur du processus, de développer son « savoir agir ». Il doit l'amener à se projeter dans une trajectoire professionnelle à court et moyen terme, en nouant des collaborations avec les employeurs lui permettant de construire ou de confirmer un projet professionnel. »⁷

Le cahier des charges mobilise une définition longue de l'autonomie, centrée sur un ensemble d'items et de sous-items : autonomie dans la vie quotidienne, capacité de se mettre en action, avoir un socle de compétences nécessaires liées notamment à la connaissance du monde de l'entreprise, maîtrise des savoirs fondamentaux, etc. La notion d'autonomie renvoie donc à un ensemble d'attentes très normatives envers les jeunes, correspondant directement à l'offre de service d'accompagnement mobilisée par la GJ.

L'objectif d'autonomie ou d'autonomisation n'est pas nouveau dans le contexte de l'action de ces structures d'insertion. Sa mise en avant dans la présentation initiale de la GJ souligne que l'objectif du dispositif n'est pas en soi la mise à l'emploi. En quelque sorte, la mise en emploi, par le biais des stages et des périodes en entreprise, doit être mise au service de l'autonomie du jeune.

La notion d'autonomie se comprend aussi par rapport à la présence d'une allocation financière au sein du dispositif, qui permet au jeune « de gagner en autonomie » (encadré ci-dessus). En ce qui concerne la présence d'une allocation financière, la GJ a comme précédent le plus récent l'expérimentation d'un revenu contractualisé d'autonomie (RCA). Les dispositifs CIVIS et avant lui TRACE comportaient également une allocation financière de moindre ampleur. La présence d'une allocation financière dans ces dispositifs d'insertion juvénile prend place dans un modèle hexagonal de protection sociale posant des conditions très restrictives d'accès à une prestation d'assistance sociale pour les moins de 25 ans. Même en situation de chômage massif, les jeunes doivent trouver les moyens de leur autonomie par

⁷ Cahier des charges de l'accompagnement global et intégré

l'emploi, ou au moyen des solidarités familiales⁸. Cette vision s'appuie sur des années de préconisations « inabouties » sur la création d'une allocation de soutien à l'autonomie des jeunes⁹. En 2002, une « Commission nationale pour l'autonomie des jeunes » s'était réunie et avait rendu un rapport au Premier ministre, proposant une « allocation d'autonomie » couplée à une démarche de formation ou d'accès à l'emploi.¹⁰ Ce rapport insistait sur les particularités du modèle français d'accès à l'autonomie : décohabitation avec les parents précoce mais accès au premier emploi et au premier revenu tardif ; importance des solidarités familiales et des aides publiques notamment sous la forme des emplois aidés. Il proposait un « revenu contractuel d'accès à l'autonomie pour les jeunes en difficulté », lié à une démarche d'insertion.

« lorsqu'un jeune ayant quitté l'école ne trouve pas de travail et que les ressources de la famille sont inférieures à un certain plafond, il pourrait bénéficier d'un revenu contractuel d'accès à l'autonomie et à l'activité, à condition de s'être préalablement engagé à suivre un parcours le menant à la formation ou à l'emploi. L'allocation serait accordée après signature d'un contrat, et non avant ; elle se distinguerait ainsi structurellement d'une formule de RMI jeune, ainsi d'ailleurs que par les trois caractéristiques suivantes : elle bénéficierait d'un fort accompagnement relationnel ; elle serait limitée à deux périodes de 6 mois ; elle serait réservée aux jeunes dont les familles ont des ressources inférieures aux plafonds donnant lieu à l'allocation formation, ou aux jeunes séparés de fait de leur famille. »¹¹

Ce revenu d'autonomie était ainsi conçu pour être couplé au programme d'accompagnement renforcé dénommé à l'époque TRACE et destiné aux jeunes les plus en difficulté. D'autres mesures permettant d'agir sur d'autres « leviers » de l'autonomie (notamment dans le champ du logement) étaient préconisées. Par ailleurs, le rapport préconisait de « rendre effectif le droit des jeunes à une expérience professionnelle et à un emploi ». Ce rapport, paru peu de temps avant l'élection présidentielle de 2002, n'a pas eu de suite.

La Garantie Jeunes est ainsi le lointain descendant de cette ambition ; elle continue de poser la même question de l'autonomie des jeunes, en balançant entre logique de lutte contre la pauvreté (pour rappel, ce dispositif prend naissance dans le contexte d'un plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté) et logique d'insertion par l'emploi.

La médiation active et le work first

La GJ se fonde sur un nouveau référentiel de l'accompagnement promu par le Ministère du travail, dans lequel le contact avec les entreprises doit être permanent et le plus en amont possible, alors qu'il était bien souvent conçu comme le point d'arrivée d'un parcours séquentiel enchaînant diverses étapes de préparation, mobilisation et de formation. Si l'importance de la formation professionnelle n'est pas invalidée par ce référentiel, il engage de nouvelles pratiques d'actions pour les conseillers comme pour les jeunes en tant qu'acteurs de leur parcours d'insertion et les employeurs comme co-constructeurs de ces parcours. L'intérêt de ces démarches réunies sous le terme de « *work first* » par le Ministère a été débattu et documenté dans le cadre du groupe de travail TARMAC (Technique d'appui au recrutement et médiation pour l'emploi de la DGEFP), qui associait ce principe à une logique

⁸ Van de Velde, C., 2007, « Autonomie et insertion des jeunes adultes. Une comparaison France-Danemark », *Horizons stratégiques*, Dossier « Les jeunes dans une société vieillissante », La Documentation Française, avril, n.4, p.30-42.

⁹ Cichelli V. (2012), « Politiques de soutien à l'autonomie. Quinze ans de préconisations inabouties », in P. Loncle, V. Becquet, C. Van de Velde, *Politiques de jeunesse : le grand malentendu*.

¹⁰ J.-B. de Foucauld (Pdt), Commission nationale pour l'autonomie des jeunes, *Pour une autonomie responsable et solidaire*, Rapport au Premier Ministre, avril 2002.

¹¹ CNAJ, 2002, « Résumé du rapport », p. 15.

de « médiation active »¹². La médiation active peut se définir, selon la typologie proposée par A. Fretel¹³, comme la combinaison d'une posture de l'intermédiaire de l'emploi allant *dans* l'entreprise (par opposition à une posture d'extériorité à elle) et d'une logique de *mise en situation d'emploi* des personnes (par opposition à une logique préparatoire de mise en condition).

Le Plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté de 2013 invite à déployer ces stratégies de médiation active et pose donc de nouvelles modalités de définitions du service rendu par la mission locale. Son « offre de service » (terme lui-même assez novateur) est destinée « autant » aux jeunes qu'aux entreprises¹⁴. Dans le cadre de la Garantie Jeunes, la médiation active renvoie à un processus d'engagement entre les employeurs et les intermédiaires de l'emploi, au travers duquel les premiers offrent des terrains d'expérience et d'opportunités de validation voire d'émergence de compétences, tandis que les seconds peuvent concourir à sécuriser les recrutements notamment pour des petites entreprises sans fonction RH structurée ou pour des métiers dits en tension. Il s'agit pour les intermédiaires de « s'immiscer dans les processus de recrutement et la constitution même de l'offre d'emploi »¹⁵. **La médiation active renvoie ainsi à l'idée de faire émerger un besoin à la fois pour l'entreprise et pour le bénéficiaire dans le contexte d'une mise en situation d'emploi.** Cette approche s'appuie aussi sur différents travaux d'évaluation, comme par exemple les travaux monographiques menés pour la DARES sur le Contrat de Sécurisation Professionnelle¹⁶.

Travailler autant du côté des jeunes que du côté des entreprises modifie donc fortement le sens du travail des conseillers en insertion. C'est une question centrale posée à l'analyse empirique.

Un accompagnement intégré

Au final, la GJ vise un objectif d'autonomisation défini de façon très précise, et mobilise des registres fortement novateurs et porteurs de prescriptions nouvelles que sont la « médiation active » et la logique « work first », appuyés sur une phase innovante d'accompagnement collectif des jeunes selon une logique de suivi de cohortes. Ce faisant, c'est bien un accompagnement « repensé » qui est porté par ce dispositif ambitieux. Celui-ci se comprend par opposition schématique à un accompagnement classique fondé sur un modèle « linéaire », dans lequel « il s'agit d'amener un jeune qui est prêt dans l'entreprise »¹⁷ par le biais d'un accompagnement « renforcé », « individualisé », basé sur le traitement des « freins à l'emploi ». L'accompagnement repensé s'inscrit dans la pratique de nouvelles « médiations » étendues à l'entreprise.

Le cahier des charges de la GJ précise donc les attendus de ce qui est défini comme un « accompagnement global et intégré » (encadré).

« L'objectif de l'accompagnement est de créer des liens directs, immédiats et privilégiés entre les jeunes et les employeurs, comme vecteurs du développement de l'autonomie sociale et professionnelle des jeunes accompagnés et facteurs de développement économique du territoire. Elle s'adresse donc tant aux jeunes qu'aux employeurs, dans une approche globale et intégrée, ancrée sur la réalité économique d'un territoire. La démarche s'appuie sur l'identification et la valorisation

¹² DGEFP (2013), « Techniques d'Appui au Recrutement & Médiation Active », Juin 2013 - Septembre 2013, *Appui au recrutement & Médiations pour l'emploi*. Recueil des travaux préparatoires au séminaire DGEFP du 24 octobre 2013

¹³ A. Fretel, 2012, « Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ? », *Document de travail de l'IREC*, n° 2

¹⁴ Support de formation, Module 1, DGEFP.

¹⁵ DGEFP, op. cit., p. 6.

¹⁶ S. Grimault, A. Fretel, Amnyos, "Enquêtes monographiques sur la mise en oeuvre du contrat de sécurisation professionnelle", Rapport d'étude pour la DARES, n° 187, novembre 2014.

¹⁷ DGEFP, op. cit., p. 18.

des points forts et des compétences du jeune acquises dans l'action, y compris dans la sphère non professionnelle (sport, culture, expériences familiales et associatives), transférables aux situations professionnelles. Elle est complétée par un apport de socle de compétences clefs pour les jeunes qui en ont besoin.

Elle implique également la capacité de la mission locale à développer des relations de confiance avec les acteurs économiques du territoire et à susciter des offres d'emploi non formalisées, notamment des TPE/PME, que la mission locale accompagnera dans la sécurisation de leurs recrutements. »

Extrait de la Boîte à outils Garantie Jeunes – Cahier des charges de l'accompagnement global et intégré

Dans un premier bilan intermédiaire, le SGMAP (Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique) relève ainsi le **projet général de transformation des pratiques que porte la GJ** : « la DGEFP a pour ambition de faire de la Garantie Jeunes une démarche dont les modalités d'accompagnement deviendraient l'offre socle des missions locales dans une logique d'approche décloisonnée des dispositifs, afin d'approfondir la logique de « parcours » d'un jeune vers l'autonomie et l'emploi, et d'en fluidifier les étapes. »¹⁸ Le « décloisonnement » des dispositifs est en effet un des principes actuels de la politique sociale et inscrit dans la convention pluriannuelle entre les ML et l'Etat. L'idée est ainsi de « sortir d'une logique de dispositif » : « L'entrée dans un parcours d'accompagnement, qui se fait aujourd'hui par dispositif, limite la démarche globale de construction de parcours d'un jeune et entraîne souvent des orientations liées à une logique financière ou d'atteinte d'objectifs. La construction d'un cadre unique de parcours doit conduire à améliorer les réponses apportées aux jeunes et à permettre une meilleure lisibilité des services mobilisables. »¹⁹

L'optique d'une généralisation de la GJ va ainsi de pair avec une logique de décloisonnement des dispositifs au sein des ML, avec un projet d'accompagnement intégré commun. Il est nécessaire d'avoir ces objectifs d'action publique en tête lorsque l'on évalue la présente expérimentation.

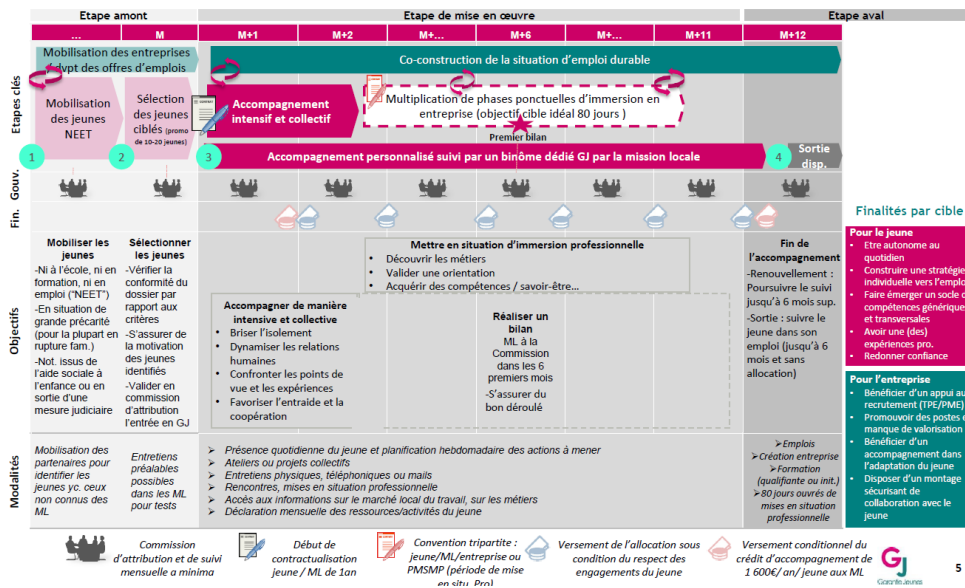
1.3 *Problématique évaluative et méthodologie*

L'étude porte sur deux principaux axes : 1) l'analyse de la mise en œuvre locale de ce dispositif et le fonctionnement de ces partenariats multi-acteurs, 2) l'évolution des pratiques d'accompagnement au sein des Missions locales. Ces deux axes de recherche permettent d'interroger les modalités locales de traduction des multiples innovations incluses dans le dispositif, à la fois dans le registre institutionnel de la mise en œuvre des politiques d'insertion et dans le registre organisationnel et professionnel des pratiques déployées dans les missions locales. Il s'agit également d'interroger l'opérationnalisation des nouveaux référentiels portés par le dispositif. Si l'on considère le schéma suivant détaillant les différentes étapes de mise en œuvre, l'évaluation porte autant sur les phases « amont » (comment repérer, mobiliser et sélectionner les jeunes) que sur la phase d'accompagnement des jeunes à proprement parler, avec la visée de multiplier les immersions en entreprise.

¹⁸ SGMAP (2015), « Déploiement de la Garantie jeunes. Diagnostic SGMAP », juin.

¹⁹ CPO 2015-2018

Schéma de mise en œuvre de la Garantie Jeune



Source : SGMAP

Le premier axe à traiter « a pour objectif de comprendre les transformations institutionnelles et organisationnelles engendrées par l'introduction de la Garantie Jeunes dans les territoires expérimentaux » (texte du cahier des clauses particulières). La mise en œuvre de la Garantie Jeunes repose en effet sur un ensemble de partenariats évolutifs entre différentes sphères, relevant de l'« insertion professionnelle » (Service public de l'emploi : Missions locales, Pôle Emploi, etc.), de l'« insertion sociale » (Conseils généraux, CCAS, PJJ, etc.) et la sphère « travail-emploi » (entreprises et employeurs publics, acteurs de la formation professionnelle, etc.).

Les Missions locales (ML) ont ici un rôle central. Elles sont en charge de la mise en œuvre de l'accompagnement individuel et collectif des jeunes et organisent l'accès à une pluralité d'expériences professionnelles et de formation. Elles s'appuient sur de multiples partenaires permettant à ce parcours de fonctionner.

Les partenariats portent sur de nombreux aspects : repérage des jeunes NEETs, accompagnement global, accompagnement dans et vers l'emploi, pilotage du dispositif. En ce qui concerne le pilotage de la GJ, il s'agit de décrire les choix opérés localement pour piloter la GJ et coordonner les acteurs, dans un contexte où le cadrage d'ensemble a été posé par décret mais ses modalités concrètes de fonctionnement reposent sur les choix de ses membres en fonction des spécificités du territoire. Une question centrale porte par ailleurs, au-delà de la question du pilotage, sur le repérage des jeunes. Chaque ML a ainsi un objectif d'entrées dans la GJ. Sur quels partenariats les ML s'appuient-elles pour réaliser ces entrées ? S'agissant de jeunes NEETs « vulnérables », comment s'effectue le travail de repérage et d'identification de ces publics ? S'agit-il d'un public nouveau pour les ML ? A qui est proposée l'entrée dans la Garantie Jeunes ? Comment s'organisent les relations au sein du service public de l'emploi (relations de la ML avec Pôle Emploi, Cap emploi, etc.)²⁰, entre la ML et ses interlocuteurs « habituels » ou nouveaux (en particulier l'Education nationale avec qui des partenariats plus ou mieux formalisés semblent s'établir, mais aussi avec la Défense nationale par exemple dans le cadre du suivi des Journées défense et citoyenneté) ? Y a-t-il des approches différentes entre acteurs

²⁰ Sur ce point, voir : F. Sarfati, C. Tuchsirer, « Evaluation du partenariat renforcé entre Pôle emploi, l'Etat et le Conseil national des missions locales. Monographie de la région Centre », Centre d'études de l'emploi, février 2014.

sur cette question du repérage ?²¹ En matière de sélection, et au-delà des critères administratifs d'éligibilité, il s'agira d'analyser les critères d'entrée : motivation des jeunes, intérêt d'un accompagnement collectif, niveau d'employabilité, jeunes sortis de CIVIS sans solution, etc. Il s'agira en quelque sorte de voir comment le travail des commissions combine la *vérification administrative* des critères d'éligibilité et *des formes de jugement* sur les critères d'entrée.²²

Enfin il s'agit d'interroger les « partenariats » avec les employeurs – mais peut-on parler de « partenaires » à leur égard ? Le projet de la GJ est précisément de développer l'offre de service des ML vers les employeurs. En quoi cette logique de service (public ? marchand ?) modifie-t-elle à la fois la nature des relations entre la ML et le monde économique local, et les pratiques professionnelles des conseillers ? En interrogeant la place des entreprises dans le dispositif, nous serons amenés à interroger cette notion de partenariat et les pluralités des formes de relations avec les entreprises.

Le second axe porte sur les évolutions des pratiques professionnelles au sein des missions locales. Il s'agit ici d'analyser les transformations organisationnelles et professionnelles au sein de ces structures, liées à la mise en place de la Garantie Jeunes. Le travail se situera à l'intersection entre une sociologie des organisations (quelles évolutions internes, quelle adaptation au changement)²³ et du travail (évolution du travail réel par rapport au travail prescrit, contraintes et ressources dans le travail, évolutions des représentations et des pratiques), appliquée au domaine de la mise en œuvre locale des politiques d'insertion. Il s'agit d'étudier les dispositifs publics en action.²⁴

Tout nouvel outil de la politique d'insertion doit en effet faire l'objet d'appropriations et de traductions. L'enjeu du travail de terrain a été d'identifier et de comparer des pratiques, et de les placer au regard d'éléments structurels ou environnementaux. Comment les conseillers des missions locales se sont-ils emparé de la Garantie Jeunes et comment l'utilisent-ils ? Comment les multiples nouveautés portées par la Garantie Jeunes (garantie de ressources monétaire, accompagnement collectif, logique de médiation active, travail en binôme, etc.) ont-elles été mises en place ou incorporées en pratique ? Quelles ont été les points de blocage ou les difficultés ? Comment les organisations se sont-elles adaptées à l'expérimentation de la Garantie Jeunes ? En quoi ce dispositif vient-il modifier la nature de l'accompagnement ? S'agissant d'un processus de changement par le haut ou top-down, quel sens les acteurs du terrain accordent-ils à ces nouveaux prescrits ? Comme nous l'avons écrit ci-dessus, la GJ porte en elle des outils innovants et une normativité forte, invitant à « repenser » l'accompagnement classique réalisé dans les Missions locales, la GJ devenant le « socle » de nouvelles façons de faire décloisonnées. Comment les conseillers de ML appréhendent-ils ce changement ? Dans une perspective de sociologie du changement, il est essentiel de prendre en compte les moyens et ressources conférés aux travailleurs pour être en mesure de réaliser ce changement et de lui donner du sens. Il convient également ici de bien relever la nature « expérimentale » du dispositif. En ce sens, s'il s'appuie sur une normativité forte, une « doctrine »²⁵ et des « outils » (comme indiqué dans le « kit de déploiement »), les opérateurs locaux ne sont pas

²¹ Comme écrit dans un récent article, « Pôle emploi, les travailleurs sociaux des conseils généraux et les services de la protection judiciaire de la jeunesse interviennent à des degrés divers dans le dispositif pour repérer les jeunes en difficulté. Et chacun a sa propre approche de l'insertion. » X. Sidaner, « La "garantie jeunes" à l'essai dans les missions locales », *Acteurs publics*, 26/02/14.

²² N. Farvaque, A. Benlemseml, « La relation d'insertion « travestie » ? Règles et conventions d'action publique face à la mise en œuvre de la Bourse d'Accès à l'Emploi » in C. Euzéby et al. (ed.), *Mondialisation et régulation sociale*, XXIIIe Journées de l'AES, Paris, L'Harmattan, 809-823, 2003 ; Lima L. (2002), « Le droit à l'emploi en action: les conseillers d'insertion sociale et professionnelle des jeunes face à leur mission de prescripteurs de mesures », Colloque « L'action publique au travail », CNAM, 30-31 octobre 2002.

²³ L'optique suivie se situera notamment dans la lignée des travaux de P. Bernoux, 2004, *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, Paris : Seuil.

²⁴ Farvaque N., « L'action publique en faveur de l'insertion des jeunes : dispositifs locaux, administration des politiques et encadrement des intermédiaires », in E. Chatel, T. Kirat et R. Salais (eds.), *L'action publique et ses dispositifs. Institutions, économie et politique*, Paris : L'Harmattan, 289-316, 2005. Sur cet angle de recherche, voir également le récent ouvrage coordonné par sept laboratoires, *Dispositifs publics en action*, 2014, éditions Liaisons.

²⁵ Le terme de doctrine figure dans différents documents d'accompagnement de la DGEFP, notamment le « kit de déploiement »

enjoins à une application uniforme et peuvent expérimenter localement. Quelle est leur capacité d'expérimentation dans un contexte où le déploiement de la mesure a été progressif et continu ?

Au global, ces deux axes interrogent la notion d'accompagnement dans les ML et les représentations portées par les acteurs sur le travail d'accompagnement. La notion elle aussi polysémique d'accompagnement s'est stabilisée, depuis le rapport Schwartz qui a donné naissance au réseau des ML en 1982, sur une approche dite de l'accompagnement « global », prenant en compte l'ensemble des sphères de l'insertion ou de l'exclusion : emploi, formation, mobilité, santé, citoyenneté, logement, etc. L'accompagnement global est un marqueur de l'identité professionnelle des conseillers de ML, qui ne s'est stabilisée que récemment par une convention collective. Comme nous l'avons dit plus haut, la GJ introduit des référentiels nouveaux définissant un accompagnement « repensé ». Un point central dans cette translation de référentiel porte sur la notion de freins à l'emploi : jusqu'ici appréhendés dans une logique linéaire (il faut lever les freins avant de placer les jeunes à l'emploi), ils sont désormais vus dans une approche plus itérative dans laquelle la levée de ces difficultés n'est plus considérée comme un préalable à l'immersion dans l'emploi. Les partenariats (avec la sphère sociale, la sphère de l'entreprise) modifient-ils le sens conféré à cette notion d'accompagnement ? L'expérimentation de la Garantie Jeunes permet-elle de définir une nouvelle façon de « penser » l'accompagnement ?

1.4 Terrains monographiques et méthode d'enquête

Conformément au cahier des charges de l'enquête évaluative, nous avons retenu trois terrains monographiques. Les noms des ML ont été anonymisés.

Trois principaux territoires ont été retenus dans trois départements différents, issus de trois régions différentes. Sur chacun de ces territoires, nous avons enquêté dans la Mission locale et avons rencontré les principaux partenaires d'action de la ML (les contacts nous étant confiés par les ML ou obtenus par recoupements successifs d'informations). Dans chaque ML, nous avons réalisé des entretiens semi-directifs avec les responsables, les conseillers GJ, les autres conseillers (« conseillers insertion professionnelle », « conseillers relations entreprises », etc.). Nous avons observé en tant qu'observateur non participant à différentes séquences collectives menées dans le cadre de la GJ. Nous avons assisté à une commission locale et une commission départementale par territoire, soit six commissions. Nous avons par ailleurs bénéficié de multiples échanges informels dans ces ML, qui nous ont permis de mieux saisir les évolutions de pratiques mais aussi l'engagement des acteurs. Les directeurs ou certains conseillers ont été sollicités à plusieurs reprises pour des entretiens en face-à-face ou par téléphone.

Sur chacun de ces départements, nous avons par ailleurs approfondi notre enquête par des entretiens complémentaires dans au moins une seconde ML, que nous avons parfois appelé ML-« miroir ». Il s'agissait de considérer le cas d'une autre ML et d'étudier ses choix organisationnels dans le contexte a priori d'une même régulation départementale du dispositif. Dans ces ML-miroirs, les entretiens ont été menés principalement avec les directions ou coordinateurs du dispositif.

Sur l'un des territoires, nous avons par ailleurs eu la possibilité d'assister à un séminaire départemental réunissant l'ensemble des ML (cinq au total). Ce séminaire s'est tenu en mars 2016 et avait pour objectif de faire une « pause » afin d'échanger sur les pratiques. Il réunissait les responsables de la GJ dans les ML et la plupart des conseillers chargés de la mise en œuvre (une trentaine de participants au total). Outre l'intérêt immédiat d'observer ces échanges de pratiques et les interrogations de ces acteurs, ce séminaire nous a permis d'obtenir les contacts de responsables de ML dont certains propos seront également repris dans ce document.

Nous avons ainsi rencontré une soixantaine de personnes dans le cadre d'entretiens formels avec parfois deux ou trois entretiens avec certains de ces acteurs (directeurs, certains conseillers, responsable de Direccte).

Nombre de personnes rencontrées (Missions locales enquêtées à titre principal)

	EGLISE	CHÂTEAU	ECOLE
Direction ML	2	2	2
Conseillers GJ	2	7	2
Conseillers insertion	2	1	1
Conseillers emploi/CRE	1	2	1
Autre conseillers ML		1	
Préfecture	1		
Diraccte	1	2	2
Pôle emploi		1	1
Education nationale			1
SPIP			1
PJJ			1
Région		1	
Conseil départemental		2	1
Jeunesse et Sport		1	
Caf			1
Afpa		1	
Cap emploi		1	
Associations (prévention), foyer hébergement	1	1	
CCI, Chambre des métiers, Maison de l'emploi et de la formation	1	1	
Commission locale	X	X	X
Commission départementale	X	X	X
Observation atelier GJ	X	X	X
Autres entretiens et observations participantes			
<ul style="list-style-type: none"> - Responsables DGEFP - Tête de réseau UNML - ANDML - Comité de pilotage national GJ décembre 2015 - « Peer Review » avril 2016²⁶ - Séminaire d'échanges de pratiques, conseillers et directeurs des ML du département de CHATEAU, mars 2016 			

Entretiens complémentaires dans les ML « miroirs »

	PARC	STADE	REPUBLIQUE	CRECHE	MUSEE
Direction ML	1	1	1		1
Conseillers GJ			1	1	

²⁶ Il s'agit d'un séminaire d'échange entre pays organisé par la Commission européenne. La France présentait la GJ dans ce cadre-là. Nous avons présenté un texte sur la mise en œuvre du dispositif fondé sur nos premières observations.

Les ML sont présentées davantage dans le détail dans la partie suivante qui se concentre sur la mise en œuvre organisationnelle de la GJ. Le tableau suivant présente quelques données de contexte et les objectifs attachés à la GJ.

Données quantitatives sur les Missions locales et la Garantie jeunes

	Département A		Département B		Département C	
	<i>Vague 1 (depuis fin 2013)</i>		<i>Vague 2 (depuis début 2015)</i>		<i>Vague 2 (depuis début 2015)</i>	
	ML enquêtée	ML miroir	ML enquêtée	ML miroir	ML enquêtée	ML miroir
Nom de la ML	EGLISE	PARC	CHATEAU	STADE	ECOLE	REPUBLIQUE
<i>Effectifs moyens 2015</i>	35	28	100	13	18	44
Objectifs d'entrées GJ 2014	281	169	Territoires non couverts			
Réalisés 2014	176	100				
Objectifs 2015	221		700	100	100	295
Réalisés 2015	189		677	85	101	217
Objectifs 2016			700	85	100	230
			Autres ML mentionnées dans le texte :			
			ML CRECHE			
			ML MUSEE			

2. La mise en œuvre organisationnelle de la Garantie Jeunes : un changement majeur dans les organisations du travail

2.1. Une problématique de « traduction »

Cette partie s'intéresse à la mise en œuvre du dispositif Garantie Jeunes dans les missions locales observées. Tout dispositif public fait l'objet de traductions et d'interprétations dans sa mise en œuvre au niveau des agences locales. Celles-ci sont parfois considérées comme des lieux où se crée une nouvelle « bureaucratie de terrain » (*street-level bureaucracy*), pour reprendre les termes de Lipsky (1980), c'est-à-dire le fait que des nouvelles règles se créent à ce niveau local ; la mise en œuvre des normes est aussi et partiellement redéfinition de certaines normes. Cela est dû au fait que l'interaction au quotidien avec les usagers de l'action publique modifie le rapport à la norme, d'autant plus que celle-ci est complexe ou définie in abstracto. De plus, la mise en œuvre des politiques d'insertion implique fortement les agents qui en ont la charge, dans la mesure où ces politiques, de plus en plus individualisées et contextualisées, renvoient à des éléments discrétionnaires : choix de tel ou tel outil dans une panoplie de mesures ; capacité de sanction de la part du conseiller ; etc. (Bonvin, Farvaque, 2007 ; Wright 2001). Les agents locaux des politiques d'insertion exercent donc un rôle central, dans un contexte constitué d'institutions et de cadres normatifs (les normes, textes et procédures), de cadres cognitifs (représentations) et de processus (interactions entre acteurs). Les acteurs respectent un cadre fixé mais l'investissent de significations et de représentations, ce qui fait que les dispositifs d'action publique créent un rapport spécifique entre la puissance publique et ses destinataires (Lascombes et Le Galès 2004). Pour reprendre la métaphore utilisée par les auteurs (Lascombes et Le Galès 2009), et citée par Moachon (2015), comment la « partition » Garantie Jeunes créée par le « compositeur » est-elle interprétée et quelle réception en est faite par l'auditoire ? Il s'agit de placer l'attention sur les interprètes de l'action publique.

Dans ce cadre, les Missions locales occupent un statut particulier. Les ML sont des structures autonomes et non une agence publique. Elles sont généralement nées « d'en bas », par la création de structures communales ou intercommunales dans les années 1980, et non « d'en haut » dans une logique d'établissement public. L'activité des missions locales est néanmoins marquée par la gestion de nombreux dispositifs dans les domaines de l'emploi, la formation et l'insertion sociale. A partir des années 1990, les ML se voient confier d'importants dispositifs nationaux d'insertion ou de formation²⁷, tandis que le réseau est formellement associé au service public de l'emploi. Les ML offrent donc un service public et doivent respecter le cahier des charges des dispositifs publics, tout en gardant des modèles organisationnels assez divers, hérités de trajectoires institutionnelles variées. Cette hétérogénéité « encadrée » montre donc l'importance du niveau local dans la mise en œuvre des politiques d'insertion (Farvaque, 2004).

Loin d'une application uniforme, la GJ a en effet fait l'objet de choix très différents d'une structure à une autre. Ceci était permis et même encouragé par la logique d'expérimentation de la mesure, toutefois encadrée par un « cahier des charges » et la mise à disposition de divers « kits » et outils. Une formation proposée par la DGEFP (en deux modules : module 1 centré sur l'accompagnement et module 2 centré sur la relation à l'entreprise) montre également le souci de création d'un cadre commun et de diffusion d'une « doctrine », tout en respectant l'autonomie organisationnelle des ML.

²⁷ Avec entre autres la gestion totale ou partielle du Crédit formation individualisé (1989), programme PAQUE (1992), Emplois Ville (1996), Emplois Jeunes (1997), TRACE (1998). Voir A. Fayolle (1998), « Les missions locales, laboratoire d'idées au service du développement local », *Projet*, 256, 24-30.

Mais la variété rencontrée en pratique est aussi due à différents types de contraintes rencontrées par les ML.

Nous nous intéressons ici à la mise en œuvre de la GJ du point de vue des organisations générales des ML et de leurs organisations du travail. Comment la GJ a-t-elle été « matériellement » organisée dans les ML de notre échantillon ? Il s'agit d'étudier les formes d'adaptation locales des organisations aux prescriptions portées par le dispositif, dans une perspective du changement des organisations. Nous nous intéresserons plus loin dans ce rapport (voir § 5 et 6) à la traduction opérationnelle des cadres communs de l'expérimentation, à savoir l'organisation de cohortes, l'alternance entre un suivi collectif et individuel, et plus généralement l'organisation d'un accompagnement repensé et de la médiation active.

2.2. La mise en œuvre de la Garantie Jeunes : un impact sur les organisations du travail

Comme noté dans le bilan intermédiaire réalisé par le SGMAP, la phase de lancement de la GJ a été marquée par une assez grande souplesse laissée par le niveau national. Cette souplesse a été appréciée par le terrain. Le kit de déploiement indiquait bien la responsabilité des ML dans l'organisation de cette phase de lancement (fig. ci-dessous). Il insiste sur les marges de manœuvre de chaque structure pour définir le meilleur modèle en fonction des réalités locales, tout en définissant des « prérequis » : présence de locaux dédiés, création de binômes, organisation d'un planning permettant un fonctionnement par cohortes, articulant accompagnement collectif et individuel. Du point de vue de la « doctrine », comme l'indique le document ci-dessous, l'organisation doit être « en adéquation » avec les objectifs de la démarche. La normativité du dispositif invite donc les ML à repenser les organisations internes. Qu'en a-t-il été dans les ML observées ? Nous avons fait le choix d'une présentation monographique de chaque terrain enquêté, pour bien rendre compte des modalités retenues, spécifiques à chaque ML.

Phase A – Focus par étape
Etape 1 : Préparation au lancement de la GJ (2/3)
1.2 Organisation des missions locales

Objectif : Disposer de binômes de conseillers dédiés à la Garantie jeunes et formés, et mettre en place l'organisation nécessaire à sa mise en œuvre au sein de la mission locale ou entre plusieurs missions locales

Responsables : Missions locales

Description :

- 2 modules de formation à la démarche Garantie jeunes (4 jours chacun en présentiel)
- L'organisation des missions locales s'inscrit dans le cadre du « cahier des charges de l'accompagnement global et intégré » : elles conservent toutefois les marges de manoeuvre pour s'adapter au mieux à leurs spécificités (milieu rural, bassin de vie...).
- Le lancement de la démarche nécessite de sécuriser les prérequis suivants :
 - la disponibilité des locaux dédiés à la Garantie jeunes
 - la présence de binômes de conseillers en nombre suffisant pour l'accompagnement des futurs bénéficiaires (cf. p. 9 du cahier des charges)
 - l'organisation d'un planning articulant sur 12 mois les différentes phases d'accompagnement (regroupements collectifs, entretiens individuels, formations, périodes en entreprise, actions projets...) pour conduire à une autonomisation progressive des jeunes (cf. pp. 5 et 11 du cahier des charges)
 - une communication à l'ensemble des partenaires de la démarche (entreprises, associations etc.) pour les sensibiliser et les mobiliser dans la repérage des jeunes, les orientations et décisions d'entrée en commission, les mises en situation professionnelle etc. (cf. pp. 7 et 8 du cahier des charges)

Doctrine

- **Le cahier des charges de l'accompagnement global et intégré**
 - garantit l'adéquation de l'organisation mise en place avec les objectifs de la démarche
- **La boîte à outils des Conseillers**
 - contient les outils « descriptifs » (exemples d'ateliers, vidéos pédagogiques etc.) « normatifs » (PMSMP)
- **La communauté « Conseillers » de l'Espace collaboratif GJ (c-Milo)**
 - met à disposition les documents de référence, permettra l'échange entre ML et l'interaction avec la DGEFP
- **La plaquette de communication à l'attention des partenaires**
 - modèle de plaquette proposé par la DGEFP, à adapter selon les territoires

Outils à disposition

Bonnes pratiques

- Intégrer la Garantie jeunes au projet de structure

Points d'attention / risques

- Anticiper les besoins en locaux et les difficultés d'organisation associées

Kit de déploiement de la Garantie jeunes

7

Source : kit de déploiement de la GJ

2.3. Les choix organisationnels réalisés par les structures de l'échantillon

Pour la ML EGLISE (vague 1), un changement qui est venu percuter le modèle organisationnel

Notre échantillon monographique est constitué de deux ML de la vague 1 (EGLISE et REPUBLIQUE) et de plusieurs ML de la vague 2.

Il était important de retenir **une ML présente au début de l'expérimentation**. En l'absence de références antérieures, mis à part le cas de la ML « pilote » de Carcassonne, ces ML ont ainsi été les premières à devoir mettre en application le nouveau référentiel de la GJ. Cela est fréquemment présenté, par les ML concernées ou celles qui sont intervenues plus tard dans le processus, par l'image d' « *essayer les plâtres* », ce qui revêt une connotation plus négative que l'expression davantage positive d' « expérimentation ».

La ML EGLISE présente avec une certaine distance temporelle les premiers mois de mise en œuvre (entretiens réalisés fin 2015, soit près de deux ans après le lancement de l'expérimentation fin 2013). Les entretiens et observations réalisés dans cette ML confirment d'autres évaluations des premiers mois de mise en œuvre de dispositifs nationaux dans le réseau des ML, à savoir la **difficulté à mettre en œuvre des politiques publiques avec un temps de préparation limité et des outils parfois imprécis**.

La ML EGLISE compte 35 salariés. Il s'agit donc d'une structure de taille moyenne, qui a connu depuis 2004 (date de mise en place du CIVIS) un doublement de ses effectifs. Au sein de cette ML, la GJ est venue percuter de fragiles équilibres organisationnels.

La mission locale a d'abord eu à souffrir de l'arrivée tardive des décrets d'application, du cahier des charges et du kit formation de la GJ. Selon la directrice et la directrice adjointe, la pression des institutions est forte au démarrage ; la ML doit rapidement organiser les premières cohortes sans avoir eu véritablement le temps de se préparer aux changements véhiculés par le cahier des charges.

Et arrive tout le back office à mettre en place avec la DIRECCTE, le repérage du public, en fait on a tout fait en même temps. Arrive la formation en novembre, (...) et on découvre le cahier des charges. (directrice adjointe, ML EGLISE)

Les responsables de la ML découvrent de fait le dispositif en même temps qu'ils sont sous les « feux des projecteurs » pour le mettre en œuvre. La formation réalisée par la DGEFP est réalisée courant novembre alors que la ML a déjà des contraintes de mise en œuvre du dispositif dès le mois suivant. Les propos de la directrice et directrice adjointe insistent sur le « coup de feu » : « On nous a dit : 'Il faut absolument commencer, avant la fin de l'année' » ; « il fallait faire vite, il fallait commencer donc... », « L'injonction de l'Etat c'est de démarrer la Garantie jeunes, de toute façon, donc... ». On retrouve la même pression forte au démarrage de ces dispositifs que celle constatée un peu plus tôt avec le lancement des Emplois d'avenir (Farvaque, Messaoudi, 2013). Dans cette ML, les responsables avaient cependant travaillé en amont, sur la base de l'information disponible, et avaient anticipé une organisation différente. Dans cette vision, l'ensemble des conseillers étaient impliqués dans la GJ (il n'y avait pas de conseillers dédiés), ce qui avait conduit à une anticipation différente des ressources à mobiliser au siège ou dans les antennes.

Pour nous, il était évident que la Garantie jeunes, c'était un accompagnement aussi qu'on allait intégrer, que l'ensemble des conseillers allait aussi faire. C'est pour ça qu'on avait imaginé la répartition en fonction des poids du public, la ressource sur le siège, les antennes (directrice adjointe, ML EGLISE)

Or le cahier des charges est vu comme « dictant » des choses aux Missions locales et contrecarre l'organisation imaginée. « Et donc arrive la formation du 18 novembre. Et badaboum, on nous dit : 'Voilà, la Garantie jeunes, c'est ça ; la Garantie jeunes c'est : un binôme de conseillers dédiés' ». Tel que relaté par l'équipe dirigeante avec le recul, la DGEFP vient donc imposer un modèle aux missions locales sur le terrain. La GJ introduit ainsi une petite révolution dans l'organisation interne de la ML : la GJ ne vient pas se fondre dans l'offre de service existante ; bien au contraire c'est à cette dernière de s'adapter. Par rapport à un modèle traditionnel selon lequel, pour les interviewés, les dispositifs sont réinterprétés naturellement par le niveau local, l'interprétation livrée est celle d'une injonction à l'application d'un dispositif sans recourir aux marges de manœuvre locales.²⁸

Ce regard critique par rapport à la DGEFP, au regard de ce processus, est certainement dû aux grandes difficultés ressenties au sein de cette ML. L'injonction à mettre en œuvre la GJ est venue « mettre le doigt sur des points de faiblesse » au niveau de l'organisation de cette structure, au risque de mettre l'organisation et les salariés en danger. La qualité et la quantité de l'information sont pointées : arrivée tardive des différents documents (décret, kit...), parution tardive (fin mars 2014) du premier « Questions Réponses » de la DGEFP...

La ML a ainsi dû répondre au cahier des charges en même temps qu'elle se l'appropriait et mettait en place les différents volets : RH, organisation du travail, installation matérielle, etc. Surtout, la ML était déjà dans un changement important puisqu'elle venait à peine de s'installer dans des nouveaux locaux – on sait qu'un déménagement représente une transformation non neutre sur les organisations

²⁸ « (...) nous on est Mission locale. A chaque fois qu'un dispositif arrive, on sait que..., il y a des textes, que l'on respecte, bien évidemment, mais on sait toujours que l'idée c'est de l'adapter au local, et de construire en fonction aussi de notre structuration, du public qu'on a en face..., enfin voilà, des partenaires... Donc là nous on a fait comme d'habitude. On entend parler de quelque chose, un nouveau dispositif... Un nouveau dispositif, alors maintenant..., une nouvelle démarche, d'accompagnement... Nous, au début c'était : « Il n'y a pas de souci, c'est un nouveau dispositif qui arrive, on va se mettre en route, on réfléchit », on se dit : « Tiens on va faire comme ci, comme ça, on a déjà beaucoup d'ateliers qui fonctionnent, les jeunes pourront aller... », voilà..., « d'un atelier à un autre » ; en plus en étant assez contents, en se disant : « Il y a des ateliers justement, des fois on a du mal à mobiliser le public, donc là au contraire ça va leur donner un peu un plein essor... »

du travail. La GJ est venue remettre en question la nouvelle organisation physique du travail. Un cas est significatif : le service emploi disposait d'un espace dédié dans ces nouveaux locaux, lui conférant une forte visibilité. Dans un premier temps, devant les contraintes d'urgence d'accueillir les premières promotions, ce service a cédé son « open space » aux nouvelles recrues GJ qui concrètement vont s'installer dans leurs bureaux.

L'arrivée des premières cohortes de jeunes va néanmoins contraindre la direction à louer un espace supplémentaire à côté de la ML, suite à l'opportunité du départ de l'entreprise qui l'occupait. Situé à 10 mètres de la ML, cet espace est désormais entièrement dédié au dispositif GJ. Celui-ci dispose d'une signalétique particulière lui conférant une identité spécifique. Si le service emploi finit par récupérer son espace de travail antérieur, tout continue de se passer comme si une nouvelle petite entreprise était venue s'installer à côté de la mission locale pour délivrer un service spécifique qui ne s'intègre pas directement dans l'offre de service de la mission locale.

C'est également dans la précipitation et la confusion que se met en place le volet RH. Il faut s'organiser dans l'urgence pour faire face à l'arrivée des premières GJ. Les offres de poste « conseillers GJ » ont été ciblées sur le niveau 2 de la classification. Ceci a profondément déstabilisé le collectif de travail (majoritairement positionné sur le niveau 1, inférieur) qui se sent d'emblée marginalisé par un dispositif réservé au haut de la hiérarchie des cadres d'emploi. Le sentiment que la GJ n'est pas faite pour les conseillers en place se diffuse rapidement au sein de la ML qui connaîtra un mouvement social dont elle peinera à sortir. Sa directrice aura beau revenir sur ce choix en ouvrant le recrutement à des niveaux 1, la méfiance semble s'installer durablement. Mais cette méfiance est moins portée à l'égard du dispositif que vis-à-vis de la direction suspectée de vouloir créer une mission locale à deux vitesses. Le conflit s'appuie sur le changement occasionné par la GJ pour contester les choix managériaux. Finalement sur les six postes ouverts, cinq feront l'objet d'un recrutement externe, faute de candidatures internes.

Le modèle suivi par cette ML est celui d'une application « stricte » des textes. Nous avons observé cela également dans la mise en œuvre des Emplois d'avenir lors de la phase de lancement. Cette application stricte correspond à la lecture, par cette ML, d'un dispositif conçu et imposé de façon verticale, et à sa réponse aux pressions institutionnelles fortes au démarrage. Cette application stricte initiale laisse progressivement la place à plus de souplesse dans l'interprétation. Il semble qu'aujourd'hui les formations réalisées par la DGEFP insistent également davantage sur ces latitudes organisationnelles aux mains des ML, loin de tout modèle imposé « d'en haut ». La ML EGLISE a ainsi **transformé les trois binômes recrutés en deux « trinômes »**. Ce changement est intervenu depuis peu de temps pour soulager la charge de travail du binôme. « *Il faut pouvoir prendre des vacances* » dit la directrice. Cette transformation est également liée à une réduction de la « *voilure* » c'est-à-dire l'objectif d'entrées dans le dispositif. L'organisation en trinôme (un conseiller affecté au travail collectif d'animation des groupes, un second en charge le suivi individuel et un troisième conseiller en renfort sur l'accompagnement) montre la réappropriation du dispositif par la ML.

Par comparaison, dans la ML miroir sur ce département (ML PARC), de taille semblable, la GJ a été adaptée à l'offre de service existante. La mission locale n'a pas opté pour une lecture stricte du cahier des charges mais sur une lecture aménagée. Il s'agissait pour elle de ne pas remettre en cause l'existant qui s'inscrivait déjà dans les grandes lignes de la GJ, laquelle est venue compléter les outils construits sans perturber l'organisation interne et la vie de la mission locale (encadré).

Sur la ML de PARC (27 salariés), la directrice a pris le parti de ne pas bousculer les pratiques professionnelles des agents et la Garantie Jeune est venue composer avec des outils qui préexistaient à son arrivée.

D'emblée la décision a été prise d'avoir un trinôme pour assurer la mise en place de la GJ. L'explication est triviale : trois anciens conseillers se sont positionnés sur la GJ et la directrice a considéré qu'ils étaient très complémentaires : un premier conseiller est sur l'accompagnement collectif et l'animation de différents ateliers collectifs, une conseillère fait la relation entreprises (mises en relation sur les immersions, suivis dans l'emploi et bilans) et un coordinateur qui gère la partie organisation (planning, réservation de salles, lien avec les partenaires pour organiser leur intervention, il est également chargé de faire les entretiens individuels auprès des jeunes, « il est un peu le fil rouge des parcours »).

ML CHÂTEAU (Vague 2) : un changement majeur, une GJ entièrement délocalisée

La ML CHATEAU est la plus grande structure de l'échantillon. Elle est située dans une grande métropole française. Toutefois cette ML est autant rurale qu'urbaine ; la métropole est en effet étendue et intègre des communes aux spécificités rurales. La ML dispose de locaux en centre-ville ainsi que deux antennes dans deux communes de 5 000 et 8 000 habitants. Depuis l'arrivée de la GJ, la ML compte une centaine de salariés. 15 postes de conseillers Garantie jeunes (CGJ) ont été créés (soit sept binômes et un poste de conseiller support créé pour suivre en individuel les jeunes accueillis au début de l'année), ainsi que deux postes administratifs, soit **une augmentation des effectifs de près de 20 %**. Cette augmentation rapide des effectifs pose de nombreuses questions sur la gestion du changement organisationnel dans les grandes missions locales. **Rarement voire jamais auparavant, la gestion par les ML de dispositifs publics n'a conduit à de telles croissances des effectifs.**

La ML a été intégrée à la Vague 2 de l'expérimentation. Par rapport à la ML précédente, cela lui a donné le temps d'analyser les pratiques réalisées par les ML de la Vague 1. Ce constat rejoint celui effectué par d'autres bilans intermédiaires de la GJ, selon lesquels les ML de la Vague 2 ont bénéficié du temps d'apprentissage des premières ML qui ont « essuyé les plâtres ». Cette ML a ainsi bénéficié d'échanges entre pairs, de visites de sites ; de même elle a pu utiliser de nombreux documents d'appui et d'analyse produits durant la première année d'expérimentation. La ML s'appuie également sur l'arrivée, début 2015, d'un nouveau directeur adjoint (le poste a été créé à cette occasion), en provenance d'une ML plus petite de la même région mais sur un département qui expérimentait la GJ en Vague 1. Ce directeur adjoint a donc pu utiliser directement sa propre expérience du dispositif. Arrivé en cours d'année pour préparer la succession de l'actuel directeur, il occupe aujourd'hui une fonction centrale de pilotage de l'équipe GJ.

L'équipe GJ a en effet été initialement créée sans management. Ce sont au départ six binômes qui ont été recrutés, pour un objectif de 600 entrées. Le volume a été porté au printemps à 700, en accord avec la Directrice, ce qui a occasionné le recrutement de deux nouveaux conseillers (septième binôme). La moitié des recrutements a été fait en externe, sur des profils de poste « formateur » avec une expérience dans l'accompagnement collectif de groupes.

L'organisation matérielle de la GJ a posé problème, puisque la ML ne dispose pas de capacité d'accueil d'un tel volume de jeunes dans ses locaux du centre-ville. La ML a bénéficié du prêt de locaux par l'AFPA locale, en bordure de la ville. Quatre promotions peuvent y être reçues avec une bonne qualité d'accueil. Une cinquième promotion est localisée dans les locaux d'un centre d'information jeunesse à proximité immédiate du siège de la ML, tandis que les deux autres promotions sont localisées sur les deux antennes. Sans l'aide de la direction locale de l'AFPA (avec qui la ML entretenait déjà de bonnes relations professionnelles et personnelles), la ML aurait dû prendre à ses frais la location de locaux

coûteux, étant donné le prix de l'immobilier locatif dans de telles grandes villes. A cet égard, le responsable de l'AFPA remet en question l'absence de consignes nationales de la part du Ministère de l'emploi (qui est sa tutelle) pour mettre les locaux disponibles de l'AFPA à disposition des missions locales. D'autres entretiens réalisés avec des têtes de réseau ont souligné la mise en danger financière des plus grandes missions locales en raison de ces coûts immobiliers.

La GJ a ainsi été lancée en début 2015 alors qu'il n'y avait pas une organisation spécifique dans la ML. Elle a aujourd'hui trouvé son modèle organisationnel avec le directeur adjoint qui manage l'équipe des conseillers, mais dans un premier temps les conseillers n'avaient pas de responsable hiérarchique direct. Sur les douze conseillers recrutés en début d'année, seuls 4 conseillers ont reçu la formation DGEFP sur le module 1. Un conseiller qui a reçu cette formation la considère comme « utile » : « elle a permis de se saisir des outils », dont certains sont tombés en désuétude (par exemple : la formation débat). Les autres CGJ ont été formés en interne, dans le cadre d'une semaine de transmission par les conseillers qui ont suivi la formation DGEFP. Une conseillère s'est par ailleurs rendue dans une ML de la Vague 1.

Pour compléter cela, vers mai-juin, la ML a recouru à la prestation externe d'un coach et formateur (qui était déjà intervenu dans le passé auprès de la ML) qui a travaillé sur le contenu des modules et l'accompagnement des conseillers, par exemple sur la gestion du collectif ou encore sur le travail en binôme. Comme le dit le directeur adjoint, il n'est pas naturel de travailler en mode « binôme », cela est très rare dans l'industrie ou dans les services. Cela nécessite de préparer les salariés. Cette formation interne complémentaire a été rendue nécessaire au regard des premiers mois où les différents binômes ont pu se sentir quelque peu déboussolés par la gestion de la GJ. Ce coaching a eu le mérite de provoquer un temps d'échange interne, alors que la communication formelle entre conseillers des différents sites était limitée – « ça nous a fait réfléchir sur la façon de procéder, ça nous a donné un peu de recul » (directeur adjoint). Elle a été fortement appréciée par les conseillers, tous ont pu la suivre et ont pu revenir collectivement sur leurs pratiques. Ce moment marque une véritable réappropriation par les conseillers du dispositif ; ils ont pu le considérer comme « leur » et l'investir, alors qu'ils étaient davantage dans une posture d'exécution auparavant.

Les échanges entre les conseillers GJ et les autres conseillers de la ML ont été quasiment absents. C'est à nos yeux une des principales caractéristiques de l'organisation de la GJ sur ce territoire.

Localisée dans quatre lieux différents (l'AFPA, le point jeunesse et les deux antennes), la GJ se met en œuvre à distance des conseillers de la ML (à l'exception des deux antennes où les équipes, de taille réduite, sont mélangées). Cette problématique de distance n'a pas été compensée par un management spécifique. Pendant la première année, il n'y a pratiquement pas eu de réunions d'échange entre les équipes GJ et le reste de l'équipe de la ML. De fait, plusieurs collègues de la ML ont le sentiment que l'équipe GJ est à part, qu'il n'y a pas de liens entre eux. Au niveau des relations de travail, les CGJ n'échangent pas avec les conseillers prescripteurs, ils n'ont même pas de fiche de liaison. A un niveau plus subjectif, ces derniers trouvent difficile de ne pas connaître les conseillers GJ, pour la plupart de nouvelles recrues. Cela crée des formes « de jalousie, d'incompréhension » selon le directeur adjoint. Les CGJ ont en effet (sur le papier) moins de jeunes en suivi, ils auraient – selon la perception qui en est faite – plus de moyens, etc.

La direction n'a certainement pas anticipé suffisamment ces changements majeurs et reconnaît cette difficulté. Aujourd'hui elle essaye d'améliorer la communication interne, par différents canaux. D'abord, l'équipe de la GJ est officiellement managée par le directeur adjoint. Ensuite, des conseillers insertion et des conseillers GJ participent désormais, en rotation, aux réunions de comité de bassin d'emploi qui se déroulent tous les 15 jours. Cela permet de se rencontrer et de se connaître. A partir du début 2016, les nouveaux groupes de jeune auront systématiquement un conseiller « classique » associé. Ce dernier passera au moins un jour sur l'accompagnement collectif. Cela permet aux conseillers insertion de visualiser ce qu'est en pratique l'accompagnement collectif, qui, de l'extérieur

voire de loin, peut être l'objet de divers fantasmes. Cette ML a finalement trouvé son modèle organisationnel au fil de l'eau, sans faire l'objet de tensions aussi vives que dans la ML EGLISE, mais au prix d'une faible communication entre les différentes équipes (équipe GJ, équipe des conseillers insertion, équipe emploi – nous reviendrons plus bas sur l'impact de ces relations de moindre intensité entre l'équipe GJ et l'équipe emploi).

ML ECOLE (Vague 2) : l'insertion sereine d'un nouveau dispositif en interne pour une petite ML rurale

A l'instar de la ML PARC qui vient d'être évoquée, la ML ECOLE représente le cas des petites structures en milieu rural (elle s'appelle d'ailleurs officiellement « Mission locale rurale »). La ML compte un total de 18 salariés dont 2 CGJ. La ML a accueilli favorablement le nouveau dispositif lors de la Vague 2 (comme la ML CHATEAU). Elle avait anticipé bien en amont la possible arrivée de la GJ puisque le département avait été pressenti pour faire partie de la Vague 1. Le directeur explique que sa ML était déjà expérimentatrice du RCA (revenu contractualisé d'autonomie), qui est selon lui un dispositif proche, dans l'esprit, de la GJ. Cela aurait facilité l'appropriation de la GJ. Cette ML se distingue par une prescription élevée des EAV dans le secteur marchand, avec un taux supérieur à la moyenne nationale. Les EAV dans le secteur marchand représentaient plus de 40 % du total des prescriptions en 2015.

Contrairement aux deux premières ML, la question des locaux s'est posée avec moins de difficultés, même s'il a été nécessaire de réaliser des aménagements physiques des bureaux. Deux bureaux (pour chacun des conseillers Garantie Jeunes) ont été créés sur mesure dans une partie disponible du rez-de-chaussée (coûts liés : cloisonnement, matériel de bureau, etc.). La grande salle de réunion située en sous-sol est utilisée pour l'accueil des cohortes. Fin 2015, une grande salle supplémentaire a pu être préemptée à l'étage (occupée jusqu'alors par les archives d'un organisme de formation) pour améliorer les conditions d'accueil des groupes et limiter le phénomène d'atroupement de jeunes en rez-de-chaussée (où se situent les postes informatiques en accès libre). La ML a par ailleurs organisé quelques cohortes sur l'une des antennes.

Le recrutement de l'équipe s'est fait en plusieurs étapes. Un premier poste a été rapidement pourvu en début d'année (en externe) mais cette personne est partie au bout de quelques mois pour raisons personnelles. Son poste a alors été attribué durant l'été 2015 à une ex-conseillère RCA de la ML (psychologue de formation). Entre temps, une deuxième conseillère a été recrutée au printemps (toujours en poste en 2016) en externe avec un profil « formation en collectif » (public adulte handicapé) sur un CDD. Fin 2015 il était prévu que son contrat soit Cdisé. L'équipe est plus petite et directement présente dans les locaux de la ML, ce qui facilite les échanges. Par ailleurs, le binôme est appuyé par un « service civique » d'une part, pour le collectif et pour faciliter le transport des jeunes entre les sites d'accueil et par une assistante d'autre part, sur le volet administratif.

Plusieurs outils « DGEFP » ont été cités par nos interlocuteurs comme « *aidants* » et utiles pour la mise en œuvre. Le « Question/Réponses » est connu de tous les CGJ rencontrés et sert régulièrement de point de référence. Toutefois, compte tenu des prises de fonction « en décalé », les premiers accompagnements se sont faits sans formation préalable. Les deux CGJ reconnaissent que la prise en main s'est faite « à tâtons » en s'appuyant sur leur bon sens et en faisant preuve de souplesse dans la manipulation du kit GJ de la DGEFP. La formation a eu lieu en mars 2015 après la première cohorte.

On pourrait dire que dans cette ML, l'intégration du nouveau dispositif s'est faite de façon plus sereine. Le changement est moins important par rapport aux deux autres ML : un seul binôme a été créé, avec un seul recrutement externe ; l'équipe demeure physiquement présente au sein de la ML, même si des problématiques de communication se posent néanmoins. La ML a réalisé son objectif d'entrées en 2015 (100 entrées).

La prudence organisationnelle de la ML REPUBLIQUE

La ML REPUBLIQUE a été choisie comme ML « miroir » pour son caractère plus urbain et pour sa taille. Il s'agit de la ML de la préfecture du département. Elle est logiquement de taille plus grande que la ML ECOLE qui est l'une des plus petites de la région. 5 640 jeunes ont été suivis en 2015, plus de 1 400 en premier accueil, soit plus de trois fois le volume de la ML ECOLE. Le profil des jeunes accueillis est assez similaire dans les deux ML (sauf pour le critère ZUS qui n'intervient pas pour le public de ML Ecole). La ML « miroir » avait un objectif de 295 entrées en 2015, revu à la baisse (230) en 2016.

La ML n'a recruté que deux binômes soit quatre conseillers GJ en 2015, alors que l'objectif correspond davantage à trois binômes, au regard du ratio diffusé et généralement pratiqué d'un binôme pour 100 jeunes dans le dispositif. On retrouve la même mixité des profils « formateurs en collectif » et « conseiller ML » que dans la ML ECOLE, avec une parité entre recrutements internes et externes. Les quatre CGJ ont été recrutés en même temps et ce sont les deux « internes » qui, après avoir suivi le module de formation DGEFP (module 1), ont formé leurs collègues « externes ». Cela a permis de souder l'équipe dès le départ en les faisant travailler ensemble sur le projet pédagogique et démarrer la mise en œuvre avec un niveau de connaissances égal. Les premières cohortes ont été accueillies mi-février.

L'arrivée de la GJ et le volume de jeunes concernés, supérieur à ce qui était attendu en interne, a bousculé des projets de déménagement déjà en cours fin 2014. La ML a fusionné en 2010 avec la Maison de l'emploi et de la formation de l'agglomération et la Cité des Métiers. Elle avait arrêté un projet de déménagement. La MEF-ML a dû se réorienter vers des locaux plus grands et plus onéreux, à quelques semaines de l'accueil de la première cohorte. Les nouveaux locaux permettent de réunir toutes les équipes sous un toit commun (dont 22 conseillers ML hors CRE –dont 4 CGJ- sur un total de 44 salariés sur site) et d'offrir plusieurs espaces adaptés pour les réunions de groupe. Cet exemple montre bien l'impact « matériel et physique » de la GJ sur la réorganisation des espaces (comme à la ML EGLISE), ce qui n'est pas sans effet sur la réorganisation du travail.

2.4. Synthèse

En synthèse sur ces aspects organisationnels et matériels, plusieurs éléments sont notables.

Une mise à distance des équipes GJ

Le premier d'entre eux concerne **la mise à distance des équipes de la GJ, à la fois physique mais également dans les process de travail**. Plusieurs ML ont été conduites à délocaliser l'équipe GJ, dans des locaux propres, capables de recevoir en permanence un ou plusieurs groupes d'une douzaine ou quinzaine de jeunes. A CHATEAU, les sept binômes sont tous localisés dans des locaux spécifiques ou dans les antennes. Quatre d'entre eux travaillent dans les mêmes locaux de l'AFPA, ce qui permet des échanges informels nombreux et une solidarité. Mais l'ensemble de ces conseillers n'entretiennent que peu de relations de travail avec leurs collègues du siège (c'est-à-dire l'ensemble des conseillers insertion et emploi). Cela est reconnu des deux côtés ainsi que du côté de la direction, qui a pris des mesures pour « recréer du lien » entre ces services qui ne travaillent pas ensemble. Des craintes objectives (distance physique, absence de process et de communication jusque récemment) et subjectives (représentations biaisées de ce qui se passe dans ces groupes GJ) se cumulent pour créer le sentiment d'une « ML bis ». A ECOLE, le seul binôme est directement présent dans les locaux de la ML, ce qui facilite leur intégration. Les CGJ participent aux réunions d'équipe. Néanmoins une même

problématique de manque d'échanges et de partage sur le contenu du travail a été pointée. Une conseillère parle de « *scission* ».

L'arrivée de la GJ représente en effet une mutation importante, visible et invisible dans le même temps. D'un côté, la mutation est *visible* à l'œil nu du point de vue des moyens et de l'énergie qui est consacrée ; de nouveaux locaux sont investis ou de nouveaux bureaux sont créés, des recrutements sont opérés, des formations spécifiques suivies.

Et puis c'est visible. Ce rythme de vie est visible, il y a du passage, il y a des groupes qui viennent, il y a des jeunes qui viennent. On n'est plus dans la même temporalité. L'équipe qui est dans le cadre de la Garantie renvoie quand même, le métier de demain, renvoie le changement, et renvoie des peurs. (directrice adjointe ML EGLISE).

Pourtant, ce changement reste en grande partie *invisible* pour la plupart des conseillers : que se passe-t-il dans les locaux de la GJ ? que font les conseillers (souvent nouvellement recrutés donc inconnus) dans le cadre de l'accompagnement collectif ? Ceci renvoie à la forte dimension symbolique du dispositif, que nous évoquons plus loin.

Au sein de la ML EGLISE, cette appréhension du changement a produit des effets délétères sur la santé de l'organisation. Cette ML présentait pourtant des conditions favorables à l'arrivée de la GJ, car sa philosophie de l'accompagnement tournée vers l'entreprise correspond à la démarche suivie par les conseillers. On aurait pu s'attendre à davantage de coopération entre les conseillers GJ et les Conseillers hors GJ. Or il n'en est rien et le cloisonnement entre la mission locale et « *l'entreprise garantie jeune* » apparaît quasi total. Il n'y a, par exemple, aucun lien entre les équipes dédiées à la garantie jeune et le service emploi de la mission locale qui pourtant recueille des offres d'emploi et dispose d'outils d'aide à la recherche d'emploi. La ML dispose également, à côté du service emploi, d'un service spécialisé sur les problématiques sociales de l'accompagnement mais, là encore, ce service ne serait jamais mobilisé par l'équipe de la garantie jeune aux dires des conseillers classiques. Il est vrai que les deux conseillers GJ n'ont à aucun moment de l'entretien fait état de son existence. Les conseillers hors GJ regrettent cet état de fait de même qu'ils regrettent qu'il n'y ait jamais de réunions de travail collectives avec les équipes GJ. Cette absence de dialogue est d'autant plus dommageable (même lors des repas pourtant partagés dans un local commun de la mission locale, les équipes ne se mélangeraient pas) que la déconnexion n'est pas totale dans le process « garantie jeune » puisque ce sont les conseillers d'insertion classique qui assurent la prescription de la GJ.

Cette mise à distance des équipes GJ n'est certainement pas la réalité présentée par l'ensemble des structures qui expérimentent le dispositif. Nous nous fondons sur un nombre réduit d'observations mais qui est parlant. Les trois structures ont été choisies aléatoirement et pourtant elles présentent cette même problématique. Les ML « miroirs » sembleraient davantage vertueuses sur ce point.

ML STADE : organiser des échanges entre collègues malgré la distance

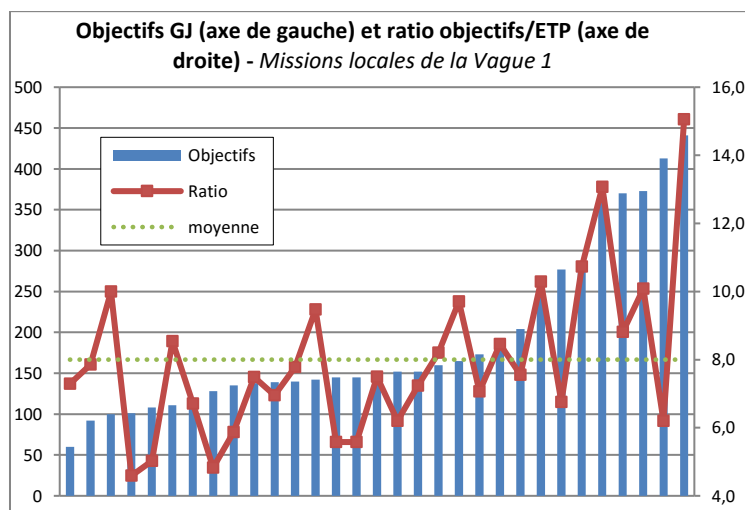
La ML miroir (ML STADE) compte 13 salariés. Elle a recruté les deux membres du binôme à l'externe (personne ne s'étant positionné en interne) : une ancienne formatrice en PPI (prestation préparatoire à l'insertion) qui a « *un vrai savoir-faire sur l'animation du collectif* » et un jeune homme de 25 ans, licencié en développement social. Ils animent tour à tour les ateliers. Une chargée de projets s'est vu confier la coordination de la GJ pour environ 20-30% de son temps de travail. Elle est également « *démultiplicatrice* » (formatrice GJ auprès des nouvelles ML entrant dans l'expérimentation).

Cette ML a dû investir des locaux à 200 mètres environ de la ML. Son directeur dit avoir été « *vigilant* » et a renforcé les procédures d'échange et de communication entre le binôme qui y est installé et le reste de l'équipe. Les conseillers « insertion » de la ML participent ainsi à tour de rôle aux commissions locales, ce qui est le seul cas identifié dans notre échantillon. Ceci permet de mieux connaître le

dispositif de l'intérieur. De même, la coordinatrice de l'équipe GJ (une chargée de projet qui fait cela à mi-temps) est présente au siège ; les conseillers de la ML vont régulièrement sur le site de la GJ et le mouvement inverse s'effectue également. Les conseillers insertion remplacent les CGJ en cas d'absence d'un membre du binôme afin d'éviter toute situation de travailleur isolé.

Des changements RH et matériels importants

Cet aspect a été évoqué dans la présentation des différentes monographies ci-dessus. Nous insistons ici sur les aspects organisationnels des recrutements (capacité d'intégration dans les équipes, définition de nouvelles procédures de travail, etc.). D'un point de vue plus quantitatif, la question de l'adéquation de ces moyens humains aux objectifs peut se poser. L'ANDML a calculé le ratio entre les effectifs en ETP des ML de la Vague 1 et les objectifs d'entrée dans la GJ. Elle observe **un rapport qui peut varier de 1 à 3**. « Ainsi une Mission Locale ayant 67 ETP vise 410 jeunes, une autre de 29,5 ETP en vise, elle, 440. Autre exemple, 142 jeunes attendus pour 15 ETP dans une structure ; 145 jeunes pour 26 ETP dans une autre »²⁹.



Source : ANDML. Hors ML de Marseille (objectif d'entrées : 1 260)

Explication du graphique : Les données les plus à gauche concernent une ML avec un objectif de 60 entrées pour 8,2 ETP. Cela fait un ratio Objectifs/ETP de 7,3. La structure la plus à droite du graphique a un objectif de 441 entrées pour 29 ETP, soit un ratio de 15. Le ratio moyen est de 8.

La marge d'autonomie des ML s'observe en effet dans l'usage de ces moyens financiers pour renforcer les effectifs RH. Certaines structures de notre échantillon ont sciemment sous-doté les équipes de conseillers GJ au démarrage du programme, ou sont au contraire parties sur des trinômes en lieu et place de binômes (voir plus haut le cas de la ML REPUBLIQUE). D'autres ont dû renforcer ces équipes en cours de route (création de conseillers supplémentaires venant en support ou « back-up », personnel administratif). La question de l'utilisation de ces fonds ou de fonds internes pour assurer ces frais de personnel, ainsi que ceux relatifs à la coordination et au management des équipes GJ, fait aussi que pas une ML n'a adopté le même modèle d'organisation du travail. L'ANDML s'interroge ainsi sur une possible déconnexion entre objectifs et moyens. Le modèle financier des ML et son impact sur leur modèle social (au sens « RH ») restent des objets d'étude et d'analyse à approfondir. Nous y revenons

²⁹ANDML, « Premiers enseignements de la mise en œuvre de la démarche « Garantie Jeune ». Point de vue des directions », 2014.

dans la dernière partie de ce rapport, au moment où une mission d'enquête a été confiée à l'IGAS sur le sujet.

A ces aspects « RH » s'ajoute **la question des locaux et de la localisation**. Nous avons insisté sur les contraintes matérielles que cela représente pour les ML. Notre constat rejoint celui fait par l'ANDML ou le SGMAP dans leurs bilans intermédiaires. Les zones urbaines peuvent être confrontées à des coûts très élevés de l'immobilier. Dans les zones rurales, les ML doivent tenter de démultiplier les lieux d'accompagnement collectif, mais les antennes dont elles disposent ne sont pas toujours équipées pour cela. Les élus constituent des relais précieux pour obtenir des salles.

Dans de nombreux cas, la GJ est ainsi organisée à distance physique du siège, comme on vient de le voir. Même dans des situations d'une proximité immédiate (une dizaine de mètres à EGLISE, 200 mètres à STADE) se posent des soucis inédits pour les directeurs de ML, responsables de la sécurité des salariés (situations de travailleur isolé, pouvant nécessiter des mesures de prévention spécifiques).³⁰ Pour les ML qui accueillent en leur sein des groupes de jeunes, se posent également d'autres questions très matérielles mais souvent symboliquement investies par les salariés.³¹

Le management de la GJ

Les aspects évoqués ci-dessus posent la question du management de la GJ. La GJ est assortie de moyens non négligeables (1 600 € par jeune), permettant des recrutements massifs. La ML CHATEAU a recruté quinze conseillers et deux personnels administratifs pour une centaine de salariés ; la ML EGLISE six conseillers GJ pour une trentaine de salariés. **Cela représente des évolutions considérables pour ces ML**. Jusqu'alors, les dispositifs d'accompagnement ou d'insertion mis en œuvre par les ML n'occasionnaient pas de telles transformations des organisations. Les recrutements ont dans plus de la moitié des cas (sur notre échantillon) été réalisés en externe, ce qui pose la **question de l'intégration de nouveaux salariés avec des cultures professionnelles différentes (généralement sans diplôme de conseiller en insertion) dans les collectifs de travail**. De plus, comme on vient de le voir, les équipes GJ sont assez souvent délocalisées, pour des contraintes matérielles. Enfin, du point de vue des pratiques professionnelles (un point qui sera abordé plus loin dans le rapport), la GJ implique des nouvelles façons de faire et des nouveaux actes métiers qui peuvent occasionner des craintes pour les salariés en place.

Le management interne de la GJ n'a initialement pas été pensé par l'Etat. Le kit de déploiement ne parle pas de ces aspects. Ces tâches ne sont pas prévues dans le décompte financier. Or, l'intégration de nouveaux collègues dans un collectif, en proportion importante (aux alentours de 20 % des effectifs), positionnés sur des tâches nouvelles (accompagnement collectif, gestion d'une allocation monétaire, etc.) et selon des modalités prescrites nouvelles (travail en binôme notamment) ne peut se faire sans définir une fonction hiérarchique en interne et des procédures de travail. Le management du travail sert autant à gérer le changement, à vérifier les transformations en cours et évaluer le travail, qu'à servir de ressource en cas de problème. Dans les plus petites structures, ce sont les directeurs(rices) de ML qui ont été placés en coordination de ces nouveaux collègues. Dans les structures de taille moyenne, l'adjoint(e) au directeur(rice) a généralement tenu ce rôle. Dans ces différents cas, cela a occasionné une surcharge de travail importante pour ces managers. Dans d'autres cas des chargés de projet ont été placés sur cette charge de coordination. A MUSEE (objectif de 100 en 2015, 3 conseillers recrutés), deux chargés de projets se partagent cette tâche, la première sur la coordination des temps collectifs et du suivi individuel, le second sur les aspects administratifs. A CRECHE, les deux binômes (pour 18 salariés au total) sont encadrés par une coordinatrice à mi-temps

³⁰ « On ne peut pas laisser un salarié isolé devant un groupe » dit un directeur de ML interrogé par l'ANDML.

³¹ « Enfin, les Missions Locales qui peuvent accueillir les premières cohortes en leurs locaux se heurtent aux questions : de surveillance, des repas, de la succession et concomitance des groupes, d'organisation des pauses des salariés... » (ANDML)

sur la GJ (l'autre mi-temps étant dédié à de la gestion de projets). Face à ces ratios de fort encadrement, on a noté plus haut le sous-encadrement des quinze conseillers GJ de la ML CHATEAU, sans ligne hiérarchique jusqu'à l'arrivée d'un directeur adjoint en cours d'année.

Aujourd'hui, de la même manière qu'il convient d'être attentif à la charge de travail réelle des conseillers en charge de la GJ (nous y reviendrons plus tard), il convient également de surveiller la **charge de travail réelle de ces différents responsables** – directeurs ou directeurs adjoints, coordinateurs, etc. – fortement mobilisés sur le dispositif. **Le budget global confié aux ML doit prévoir ces coûts de management, nécessaires pour prévoir un travail de qualité.**

L'impact symbolique du changement

Tout changement est porteur de signifiants symboliques différents. Il est clair que la GJ a été chargée de beaucoup d'affects dans certaines ML. Elle a pu être perçue comme une nouvelle façon de faire qui représenterait un futur professionnel plus ou moins immédiat. Ceci a conduit à des formes de méfiance ou de résistance, comme on l'a vu à EGLISE. La ML miroir (PARC) que nous avons retenue sur ce territoire tient de façon intéressante un discours très différent de celui de la directrice de la ML EGLISE. La GJ n'est là-bas qu'un outil parmi d'autres et les relations des salariés au dispositif sont vécues sur le registre de la banalisation, et non du symbolique comme cela semble être ici. Alors qu'à EGLISE, il en ressort une certaine méfiance à l'égard du dispositif pour les conseillers hors GJ, rien de tel au sein de la ML PARC. Pour la directrice de cette dernière, il n'y a pas « *un avant et un après GJ* », alors que ces propos ont été tenus par les directrices de la ML EGLISE ou REPUBLIQUE. Le dispositif n'est ni sacralisé, ni mythifié ; les conseillers affectés à la GJ continuent de pouvoir prendre leurs congés et leurs jours de RTT quand ils le souhaitent, alors qu'une organisation beaucoup plus rigide (et néfaste en termes de santé au travail) s'est mise en place à EGLISE, avant d'être quelque peu allégée (notamment par la transformation des binômes en trinômes). Une conséquence est qu'il n'y a pas de conflits ni de césure entre les conseillers GJ et hors GJ, à la différence de la ML EGLISE.

La ML miroir représenterait ainsi une figure de **l'interprétation de la GJ comme « dispositif supplémentaire »**, s'intégrant dans la panoplie existantes d'outils et mesures disponibles, tandis que la ML EGLISE semble avoir **surinvesti l'arrivée de la GJ comme « nouveau dispositif modèle »** qui viendrait cannibaliser l'ensemble de l'existant dans la perspective – pourtant floue – de décroisement des dispositifs.

Cette interprétation sur le mode de la transformation des ML *par* la GJ a pu se retrouver également à d'autres endroits, d'où l'importance de la perception symbolique du changement. **Est-ce que ce sont les missions locales qui transforment la GJ, dans une logique d'expérimentation et de réinterprétation, ou bien est-ce que c'est la GJ qui transforme les ML ?**

3. Le repérage des jeunes « NEETs » vulnérables

Cette partie du rapport s'intéresse à la problématique du repérage des jeunes. La Garantie Jeunes est basée sur des nouveaux critères, comme celui de « vulnérabilité », tandis que la catégorie de NEET fait elle aussi son apparition. Mettre l'accent sur le repérage et l'identification de jeunes appartenant à ces catégories modifie le sens habituel de l'action des ML, fondé sur une logique d'accueil, d'information et d'orientation. Il s'agit ici d'aller « vers » les jeunes vulnérables et de leur faire une offre de service.

La réussite de la GJ tient en partie à la capacité des acteurs territoriaux à faire entrer les jeunes NEETs vulnérables dans le dispositif. La mobilisation des partenaires est cruciale pour élargir le « vivier » de jeunes bénéficiaires potentiels. Dans ce contexte, quels ont été les partenaires mobilisés par les ML et comment ces partenariats ont-ils influé sur le sens et les orientations prises dans la mise en œuvre effective du dispositif ?

Nous insisterons sur les difficultés rencontrées sur le terrain pour réaliser les objectifs d'entrées, en essayant d'en expliquer les causes à partir des monographies. **Les difficultés rencontrées pour assurer les volumes d'entrées fixés doivent être prises en compte dans une optique de généralisation du dispositif.**

3.1. Un dispositif mettant l'accent sur les « entrées »

Les catégories du ciblage

La GJ s'adresse aux jeunes de 18 à 25 ans (avec possibilité d'élargissement aux 16-18 ans si leur situation est particulièrement fragile et qu'ils sont confrontés à un risque d'exclusion), n'étant ni en situation d'emploi, ni en études, ni en formation (NEET), en situation de vulnérabilité, de précarité ou de pauvreté.

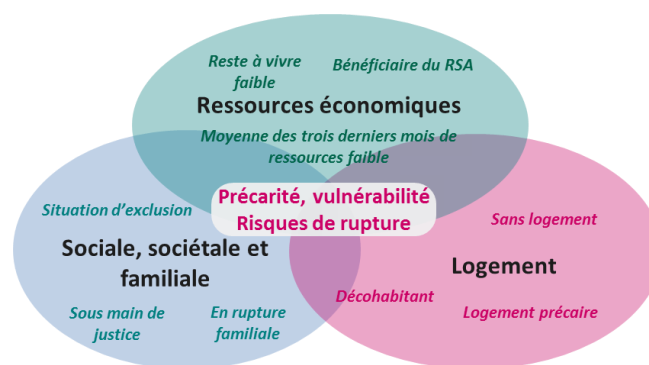
La catégorie de « NEET », impulsée par l'Union européenne, est ainsi utilisée sous cette forme pour la première fois dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique nationale d'insertion. **Toutefois, d'un point de vue pratique, cette nouvelle catégorie ne représente pas un changement majeur pour les ML.** Le fait de parler de « NEET » ne change pas la pratique, pour de nombreux interlocuteurs rencontrés, il s'agit du public habituellement visé par les ML : elles ciblent déjà les jeunes sortis du système scolaire, à la recherche d'un emploi ou d'une formation. La catégorie NEET représente ainsi un nouveau critère délimitant les publics visés, mais n'impose aucun changement opérationnel. *« Le NEET c'est un nouvel emballage, ça cible les mêmes catégories, mais avec le critère financier en plus »*

La principale nouveauté est en effet l'inclusion d'un critère de vulnérabilité. C'est la première fois qu'une politique d'emploi ou d'insertion professionnelle destinée aux jeunes et mise en œuvre par les ML inclut de manière explicite un critère de « vulnérabilité », partiellement lié aux ressources financières du jeune concerné et de sa famille. Jusqu'à présent, seules les difficultés personnelles eu égard au marché du travail (telles qu'un manque de qualifications ou d'expérience, des difficultés sociales dans la sphère de la santé, du logement, de la justice, etc.) étaient prises en compte. **Avec la GJ, les ressources financières du jeune mais aussi de sa famille sont étudiées.** Certes, la gestion des Fonds d'aide aux jeunes, réalisée par les ML, est fondée elle aussi sur l'appréciation de la vulnérabilité financière du jeune. Mais les FAJ restent un dispositif de soutien financier ponctuel. Avec la GJ, c'est une approche théorique nouvelle de la vulnérabilité non seulement financière, mais aussi sociale, des jeunes, qui est utilisée pour définir l'entrée dans le dispositif – c'est ce critère qui est vérifié dans les commissions d'attribution. On passe de dispositifs (comme TRACE ou CIVIS) basés sur la distance à l'emploi à un nouveau type de dispositif basé sur la pauvreté.

Pour évaluer la situation de vulnérabilité ou de précarité d'un jeune, le gouvernement a établi les lignes directrices suivantes. L'évaluation doit s'appuyer sur les points suivants :

- Vulnérabilité financière : jeunes vivant au sein d'une famille dont les ressources financières sont inférieures au seuil de revenu minimal ;
- Vulnérabilité familiale : jeunes ayant quitté le domicile familial ou résidant au sein du domicile familial sans soutien financier familial ;
- Vulnérabilité sociale : jeunes ayant quitté le système scolaire sans qualifications, ou jeunes placés sous main de justice.

Le cahier des charges fixe comme critère de vulnérabilité financière un niveau de ressources ne dépassant pas le montant du RSA pour une personne seule ou sans soutien financier. Cependant, un document d'aide à la décision produit par le Ministère courant 2016 invite bien les opérateurs à considérer la vulnérabilité sous toutes ses composantes, comme le montre le schéma suivant.



Source : annexe « Fiche de proposition d'entrée dans la GJ – outil d'aide à la décision », 2016

La GJ ne cible donc pas uniquement des NEETs, mais des NEETs pauvres (définition du cahier des charges) et vulnérables d'un point de vue social et familial. Si l'on peut chiffrer le nombre de jeunes NEETs au niveau national, le chiffrage de cette sous-population est bien plus complexe. Il n'existe pas de données préexistantes comptabilisant le nombre de jeunes NEETs vulnérables et le Ministère du travail a dû procéder à la mise en place d'une enquête statistique complexe invitant les acteurs du social à dénombrer cette sous-population à partir de données « proxy » (procédure CEdipe).

Toutefois, le ciblage ne se réduit pas à la prise en compte de ces critères. **La GJ cible en effet des NEETs vulnérables ou pauvres, et mobilisables dans l'emploi.** Le cahier des charges pose en effet la condition que les jeunes soient motivés et volontaires pour entrer dans ce dispositif qui vise à multiplier les immersions dans l'emploi. Le jeune visé doit être en mesure de s'engager dans une relation contractuelle d'un an et doit être en capacité de travailler. Or, de nombreux jeunes vulnérables ne sont pas prêts ou capables de travailler en raison de difficultés personnelles ou sociales (ex : jeunes sans domicile fixe ou ayant des problèmes de santé physique ou psychologique). Il est donc très difficile d'avoir une idée du nombre total de jeunes éligibles à cette mesure et ce, aussi bien au niveau national que local, si l'on considère que la population cible sont les jeunes NEETs, vulnérables et mobilisables dans l'emploi, et non la catégorie très englobante des NEETs.

La définition des objectifs d'entrée

Chaque ML s'est ainsi vu proposer des objectifs d'entrée par les DIRECCTE. La plupart des ML évoquent une « négociation » avec l'Etat déconcentré. Les volumes d'entrée ont été fixés à partir de la taille des ML, du contexte socioéconomique et des retours statistiques de la procédure Cédipe. Pour le directeur adjoint de la ML CHÂTEAU, le chiffre a été fixé « *au doigt mouillé* ». La responsable locale de la Direccte reconnaît : « *Il y a eu un travail réalisé par la DARES, mais je n'avais pas les résultats. Donc on a fixé les objectifs sans référence statistique. Ça a été : combien vous en voulez ?* » A la ML ECOLE, 80 structures ont été mobilisées sur le département pour comptabiliser les jeunes dans le logiciel. Le succès est mitigé, puisque seuls 600 jeunes ont été identifiés comme vivier « *ce qui est largement sous-estimé par rapport à la réalité* », même si cette réalité ne correspond pas à une statistique précise. L'objectif a été fixé à 1 250 sur le département. La ML CHATEAU s'est initialement vu fixer un objectif de 600 entrées, revu et augmenté en cours de route à 700 (ce qui a entraîné le recrutement d'un binôme supplémentaire). Pour la ML EGLISE, les objectifs ont certes été négociés mais à partir d'indicateurs « *d'une opacité totale* ».

On nous répond : « Vous avez un potentiel de NEET de machin machin », Oui mais bon, là c'est un potentiel de NEET. Après, nous quand on regarde dans les NEET, il y en a aussi beaucoup qui sont déjà à la Mission locale et puis qui sont déjà en formation, donc ils ne sont plus tout à fait NEET non plus, même si au départ ils l'étaient. On n'a pas de moyens de..., de pouvoir se baser en disant : « Là potentiellement on a tant de jeunes ». Au départ, à 280, après on nous dit : « Ah mais vous avez accepté ces objectifs-là ». Oui mais enfin après, quand tu es devant le préfet, le préfet qui dit : « Aujourd'hui ça va être ça, Missions locales machin », de dire : « Non mais moi, Monsieur le préfet, je ne vais pas vous dire que c'est 280 ». En fait au départ on n'en a aucune idée. (directrice ML Eglise)

Les plus petites ML comme ECOLE ont eu un objectif de 100 jeunes. La ML de PARC est passée d'un objectif de 100 entrées en 2015 à un volume de 85 pour 2016 – soit le nombre des entrées réalisées l'année précédente.

L'impact de ces objectifs d'entrée

La logique d' « entrée » vient modifier fortement les pratiques des conseillers et invite à faire évoluer les partenariats sur les territoires, ce que nous détaillons ci-dessous. **Les dispositifs d'accompagnement renforcé précédents ou actuellement menés par les ML, comme TRACE ou CIVIS, n'enjoignaient pas au même effort de repérage des jeunes.** Fonctionnant selon une logique d'enveloppe et sur des critères centrés sur les difficultés relatives au marché du travail, ils offraient une certaine facilité aux ML. Un jeune pouvait « basculer » en TRACE ou CIVIS pour autant qu'il respectait les critères d'entrée et dans les limites d'une enveloppe annuelle. Les critères d'entrée laissaient une latitude au conseiller.

Avec la GJ, une mesure de la performance de la ML est basée sur sa capacité à réaliser ces entrées. Le financement des ML dépend en partie de cette performance à l'entrée, sans compter qu'une autre partie du financement dépend des taux de sortie positive à la fin des douze mois. Il est donc implicitement prévu que la ML soit en capacité de maîtriser l'ensemble du processus, de l'entrée dans le dispositif à la sortie de ces jeunes vers l'autonomie. Ceci est très engageant.

Par contraste avec un volume fixé d'emplois aidés ou une enveloppe maximale de suivi renforcé, de plus, il faut bien tenir compte que **le volume d'entrées octroyé aux ML a un impact direct sur les organisations. Selon qu'elle a un objectif de 100 ou 200 jeunes en GJ, la ML doit s'organiser différemment** : binômes supplémentaires à recruter, question des locaux et du matériel, organisation du travail et des cohortes, coordination de l'équipe, process internes d'échanges entre conseillers, etc. Par comparaison, avoir un objectif de 100 ou 200 Emplois d'avenir n'a pas les mêmes conséquences

organisationnelles, en termes de recrutements supplémentaires par exemple, même si bien sûr l'accroissement de la performance attendue peut conduire à intensifier le travail des équipes.

Les EAV, passer de 100 à 200, ça ne modifie pas grand-chose. Mais pour la GJ, passer de 100 à 200, ça veut dire des conseillers en plus, des locaux en plus, intégrer l'équipe, une autre organisation, ce n'est pas pareil... (Direccte, CHATEAU)

Si les ML sont le principal opérateur de la GJ, elles n'opèrent cependant pas seules ce travail de repérage – même si au final elles assument seules cette performance. Comment s'effectuent les partenariats de repérage des jeunes ?

3.2. L'évolution des partenariats

Le renforcement des partenariats avec les acteurs institutionnels du SPET

Avec la GJ, une partie de la mission des ML se déplace. On passe d'une offre de service aux jeunes « là », c'est-à-dire qui se présentent à l'accueil, à une ambition d'offrir un service aux jeunes qui ne sont « pas là ». C'est en ce sens que l'on peut parler **d'une incorporation d'une logique propre au travail social d'identification et de repérage de publics en besoin, qui ne se présenteraient pas spontanément aux services concernés.**

Le référentiel de l'accueil, information et orientation s'élargit pour inclure l'idée de repérage. Ce repérage ne peut logiquement s'effectuer qu'en dehors de la ML. Le kit de mise en œuvre de la GJ avait ainsi défini la « mobilisation des partenaires » comme centrale dans les étapes amont de la mise en œuvre. L'objectif est de « mobiliser et sensibiliser les partenaires de la démarche au repérage de jeunes candidats à la GJ, afin d'enrichir et diversifier le 'vivier' de bénéficiaires ». Les responsables de ce travail amont étaient autant les Préfets de région et de département, les ML, les différents membres participant aux commissions ou encore les élus locaux.

Ces campagnes de mobilisation des partenaires ont été effectivement réalisées avec un rôle important des préfetures, comme à ECOLE. Cette mobilisation s'est généralement appuyée sur l'organisation des premières commissions, locales et départementales. Sur le territoire d'EGLISE, un courrier a ainsi été adressé à l'ensemble des maires du département pour les inciter à faire connaître le dispositif auprès de leurs administrés. Une réunion a été organisée en lien avec le Conseil départemental qui regroupait le maire, les journalistes, les associations pour promouvoir le dispositif. Dans le PDI (plan départemental d'insertion) du Conseil départemental, l'unité territoriale d'action sociale d'EGLISE s'est ainsi engagée à développer des actions spécifiques visant à renforcer les liens avec la mission locale dans le cadre de la GJ. A CHATEAU, le dispositif a été lancé de façon commune entre la Direccte, les ML et le Conseil départemental, avant d'être élargi à la Région et d'autres acteurs. Les élus locaux ont été fortement mobilisés au démarrage et en cours de route. Ils ont un rôle central de repérage des jeunes en difficulté dans les plus petites communes, ce sont eux qui véritablement connaissent les familles.

Le cœur des partenariats a donc été constitué des partenaires institutionnels classiques de la ML (Direccte, Conseils départementaux, etc.), soit un ensemble d'acteurs travaillant déjà ensemble dans le cadre du SPET. La Direccte, comme pour la mise en œuvre des EAV depuis 2013, ont joué un rôle central de mobilisation des acteurs et de relais entre les opérateurs et l'Etat. Elles ont pu revêtir un rôle facilitateur ou au contraire amplifier une interprétation stricte et contraignante des textes, comme on le détaillera plus loin dans l'analyse des commissions. Les Préfets de département ont impulsé des dynamiques partenariales et ont eu à certains endroits comme EGLISE des tentations de contrôle sur l'ensemble des acteurs. Pôle emploi n'étant pas opérateur de la mesure, son rôle semble limité dans

la mise en œuvre effective. Les Régions ont de leur côté été plus tardivement impliquées, et leur intégration dans les partenariats de pilotage de la GJ représente aujourd'hui un axe de progrès repéré notamment par le bilan du SGMAP.

La création ou l'investissement de nouveaux partenariats

A côté de ces partenariats déjà bien installés et renforcés avec la GJ, d'autres acteurs sont intervenus dans ce que nous pourrions définir comme **un nouveau « cercle » de partenariats autour des ML**.

Il s'agit notamment de nouvelles relations avec des acteurs hors du champ classique « emploi-formation » : la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP), les centres d'hébergement et de réadaptation sociale (CHRS), etc. Ces relations préexistaient souvent mais étaient davantage fondées sur des contacts personnalisés ou des sollicitations ponctuelles. Par exemple les CHRS sont des partenaires habituels des ML dans l'accompagnement des difficultés des jeunes relatives au logement. De même, les PJJ ou SPIP pouvaient être en contact avec les ML dans le cas particulier d'un jeune suivi. Dans certains cas, ces partenariats étaient davantage formalisés par la présence de postes spécifiques au sein des ML, par exemple un référent sur les jeunes sortant de prison. C'est ainsi le cas à château ou à REPUBLIQUE.

Les partenariats avec ces différents acteurs du social ou de l'Education nationale ont ainsi été renforcés et institutionnalisés par la présence de représentants dans les commissions locales : une référente PJJ est présente dans les COL à EGLISE, avec le responsable départemental du CIO ; le SPIP était présent au démarrage à ECOLE. Si désormais son représentant n'y assiste plus faute de temps, cela a néanmoins permis des échanges réguliers au lancement et des prises d'information.

De nouveaux acteurs apparaissent également comme les CAF (caisses d'allocations familiales), mais uniquement sur certains territoires. Sur le département d'ECOLE, le Préfet a relayé l'information auprès de différentes institutions. La CAF a joué un rôle important dans la diffusion de cette information (distribution d'outils d'information, présentations en interne de la GJ, envoi d'un mailing ciblé aux jeunes).

3.3. Comprendre les difficultés du repérage

La portée de ces partenariats en matière de repérage

En quelques années, les ML ont fortement développé leur maillage partenarial : d'abord avec la gestion des Emplois d'avenir, qui a conduit à créer des cellules opérationnelles intégrant les acteurs du SPET et des acteurs économiques, en fonction des territoires ; puis avec la GJ qui a conduit à institutionnaliser et renforcer des partenariats avec les acteurs davantage de la sphère sociale. Entre fin 2012 et 2016, les ML ont donc consolidé de multiples relations institutionnelles. Ces partenariats ont rapidement été interrogés par l'Etat dans une visée d'analyse de leurs performances. Dans le cadre des EAV, la question est celle de la capacité des ML, par le biais de ces partenariats, à réaliser les objectifs d'emplois aidés fixés. Une forte pression descendante avait été constatée dans les premiers mois de mise en œuvre (Farvaque et Messaoudi, 2013). **La même pression est aujourd'hui constatée au regard des performances d'entrées dans le dispositif GJ**. La constitution de ces partenariats est censée apporter aux Missions locales un vivier de jeunes correspondant aux critères d'éligibilité de la GJ. Or, la portée directe de ces partenariats en matière de repérage est parfois considérée comme insuffisante, si l'on s'en tient à une vision surplombante. Les ML connaissent globalement des difficultés à respecter les objectifs d'entrée : est-ce à dire que ces partenariats sont inopérants ou inefficaces ?

Il faut en fait se détacher d'une vision très linéaire qui consisterait à penser que, bien informés par différents mécanismes, ces partenaires seraient naturellement en mesure de repérer des jeunes correspondant à la cible et à les orienter vers les ML qui instruiraient avec succès leurs dossiers devant les commissions d'attribution. Les représentations et systèmes d'action de ces différents partenaires, mais aussi les contraintes propres au dispositif de la GJ, font que cela est nettement plus complexe sur le terrain. Il est nécessaire de passer en revue ces différents partenariats, sur la base des retours d'expérience de nos monographies.

Contraintes et logiques d'action dans les partenariats

La protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), par exemple, est chargée de la justice des mineurs. Or les 16-18 ans ne sont acceptés dans la GJ que sur dérogation de la commission départementale. L'intérêt de faire entrer un jeune mineur suivi par la PJJ dans le dispositif varie ainsi d'une commission à une autre. La présence de la PJJ dans une commission locale comme à EGLISE permet d'apporter des éléments de connaissance de ces jeunes dans l'instruction des dossiers, et de formaliser au-delà de cette instance un lien en matière de suivi. Les partenariats avec **le Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP)** sont également fondés sur des représentations et des façons de procéder variables. L'instruction de dossiers de jeunes en probation peut être appréhendée comme une façon de faire valoir une démarche d'insertion auprès du juge, afin de préparer une sortie de milieu fermé. Cela est valorisé du côté de certains SPIP : la GJ est « *une alternative crédible aux yeux du juge* ». Les ML peuvent abonder dans ce sens, car cela va dans l'intérêt du jeune, même si à certains endroits comme à EGLISE la ML évoque le fait que le Préfet serait opposé à ce type d'argument, sur le mode « la GJ n'est pas là pour influencer les juges ». Néanmoins dans l'ensemble, les jeunes sous main de justice restent un public encore assez méconnu des ML, sauf dans les cas où il existe un poste de référent spécifique comme à CHATEAU ou REPUBLIQUE. Cette ML dispose d'un conseiller référent pénitentiaire qui, depuis plusieurs années déjà, va à la rencontre des jeunes incarcérés et ou en AMO (services d'aide en milieu ouvert) et travaille avec le service prévention de la commune. A ECOLE, la GJ est vue comme un accélérateur en termes de collaboration entre la ML et le SPIP. La transmission des informations pose parfois problème, par exemple à EGLISE, les dossiers comportent une case « sous main de justice », tandis qu'à ECOLE ou CHATEAU cette information n'est pas divulguée.

Les relations avec **l'Education nationale et les centres d'information et d'orientation (CIO)** sont parfois décriées par les ML. L'idée a parfois été évoquée selon laquelle l'Education nationale ne souhaiterait pas présenter les services de la ML afin de ne pas inciter les jeunes au décrochage (CHATEAU). De même se pose une question de périmètre ; pour la ML le CIO ne capterait pas vraiment de publics déscolarisés, alors que les ML sont censées proposer des services aux jeunes qui sont sortis du système scolaire. Par contraste, à EGLISE, les relations sont bonnes entre la ML et le CIO qui participe par le biais de son directeur départemental aux commissions locales. Ils orientent des jeunes vers la ML.

Les relations avec **Pôle Emploi** concernent moins le repérage que l'accompagnement, dans le cadre de délégations d'accompagnement. En matière de repérage, plusieurs ML indiquent que Pôle emploi ne « *joue pas le jeu* » de l'orientation des jeunes vulnérables correspondant à la cible, quand bien même des accords locaux existent et que les relations interpersonnelles sont bonnes entre les responsables. C'est par exemple le cas à la ML REPUBLIQUE, ce qui est d'autant plus surprenant que la ML a l'habitude de mener des opérations de recrutement conjointes avec Pôle emploi. Entre ici en ligne de compte un nouvel élément, à savoir une **possible concurrence entre dispositifs** qui sont eux aussi, comme la GJ, financés sur la base d'un volume d'entrées de jeunes correspondant peu ou prou à la même cible des NEETs. La concurrence de la GJ avec les dispositifs de l'IEJ (initiative pour l'emploi des jeunes) et du PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi) est montrée du doigt du côté des ML pour expliquer cette passivité de Pôle emploi, au moins à ECOLE et EGLISE. Une attitude au départ très opposante de la part

de Pôle Emploi a même été constatée, dans le cas de la ML ECOLE (voir § 4 sur les commissions d'attribution).

La faible coopération de Pôle emploi sur le repérage est donc renforcée par une logique de concurrence entre dispositifs sur l'accompagnement renforcé. La concurrence en matière de repérage peut aussi être dû à la présence d'un **Epide**³² sur le territoire, structure qui accueille un même type de public. A plusieurs reprises également nous a été évoqué le cas **d'acteurs divers financés par le biais de l'IEJ**. Pour la plupart des centres de formation, une part importante de leur financement tient à leur volume de jeunes NEETs, d'où parfois des techniques agressives de repérage des jeunes, qui tiendraient plus à du démarchage (on nous a évoqué à plusieurs reprises des démarches de type tractage à la sortie des ML, sans que nous ayons pu vérifier cela).

La Défense nationale, de son côté, a été identifiée au niveau national comme un partenaire important, capable de repérer les jeunes cibles dans le cadre des « journées défense et citoyenneté ». Sur le terrain, ce partenariat existe en effet mais n'a pas été particulièrement renforcé avec la GJ. La ML de CHATEAU par exemple est présente à ces journées. La Défense nationale orientait déjà les jeunes vers la ML.

Quel repérage par les travailleurs sociaux ?

Un présupposé implicite du dispositif semble être que ces différents partenaires allaient repérer des situations de jeunes vulnérables et les orienter vers la GJ. Ces différents partenaires ont la capacité de présenter directement des dossiers de jeunes via une fiche de liaison. Cela n'est observé nulle part ou presque. Les taux de repérage des jeunes par les partenaires des missions locales est globalement très faible, inférieur à 10 % si l'on se fie aux données nationales issues du reporting par les ML (données ci-dessous), mais ce taux est tronqué et trompeur. Si les partenaires des ML n'instruisent pas directement de dossiers, en revanche ils orientent bel et bien les jeunes en difficulté vers ces structures. Pour le dire simplement, les acteurs du social n'orientent pas vers la GJ mais ils orientent vers la ML.

Repérage et orientation – données nationales, mars 2016

Mission locale	93,6 %
Services municipaux	0,2 %
Services du CG	0,6 %
Clubs de prévention	0,2 %
CHRS	0,1 %
CIO	0,0 %
Pôle Emploi	0,4 %
PJJ	0,1 %
SPIP	0,1 %
Autre partenaire	0,5 %
motifs erronés	2,6 %

Source : DGEFP

Cela est particulièrement observé dans le cas des travailleurs sociaux (TS) des départements. Pour comprendre pourquoi les TS ne prescrivent pas massivement la GJ alors qu'ils sont en contact quotidien de familles en détresse, il faut comprendre les représentations professionnelles de ces acteurs ainsi que leurs contraintes en termes de territoire d'action légitime. Notons tout d'abord que les ML et les TS du conseil départemental se connaissent généralement, au moins par relations

³² Les EPIDE (Établissement Pour l'Insertion Dans l'Emploi) sont des centres (18 en France) fonctionnant selon un principe d'internat, une discipline stricte, le port de tenues uniformes, des classes à effectifs réduits et un projet pédagogique ; ils sont ouverts sur le principe du volontariat aux jeunes de 18 à 25 ans sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle, et visent à conduire ces derniers vers un emploi durable.

interpersonnelles, et que la Garantie Jeunes a conduit à institutionnaliser ces relations. Par exemple à CHATEAU, le service insertion du Conseil départemental participe aux commissions locales, sans compter que la ML partage des espaces communs avec le centre départemental d'action sociale. Depuis 2013, la ML expérimente même un dispositif d'accompagnement vers l'emploi des jeunes bénéficiaires du RSA, en lien direct avec le CD (encadré). Dans cette ML, il n'y eu que très peu de « prescriptions » directement réalisées par les TS. « *On a beau faire le tour des travailleurs sociaux, on fait des présentations, y compris sur des territoires plus petits que CHATEAU (...). On fait ça sur [les deux antennes de la ML], on a très peu de retours* » (directeur adjoint). Des réunions d'information ont été organisées avec toutes les assistantes sociales sur le secteur d'une antenne, mais sans que cela ne débouche sur des prescriptions.

Pourtant elles [les assistantes sociales] connaissent les jeunes, elles connaissent des familles qui sont susceptibles d'avoir des jeunes qui rentrent dans le dispositif. Ce qui se passe c'est qu'elles nous envoient le jeune à la ML, mais elles ne font pas de prescriptions GJ.

Q. Donc elles envoient quand même des jeunes ?

Oui, mais je ne pense pas que ça ait changé leurs pratiques. Elles envoyaient déjà des jeunes avant la GJ. Donc elles continuent d'en envoyer, mais pas spécifiquement parce qu'elles ont entendu parler de la GJ. Le fait qu'il y ait la GJ n'a pas changé les pratiques. (directeur adjoint ML CHATEAU)

Cela résume l'observation faite dans la plupart des ML, à savoir qu'il n'appartient pas à ces travailleurs sociaux d'instruire des demandes d'accès à la GJ, mais ils peuvent tout à fait orienter les jeunes repérés vers les ML. Seul dans le cas de la ML ECOLE, ont été relevées des prescriptions de la part des assistantes sociales. Cette ML est à cheval sur deux circonscriptions d'action sociale (territoires d'interventions du conseil départemental), avec qui les relations sont inégales. Sur un de ces deux territoires, on constate des transmissions régulières de dossiers par les TS, soit une vingtaine d'orientations en 2015 pour 7 jeunes intégrés dans la GJ. L'autre circonscription n'a envoyé aucun jeune vers ce dispositif en 2015.

Un partenariat entre le Conseil départemental et les ML pour l'accompagnement des jeunes allocataires du RSA

En 2013, le CD du département de CHÂTEAU a conçu un partenariat innovant. Il s'agit d'un contrat d'accompagnement renforcé dédié aux moins de 26 ans, bénéficiaires du revenu de solidarité active ou suivis par l'Aide sociale à l'enfance présentant des difficultés dans leur prise d'autonomie et ne disposant pas de ressources. L'accompagnement des jeunes bénéficiaires RSA sur le département a été confié aux cinq ML du département. L'objectif est d'accéder rapidement à un emploi ou à une formation qualifiante. Dans le cadre d'un conventionnement avec le Département, les ML mobilisent les dispositifs existants : emplois aidés (EAV, CUI), aides financières (Faj), conventions passées avec les Foyers de Jeunes Travailleurs, mesures de formation, etc.

Les prescriptions se font en lien avec les travailleurs sociaux du CDAS. L'objectif est de 350 jeunes par an dont 300 bénéficiaires du RSA. Jusqu'à présent dans trois cas sur quatre, il s'agissait de femmes avec enfants. Les missions locales participent aux comités techniques. Il s'agit d'un choix politique important qui a renforcé le partenariat et l'expérience d'un travail en commun entre ML et les services sociaux du département sur l'accompagnement des jeunes en difficulté.

Pourquoi les travailleurs sociaux éviteraient-ils ainsi d'instruire ces dossiers de demande de la GJ ? Plusieurs explications se cumulent. Une première tient à leur ethos professionnel. Les TS éviteraient de compromettre leur relation avec des personnes en mentionnant un « droit » à une allocation

monétaire qui en fait dépend de la décision d'une commission. Ce faisant ils évitent de se « griller » avec leur public. La présence d'une allocation monétaire reste importante dans bien des situations mais le jeune est envoyé vers la ML, et non vers la GJ, afin d'éviter tout faux espoir.

« Une assistante sociale se dit : tel jeune est en difficulté, elle ne cherche pas à savoir s'il relève de la GJ, de l'ANI, du CIVIS, elle l'envoie à la ML. La ML se débrouillera »

Par ailleurs, se pose la question de l'orientation marquée « emploi » du dispositif. La normativité « work first » du dispositif a très bien été comprise par les TS. Certains d'entre eux défendraient une approche différente, moins normative ; le travail fait avec les jeunes adultes dans le champ social ne devrait pas venir embrayer sur des problématiques d'emploi qui relèvent d'une autre approche et d'autres structures (comme les ML mais aussi Pôle emploi ou l'IAE). Cela pose la question de savoir si l'ensemble des acteurs partagent les mêmes représentations de la GJ ou, comme le dit un conseiller insertion d'EGLISE, si « tout le monde est sur la même longueur d'onde » en ce qui concerne à la fois le ciblage du dispositif et ses finalités.³³

A cela s'ajoute une éthique du droit de réserve lié au principe du secret professionnel, à savoir le refus de divulguer à des acteurs hors du champ du social des informations sur des jeunes potentiellement éligibles à la GJ. Cela peut s'ajouter à une représentation conflictuelle des territoires d'intervention auprès des ces publics et à une contestation de la sphère de l'insertion à venir dans la sphère du travail social.

« Pour les purs et durs, ils estiment que hormis eux, personne ne sait faire du travail social (...) on n'a aucune légitimité à leurs yeux, à connaître des choses sur l'histoire familiale, donc chacun se débrouille dans son coin pour avoir les informations qui lui seraient nécessaires pour travailler. Tout le monde n'est pas comme ça, il faut que les personnes aient dépassé la formation qu'elles ont eue... franchement dans les formations ça continue à être un dogme : hormis le label travail social, travailleur social, assistant social, ou éducateur spé, on ne sait rien faire ». (directrice ML PARC)

Se pose également la question des territoires institutionnels d'intervention, en sus de ces territoires « symboliques ». Sur EGLISE, le repérage de ce public des « jeunes adultes » est en soi problématique car tous les acteurs s'accordent pour reconnaître qu'il constitue en quelque sorte le point aveugle des politiques sociales. Le conseil départemental admet ne pas être équipé pour capter ce public. Pour le Conseil départemental, le public des jeunes adultes « constitue un angle mort difficile à capter ; si ces jeunes sont sortis du système scolaire et de la structure familiale on a plus de mal à les voir, il y a une offre de service spécifique à penser pour ce public-là ». Les travailleurs sociaux de l'aide à l'enfance (ASE) travaillent dans les familles avec les jeunes jusque l'âge de 21 ans ; « à 21 ans on passe le relais » (éducateur spécialisé, ASE, CHATEAU). Pour ces jeunes ASE, le travail est avant tout social, « les cadres ASE n'ont pas l'habitude d'orienter vers l'emploi » (idem). Néanmoins, le travail partenarial entre les ML et l'aide sociale à l'enfance reste assez nouveau et ne peut être évalué que sur le moyen et long terme.

Le repérage et la transmission d'informations de la part des travailleurs sociaux ne vont ainsi pas de soi, contrairement à ce qui a été postulé au départ. Un rapport de l'IGAS (2005)³⁴ sur le travail social auprès des jeunes en difficulté avait ainsi relevé la contingence du travail de repérage. Des cas de jeunes en difficulté sont généralement repérés, mais il y aura toujours des cas qui échapperont aux

³³ « notre rôle ce n'est pas d'accompagner les familles, ce n'est pas d'aller regarder sous les escaliers voir qui peut venir ou pas, il y a des professionnels pour le faire. Mais ces professionnels-là, quelle est leur vision de la Garantie jeunes ? Qu'est-ce qu'eux, ils mettent dans la Garantie jeunes ? Et qu'est-ce qu'eux, ils mettent en ce qui concerne le cible, pour pouvoir aller sur une Garantie jeunes ? Et nous, Mission locale, quelle est notre vision du dispositif et qu'est-ce que nous mettons sur le public cible à même d'aller sur ce dispositif ? J'ai souvent l'impression qu'on n'est pas toujours sur la même longueur d'ondes à ce niveau. » CIP EGLISE

³⁴ IGAS, Le travail social auprès des jeunes en difficulté dans leur environnement, 2005

institutions et aux TS. « Ce sont parfois les hasards du parcours du jeune qui mettent telle ou telle institution en mesure de repérer ses difficultés. Mais il arrive qu'en dépit de difficultés réelles, le repérage ne se fasse pas, ou ne débouche sur rien, car ce n'était pas le bon moment, ou le bon contact » (IGAS p. 41). Au-delà du repérage en tant que tel, il y a ensuite la question de l'utilisation des informations dont les professionnels disposent. Les grilles ou critères de repérage varient d'une structure à une autre. Par exemple en ce qui concerne l'enfance en difficulté, une association utilise cinq critères, une autre sept... Les partenaires de la ML ne travaillent pas mécaniquement avec les critères de ciblage de la ML. Il faut donc être prudent face à une approche mécanique du repérage qui nierait la complexité du travail des TS, alors que c'est un métier en soi que de repérer les jeunes dans les différents lieux (errance, rue, urgence, foyers d'accueil, autosignalement, école, etc.) et que de traiter les informations obtenues.

Des innovations en matière d'action commune pouvant permettre le repérage de jeunes

Certaines innovations ont été relevées sur le terrain, pouvant permettre l'identification de jeunes. Les auteurs du rapport « Les Missions locales et l'innovation » avaient déjà noté que l'une des situations critiques poussant ces structures à innover était le fait que « les jeunes ne viennent pas spontanément à la ML »³⁵

Diverses initiatives partenariales ont été déployées pour inciter les jeunes à se rapprocher des ML. A l'instar des travailleurs sociaux de l'aide sociale à l'enfance, les Caisses d'allocations familiales disposent de TS qui « vont dans les familles ». Cette collaboration entre les ML et les Caf reste toutefois peu élaborée. On notera l'expérience de la CAF du département de ECOLE. Fin 2014, dans la perspective de la GJ, la CAF avait lancé une requête dans son système pour identifier les jeunes de 18-25 ans allocataires (jeunes parents). Au total environ 300 jeunes ont été repérés sur le département, soit approximativement une quarantaine pour chaque ML. Compte tenu de l'impossibilité de transmettre les coordonnées aux ML (en raison de contraintes posées par la CNIL), la CAF a pris l'initiative d'envoyer un mailing à tous ces jeunes en les invitant à prendre contact avec la ML la plus proche. Cette action a été financée sur les fonds propres de la CAF. La directrice n'envisage pas de renouveler l'opération en 2016 car elle n'a aucune visibilité sur le résultat, pour une opération qui s'est avérée coûteuse. Les ML de ce département n'ont pas indiqué de venues massives de jeunes par ce mécanisme.

Les associations sportives et de quartier représentent aussi des sources possibles pour constituer un vivier. Sur la ML PARC, la directrice fait observer qu'il y aurait un espace à occuper pour le CD dans la mesure où de nombreuses associations sportives sont subventionnées par le département. Ces associations « *entrent dans les familles et connaissent bien les situations des jeunes.(...) mais encore faudrait-il que le service jeunesse du CD parle au service insertion du CD et ça...* » Un adulte-relais embauché par la ML de CHATEAU confirme ce rôle important des associations sportives.

La problématique des « jeunes déjà connus »

Ces difficultés de repérage ont fait apparaître une problématique énoncée de la façon suivante : les ML ne parviendraient pas à repérer des jeunes non connus d'elles et correspondant à la cible. Dit autrement, elles ne seraient en contact qu'avec des jeunes « déjà connus ». Cet énoncé distille l'idée d'un manque d'efficacité des partenariats constitués ou renforcés en vue de la mise en œuvre de la GJ.

Il convient d'apporter des éléments de nuance à ce constat unidirectionnel.

³⁵ Bureau M.-C., C. Leymarie, « Innover dans le social : l'exemple des missions locales », 4-pages du CEE, 2005, février

Des jeunes qui ont déjà été inscrits une fois à la ML, mais qui restent une cible pertinente

Comme on l'a vu plus haut, les taux d'orientation des partenaires sont faibles, mais ce chiffre ne renseigne que les rares prescriptions directes. L'effectivité des partenariats doit être évaluée sur une autre base. Au final, la centralité de la ML comme guichet unique spécialiste de l'insertion des jeunes est renforcée. En résulte un flux constant d'arrivée de jeunes vers les ML. C'est ce flux qui alimente les entrées dans la GJ.

Il convient ainsi d'interroger la notion d'« orienter vers » (ou encore le terme « envoyer vers »). Mis à part Pôle Emploi qui peut co-traiter le parcours des jeunes demandeurs d'emploi et qui donc formellement envoie la personne vers la ML, dans les autres cas il s'agit plus d'une orientation ou d'un conseil. Cela peut être suivi d'effet ou non, et le cas échéant plus ou moins rapidement dans la durée (le jeune peut suivre le conseil de son assistante sociale trois mois plus tard). La ML de CHATEAU a constaté dans le cadre d'une étude interne qu'un nombre important de jeunes avaient bien connu la ML grâce à un partenaire : d'abord par Pôle emploi (28%) puis un travailleur social (10%). Même si cette orientation n'apparaît pas flagrante aux yeux des responsables (les jeunes ne disent pas avoir été « envoyés par »... lors du premier entretien), celle-ci est effective. Les autres modalités de réponse sont les amis (22%, effet « pairs » qui semble se produire dans le cas de la GJ) et la famille (23%). La place de l'Education nationale est réduite : le CIO (1,5%), la MGI/MIJEC (2%), le collège (3%), le lycée (5,5%). Pour le responsable de la ML, c'est dû au fait que l'Education nationale ne touche que des publics scolaires (hors du champ des ML). Mais il convient de faire attention à l'effet-mémoire également (on se souvient principalement du dernier « orienteur »).

En la matière, il convient donc d'être très prudent quand à l'analyse de cette statistique. Reste le constat que les ML captent massivement un public « déjà connu ». Un autre indicateur est utilisé dans les grilles de suivi nationales, ce qui souligne l'attention de la puissance publique portée sur cette question du repérage. La « part des jeunes déjà connus » de la ML est ainsi de 82 % en mars 2016, sur les 55 000 jeunes entrés dans le dispositif. Il n'y a ainsi pas eu un flux de jeunes jusqu'ici éloigné du réseau des ML qui aurait été repéré *expressément* dans le cadre de partenariats de repérage, voire qui se seraient mis directement en relation avec les ML attirés par cette allocation monétaire nouvelle. Qu'est-ce qui explique que les ML captent d'abord des jeunes « déjà connus » ?

Il est d'abord nécessaire de déconstruire cet indicateur. Il signifie que les jeunes entrés dans la GJ sont déjà inscrits dans les fichiers de la ML ; il ne s'agit pas d'un flux nouveau mais de jeunes dans les « stocks ». Il s'agit en fait de jeunes qui ont déjà poussé une fois la porte de la ML et ont donc été enregistré en tant que tels. Ces jeunes ont pu en rester au stade du premier contact ou ont pu avoir déjà bénéficié de conseils et d'accompagnement. La date de l'événement peut être plus ou moins lointaine. Pour la Direccte CHATEAU, « *trouver des jeunes qui ne connaissent pas la ML, c'est rare* ». Il y a toujours une « *trace dans les fichiers* ». « *Même ceux qui sortent de l'Education nationale, ils viennent rapidement à la ML pour chercher un apprentissage* ». En clair, parmi le public déjà enregistré dans les fichiers de la ML, il peut y avoir une masse relativement significative de jeunes « cibles », reçus épisodiquement sans avoir bénéficié d'un accompagnement intensif vers l'emploi, et aujourd'hui éloignés du service public de l'emploi.

Un constat objectivé : la ML est déjà connue de ces jeunes

La vision de jeunes « dans la nature », coupés de toute relation institutionnelle, est ainsi une représentation tronquée de la réalité. La ML de CHATEAU a recruté un adulte-relais pour justement faire ce travail d'« aller vers » les jeunes (il était prévu début 2016 de créer un second poste). Le département de ECOLE et REPUBLIQUE a également financé des postes d'adultes-relais au profit de certaines ML (la ML d'ECOLE ne peut en bénéficier car ces postes sont réservés aux quartiers en politiques de la ville ; le directeur de la ML vient de faire une demande de service civique pour réaliser un travail identique). Ces postes permettent de répondre à l'injonction d'aller « chercher » des jeunes

pour les amener vers la ML, soit une logique de travail social très différente du référentiel classique « AIO » (accueil, information et orientation). Le travail de l'adulte-relais à CHÂTEAU permet en fait **d'objectiver le constat qu'il y a peu de jeunes qui ne connaissent pas la ML**. Il travaille essentiellement en milieu urbain, dans trois quartiers de la ville (encadré). Depuis son arrivée, il aurait rencontré 150 jeunes déjà enregistrés à la ML, soit environ 80 % des jeunes rencontrés lors de déambulations (il n'a pas de chiffre exact total faute de traçabilité). Une dizaine d'entre eux sont entrés dans le dispositif. Il s'agit donc au global déjà « connus » de la ML, mais avec qui le contact a été perdu, faute – selon lui – de propositions concrètes et rapides de la part de la structure. Néanmoins, ce « *prisme de la rue* », comme l'explique une conseillère de la ML, pose problème, car « *les jeunes filles ne sont pas dans la rue* ». L'idée a été évoquée de faire un travail comparable dans les centres commerciaux mais elle a peu apprécié l'idée, qui ne s'est pas concrétisée.

Le rôle de G., adulte-relais sur la ML de CHATEAU

G., 41 ans, possède un BPJEPS et un DEJEPS et a une longue expérience dans les quartiers de la ville. Il a été embauché sur un CDD de 3 ans, avec un objectif assumé de faire revenir les jeunes de 3 quartiers classés QPV vers la ML. Son poste officiel est intitulé « soutien aux démarches ».

Il insiste sur le fort maillage associatif dans les QPV de la ville, permettant un travail social et éducatif au quotidien avec les populations. Ces partenariats sont efficaces, les acteurs se connaissent bien et ont le réflexe d'envoyer vers la ML. Il cite les clubs de prévention, les associations sportives, les travailleurs sociaux du département, les maisons de quartier. Il rencontre fréquemment ces acteurs sur les espaces sociaux communs.

Il insiste également sur les nombreux outils à disposition de la ML pour les jeunes de ces quartiers : le CIVIS, les EAV et maintenant la GJ. Il est essentiel pour lui d'avoir quelque chose de « concret » à offrir à ces jeunes. Une raison de leur désaffection pour les institutions est en effet le délai pris pour les recevoir ainsi que l'absence d'une offre concrète. Les procédures ont ainsi été accélérées : quand il envoie un jeune à la ML, celui-ci doit être vu dans les 2 ou 3 jours maximum (et non dans une à deux semaines). Les nouveaux jeunes ne doivent pas passer par le sas d'information collective qui est a priori obligatoire. C'est G. qui fait lui-même l'enregistrement du jeune sur son PC portable ce qui permet de ne pas les perdre. Il organise des informations dans l'espace social commun.

Néanmoins il n'a pas la fonction de conseiller ni la qualification. C'est une limite de son action. Il est donc prudent sur les informations qu'il communique. Un jeune pourrait être déçu de ne pas être pris en GJ par exemple. Il y a par ailleurs beaucoup d'informations dont il ne dispose pas sur les dispositifs. Il observe par ailleurs que les prescriptions faites par les conseillers sont aléatoires. Il ne comprend pourquoi une jeune fille avec de réelles difficultés qu'il a « envoyée » vers ses collègues de la ML n'a pas été retenue dans le dispositif. On retrouve la même forme de prudence pratique que celle des travailleurs sociaux, qui ne souhaitent pas se « griller » auprès des jeunes.

Il peut accompagner les jeunes à certains rendez-vous, les aider à faire les démarches, dans une logique d'accompagnement socio-éducatif. Le matin de notre rencontre, il s'était déplacé avec deux jeunes dans une ambassade (pour des visas) et un centre des impôts. G. confirme que les jeunes qu'il rencontre connaissent la ML et sont déjà venus au moins une fois, à hauteur de 80 %. Cela reste cependant une population très masculine. Il ne voit pas beaucoup de filles. Selon lui, c'est parce que les filles des quartiers sont plus en démarche que les garçons, elles sont soit en emploi, en formation ou déjà suivies par la ML. Il note toutes les rencontres avec les jeunes suivis dans i-milo, à la rubrique événements (« *croisé X., il souhaite reprendre une formation...* »), ce qui donne des informations au conseiller.

On sent que la critique descendante adressée aux ML sur leur prétendue faible capacité à repérer les jeunes a été mal reçue en interne.

J'en reviens de ce discours là, il faut aller chercher les jeunes dans les cages d'escalier. Parce qu'on l'a fait, on le fait. On a un adulte-relais, on en aura deux bientôt, qui font de la déambulation dans les dalles, les bas de tours, pour parler de la ML. 80 % des jeunes qui sont vus connaissent la ML et sont déjà passés par la ML. Ils sont passés avec une demande, d'aide financière par exemple, après ils ne sont pas restés. Dans la démarche qualité que nous

réalisons, on essaye de comprendre pourquoi ils ne sont pas restés. G., l'adulte-relais, essaye de recoller les wagons. Mais ce sont des jeunes qui savent où se trouve la ML, la permanence, ils savent à peu près ce qu'on peut leur apporter. Donc c'est une stupidité de dire : il y a des jeunes que vous ne connaissez pas. (directeur adjoint ML CHATEAU)

D'autres exemples comparables d'« objectivation » du fait que les jeunes d'un territoire connaissent bien la ML, et sont déjà connus d'elle, ont été évoqués dans les entretiens. Sur ECOLE, petit territoire rural, il y aurait 40 à 50 décrocheurs sur le territoire, tous ont été convoqués. Ils sont connus de la ML et des élus locaux sur les petites communes, qui indiquent régulièrement à ces jeunes l'existence de la ML. Reste que la venue et l'inscription à la ML – et a fortiori dans la GJ – sont affaire de volontariat de la part du jeune. Sur ces territoires ruraux, ceux qui sont appelés les « *jeunes canapés* » préfèrent parfois rester inactifs chez eux. Se pose aussi la question de la mobilité pour ces jeunes ruraux.

Un travail partiel de requêtage à partir de croisement de fichiers a également été réalisé à EGLISE, avec des associations de quartier, qui travaillent avec les familles sur la précarité énergétique. Sur une dizaine de familles identifiées avec des jeunes dans la cible, la ML en connaissait déjà 80 % également.³⁶

En résumé, si les jeunes sont « déjà connus » de la ML, la ML est également déjà connue d'eux aussi. Il y a de multiples raisons pour lesquelles ces jeunes se sont distanciés de l'institution, comme le dit la responsable locale de la Direccte qui reprend le travail d'objectivation de l'adulte-relais :

« Pour répondre à la critique (vous ne parvenez pas à trouver des jeunes Neets), il a fallu trouver une façon de vérifier. Depuis 6 mois la ML de CHATEAU a un adulte-relais qui est chargé d'arpenter l'espace public, de rencontrer les jeunes dans les bas de tours, y compris le vendredi jusque 21 h. C'est un travailleur social. Je l'ai accompagné pendant 3 heures dans le quartier Z. et j'ai pu vérifier ce qu'il me disait avant : les jeunes connaissent la ML. Ils ne veulent plus y aller, parce qu'ils ont leur fierté – ils ont posé une fois un lapin à leur conseiller et sont gênés – , parce que en ce moment ils sont en train de dealer, ils se font 2 à 3 000 euros par mois et que la ML ce n'est pas le moment ; parce que la ML les a déçus : ils voulaient du boulot tout de suite et la ML n'a pas répondu à cette attente ; le conseiller a proposé une prestation d'orientation mais le jeune s'en fiche de l'orientation, il veut bosser. Même si la ML sait pertinemment que le jeune n'a pas le niveau pour aller bosser comme ça. (...) Ce qui a été intéressant c'est qu'on a mis des chiffres sur le discours : ils ne vont pas tous à la ML. » (Direccte, CHATEAU)

Il y a donc un travail social important à réaliser avec ces jeunes désinstitutionnalisés, et qui est fait par l'ensemble du tissu social des territoires concernés. Ce travail prend du temps et est en décalage avec le souci de performance (en termes d'entrées dans le dispositif) qu'a l'Etat dans son analyse du dispositif.

Lundi prochain il y a un théâtre-forum qui est fait par un centre social sur un des quartiers QPV d'EGLISE, eux-mêmes nous disent : « Il y a des jeunes qui sont au bas de l'immeuble, on va les voir, mais déjà de leur bas d'immeuble, ils ne viennent même pas au centre social où il y a des activités qui pourraient leur être proposées ». Alors de là à faire le pas, de se dire : « Je vais à la Mission locale, me mettre en mouvement pour chercher du boulot, dans le cadre de la Garantie jeunes », alors que ça fait je ne sais pas combien de temps que je ne fais rien, que je suis aussi... en opposition avec les institutions, les machins, là ils rêvent carrément. (directrice ML EGLISE)

³⁶ « Là par exemple on retravaille avec des associations de quartiers, la Régie de quartier, en particulier. J'ai mis avec eux au point une fiche de liaison très très succincte, parce qu'eux ont eu un peu de fonds pour que leurs médiateurs, notamment ceux qui travaillent dans le cadre de tout ce qui est... énergie, donc là ils rentrent dans les familles. Du coup ils ont récupéré un petit volet financier pour..., en plus de travailler autour de la question de l'énergie, se dire : « Tiens, dans votre foyer, est-ce qu'il y a des jeunes ? Est-ce que... ? », voilà. Là ça commence un petit peu, on a, je ne sais pas, 10 fiches de liaison qui nous sont revenues, sur les 10 on en connaît déjà 8. » (directrice ML EGLISE)

Comme l'indique un travailleur social rencontré sur un quartier de CHATEAU, par définition « *notre public ce sont les jeunes très éloignés des institutions* », qui ont de multiples réticences à aller vers la ML entre autres. Il insiste sur le travail préparatoire à mener avec eux, par exemple la création de « *chantiers* » pour qu'ils « *fassent des choses* » (éducateur spécialisé, association de quartier, CHATEAU). La mise en dynamique dans le cadre de la GJ et d'un contrat d'engagement réciproque d'un an correspond peut-être à une possibilité ultérieure. Par ailleurs, « *ceux qui ne sont pas connus, c'est aussi qu'ils sont dans une démarche volontaire de se mettre en retrait de tout accompagnement. Je ne sais pas si ceux là sont concernés par le dispositif car ils ne sont pas en démarche.* » (idem)

Ces exemples rappellent la place importante des critères de motivation à l'entrée de la GJ, ainsi que les exigences du dispositif en contrepartie du bénéfice de l'allocation monétaire. La GJ concerne des jeunes NEETs, repérés, vulnérables et mobilisables. **Comme on vient de le voir avec cet éducateur, tous les jeunes en difficulté ne sont pas nécessairement repérés ; certains se mettent volontairement en retrait et c'est le rôle des travailleurs sociaux que de faire un travail avec eux.**³⁷ Mais il faut également comprendre que **tous les jeunes repérés ne sont pas nécessairement vulnérables** (au sens des critères fixés nationalement ou localement), **de même que tous les jeunes repérés ne sont pas nécessairement mobilisables**. Ces logiques d'éligibilité ou de sélection à l'entrée, qu'il faut maintenant détailler, viennent expliquer à leur tour les difficultés à réaliser les entrées dans la GJ.

3.4. Eligibilité, tri et sélection à l'entrée de la GJ

Après avoir étudié plus en détail comment fonctionnent les partenariats et avoir remis en question la vision mécanique du « repérage » des jeunes NEETs, il faut revenir sur l'application pratique des critères d'entrée dans le dispositif. **La GJ se base sur un ciblage des jeunes NEETs vulnérables et mobilisables dans l'emploi. A cette définition descendante ou officielle du ciblage correspondent diverses formes d'interprétation sur le terrain.** Plusieurs niveaux interviennent ici dans la réinterprétation pratique de ces critères : le niveau des prescripteurs de la ML, partenaires de la ML ou le plus souvent conseillers d'insertion des ML ; le niveau des conseillers GJ, qui font vivre la GJ et lui donnent son sens effectif, qui en retour influe sur les prescriptions ; le niveau des commissions d'attribution, créatrices de jurisprudences et de règles locales. Ceci contribue à produire des logiques de tri, expliquant qu'au sein des viviers identifiés, tous les jeunes repérés ne sont pas appelés à entrer dans la GJ.

Des jeunes « mobilisables » ? Le critère de la motivation

Sont d'abord écartés les jeunes NEETs, éventuellement mobilisables dans l'emploi, mais non vulnérables au sens des critères fixés dans les commissions d'attribution. L'appréciation de la vulnérabilité financière figure parmi les tâches de ces commissions. Nous revenons plus loin sur leur fonctionnement. Notons dès à présent que cette appréciation porte sur les revenus du foyer quand le jeune réside chez ses parents, ce qui implique la prise en compte de données spécifiques – les revenus parentaux – jusqu'ici hors du champ habituel de jugement des missions locales.

Mais au-delà de cette appréciation de la vulnérabilité, qui exige des repères balisés et opérationnels généralement fixés par les commissions, se pose la question centrale de la « mobilisation ». **Un jeune NEET vulnérable n'est pas nécessairement mobilisable et capable de tenir un engagement sur une année.** C'est à ce niveau que la conception « doctrinale » de la GJ a fait l'objet de multiples traductions et réinterprétations locales.

³⁷ Ce rôle du travail social dans le repérage des situations à problème, et les difficultés évoquées ici dans le cadre de la GJ, ne sont pas propres à la France. On retrouve ce rôle central de ce travail (*outreach work*) dans les pays européens, ainsi que l'a montré le séminaire d'échange mutuel (Peer Review) organisé par la France sur la Garantie Jeunes en avril 2016.

Comme le dit un conseiller de la ML d'EGLISE, il s'agit ici de la prise en compte des « *critères d'investissement dans le dispositif* ». Il ne suffit pas d'être dans une logique d'éligibilité ou de quasi-droit (un jeune réunissant les critères d'éligibilité rentrera dans le dispositif), il faut également prendre en compte *la capacité d'engagement du jeune, sa motivation* et aussi ce que la GJ *peut lui apporter*, soit autant d'éléments de jugements d'ordre subjectif et difficilement stabilisables dans une définition commune.

Comme le rappelle un conseiller insertion de la ML EGLISE, la GJ n'est pas qu'une allocation monétaire, il s'agit aussi d'un accompagnement intensif et exigeant dans l'emploi et vers l'emploi. Il revient sur les différentes visions qui peuvent être portées par les partenaires, lesquels pourraient justement réduire la GJ à l'allocation.

ce que nous entendons du public cible, et ce que nous entendons des objectifs visés par la Garantie jeunes, ce n'est pas seulement l'allocation qui permettrait à une jeune de s'autonomiser, éventuellement. Mais c'est déjà cibler un jeune qui n'est pas en formation, qui n'est pas en éducation, qui est un peu laissé pour compte, mais qui pour autant a la volonté, a la motivation de s'investir sur quelque chose, qui est capable d'entendre dire qu'il va être mobilisé sur un accompagnement de 12 mois, et qu'il est capable d'entendre que sa motivation sera sollicitée, pour l'aider justement à atteindre les objectifs visés par la Garantie jeunes. Je n'ai pas toujours la certitude que cette vision-là est partagée par les partenaires qui nous envoient du monde. Je pense qu'il y a vraiment besoin, mais vraiment besoin, qu'on se mette autour d'une table, pour s'entendre sur le ciblage du public cible, et pour s'entendre sur les objectifs de la Garantie jeunes tels que c'est mentionné dans le dispositif ; et être sûr que tout le monde a compris la même chose. (conseiller, EGLISE)

La prise en compte de la motivation et de la capacité de mobilisation permet de renforcer le constat fait plus haut de la difficulté à repérer des jeunes en masse, comme cela avait été implicitement pensé par la puissance publique. « *Si le jeune, il n'est pas connu de Pôle emploi et de la mission locale... ceux que l'on ne voit pas et que personne ne voit, difficile d'imaginer qu'ils supporteraient le type d'accompagnement très intensif sur 6 semaines. (...) Un Neet précaire, volontaire et motivé, ça ne court pas les bas d'immeuble (directrice adjointe ML EGLISE)* ». On retrouve une tonalité similaire dans les propos de la directrice de la ML de PARC. « *Et pour ceux qui sont véritablement à traîner dans les caves et des choses comme cela, c'est pas qu'on les connaît pas, ceux-là, c'est qu'ils ne veulent plus venir (...) parce qu'ils sont passés à autre chose pour un tas de raisons. Donc il n'y a pas sur cette zone-là ce vivier complètement énorme de jeunes qui [nous] échapperaient* ».

Mais au-delà de cette utilisation du critère de la motivation comme critique de la pensée mécanique du repérage, ce critère est également utilisé pour faire valoir la professionnalité des conseillers dans le ciblage et l'accompagnement. Si l'on prend véritablement en compte cette notion de motivation, alors le public cible est nettement plus limité que ce qui a été estimé, à moins de proposer le dispositif à des jeunes « *qui ne tiendront pas* » : le savoir pratique des conseillers vient donc appuyer la critique d'un possible vivier de masse qui servirait à « alimenter » le dispositif. En témoigne cet extrait d'un entretien collectif avec deux conseillers (dont un responsable d'antenne) de la ML d'EGLISE :

RA : Nous on ne va pas inventer les jeunes qui sont prêts à intégrer la Garantie jeunes. On en a, des dossiers « sous le coude » (entre guillemets), possibles, potentiels. Mais on sait très bien que le jeune, il ne tiendra pas. (...) Et puis on ne peut pas faire de pari, là-dessus.

CIP : C'est où se situe la difficulté de nous, notre travail de prescripteur, mais vraiment. C'est là où se situe la grande difficulté entre... un dispositif qui est là, les financeurs et les concepteurs du dispositif qui disent : « Nous voulons des objectifs, nous voulons du chiffre », entre ceux-là et la réalité du terrain... Nous on nous dit : « Alimenter le dispositif ». Nous, nous sommes entre deux chaises, entre « Nous voulons du chiffre » et « Alimenter le dispositif ». Mais alimenter le dispositif...

Q. Ce n'est pas la même chose ?

CIP : Pour moi ce n'est pas tout à fait la même chose, parce que « Alimenter le dispositif », nous pouvons le faire, nous ne pouvons que le faire avec l'existant. L'existant c'est quoi ? On n'a pas toujours en face le public qui répond aux critères de la Garantie jeunes.

La GJ a été pensée non comme un droit universel mais comme un dispositif dont l'accès est fondé sur une évaluation discrétionnaire. Les acteurs se le sont réappropriés en investissant cette notion de motivation, non pas pour en réduire l'accès (ce qui les met dans une position inconfortable vis-à-vis de l'injonction à « alimenter » le dispositif), mais avec en tête le bénéfice potentiel pour le jeune, ce que nous appelons une logique du « bien-fondé », élément discuté dans les commissions d'attribution. Les conseillers prescripteurs peuvent donc être pris entre ces « deux chaises » que sont le souci de performance en termes d'entrée, et le souci de l'intérêt du jeune. Comme il était cependant précisé sur le site internet du gouvernement en mars 2016, « La sélection est importante, et exige du jeune qu'il veuille travailler et qu'il soit prêt à s'engager de façon intensive dans la démarche ».

En résulte ainsi un possible premier tri, en amont des commissions d'attribution. Ces commissions évaluent elles-mêmes ensuite, dans un second temps, ces critères (voir le § suivant sur les critères de jugement dans ces commissions).

D'autres acteurs peuvent également conduire à réduire les entrées dans le dispositif à partir d'une interprétation spécifique de la notion de motivation. Sur le département de EGLISE, nous avons constaté une posture de quasi contrôle social de la part du Préfet du département à l'égard de ce dispositif. Loin de rechercher à faire du chiffre à tout prix, le préfet fait valoir ses propres critères d'admission. Ainsi, un jeune sous main de justice, ou venant d'un autre département (qui ne serait donc pas assez « connu » de la ML ; celle-ci n'ayant pas les moyens d'apprécier sa véritable motivation), ou disposant d'un niveau de formation correspondant à des métiers en tension, n'intégrera pas automatiquement la Garantie Jeune. Ces cas ont fait l'objet de discussions en commission départementale.

En synthèse, la GJ fait valoir des critères d'éligibilité en ce qui concerne l'état de vulnérabilité du jeune, mais aussi des critères de motivation ou de mobilisation. Ceux-ci sont centraux pour assurer un recrutement pertinent à l'entrée du dispositif, dans la mesure où il s'agit d'une mesure discrétionnaire et basée sur le volontariat. **Ceci permet de réinsuffler une logique de professionnalité dans le dispositif, dans la mesure où les conseillers peuvent faire valoir leur connaissance des jeunes et leur analyse à la fois de l'impact potentiel de la GJ sur le jeune mais aussi de l'adéquation entre le profil du jeune et les exigences de la mesure.** Contrairement à une logique de « l'ayant-droit » qui réduirait la logique d'expertise de ces professionnels, cette logique fait valoir leur connaissance des jeunes, au risque d'être en conflit avec les objectifs d'« alimenter » le dispositif.³⁸

Les freins à l'emploi

A côté de la prise en compte de la motivation et en lien avec la capacité de mobilisation des jeunes, la question des freins à l'emploi est très vite apparue dans l'application du dispositif. Cette question

³⁸ L'étude d'une mesure ancienne mise en œuvre par les ML en 2002, la Bourse d'accès à l'emploi (une allocation financière couplée à un engagement dans le dispositif TRACE) nous avait conduit à définir deux logiques d'action des conseillers : une logique de l'ayant-droit, réduisant l'analyse de l'éligibilité aux seuls critères administratifs ; et une logique de l'outil correspondant à cette mise en œuvre pratique d'une expertise et d'une professionnalité, basée sur l'analyse du comportement du jeune, de sa motivation et de son engagement. Voir N. Farvaque, A. Benlemselmi, « La relation d'insertion « travestie » ? Règles et conventions d'action publique face à la mise en œuvre de la Bourse d'Accès à l'Emploi » in C. Euzéby et al. (ed.), *Mondialisation et régulation sociale*, XXIIIe Journées de l'AES, Paris, L'Harmattan, 809-823, 2003 ; N. Farvaque, « L'expérience de la Bourse d'Accès à l'Emploi pour les jeunes en difficulté : responsabilité individuelle, responsabilité collective et liberté de choix », in E. Dugué, P. Nivolle (eds.), *Les jeunes en difficulté. De l'école à l'emploi : Institutions, acteurs et trajectoires*, Paris: L'Harmattan, 2005

renvoie à la traduction en actes du référentiel d'accompagnement « intégré » dans le contexte de la médiation active (voir plus haut, 1.2.) selon lequel la levée des freins ne doit pas être perçue comme un préalable à la mise en emploi, mais, en dynamique, comme résultant de la mise en expérience des jeunes en situation professionnelle et l'analyse itérative de ces expériences.

Comme souvent en matière de mise en œuvre de nouveaux dispositifs, les premiers temps ont donné lieu à une volonté de traduire cet énoncé de la façon la plus stricte possible. Cela a conduit les missions locales à proposer la GJ aux jeunes les plus vulnérables, y compris à ceux connaissant de graves freins à l'emploi, qu'ils soient de nature sanitaire (troubles psychiques) ou en termes de logement. Les ML enquêtées rapportent toutes des situations de jeunes qui ne sont pas ou ne seraient pas capables de tenir l'engagement (contractualisé) sur la durée et pour qui la GJ est un dispositif non adapté. Les freins, censés être traités *en même temps* que le temps préparatoire collectif et les immersions en entreprise, reviennent ainsi comme *contrainte préalable* empêchant justement l'engagement dans ces multiples relations. Cela a conduit à diverses situations : jeunes abandonnant vite le parcours, au détriment du travail produit par la ML (qui perd son financement si cet abandon intervient tôt dans le parcours) ; influence négative sur le groupe ; difficultés très grandes de mobiliser les jeunes vers l'emploi ou, le cas échéant, ruptures ou conflits avec les employeurs, etc.

Toutefois, ces différentes situations peuvent également s'être produites dans le cas de jeunes *n'ayant pas de frein préalable à l'emploi identifié*. On ne peut donc attribuer la cause des difficultés rencontrées dans l'accompagnement collectif ou l'accompagnement vers l'emploi à la seule préexistence de « freins », ce qui conduirait à invalider le modèle théorique de la GJ. Inversement, nous ont été fréquemment rapportés des cas de jeunes connaissant de multiples difficultés, et qui ont connu ou connaissent des parcours d'accès à l'autonomie grâce en partie à la GJ. Ces jeunes avec des vulnérabilités peuvent tout à fait avoir un rôle moteur sur le groupe. Il ne faut donc pas schématiser, ce qui reviendrait à renoncer à l'ambition d'une offre de services novatrice aux jeunes vulnérables. En raison de la nature qualitative de ce travail, nous n'avons pas non plus les moyens de quantifier ou du moins d'objectiver ce que seraient, d'un côté, ces freins, et, d'un autre côté, quel serait l'effet de l'entrée en GJ sur ces individus.

Ce qui nous paraît important à ce stade du rapport est de **montrer l'importance qu'a revêtu le fait, pour les acteurs des ML, de replacer cette question des « freins » en première ligne et notamment au moment de la sélection à l'entrée du dispositif, et ceci contrairement à la doctrine posée**. Pour le dire d'une façon quelque peu abrupte, plutôt que de faire *comme si* les jeunes n'avaient pas de freins ou du moins que ces freins allaient être traités pendant l'année de la GJ, les acteurs ont préféré resituer ces freins comme un critère à évaluer en amont du dispositif. Ceci a comme conséquence d'écarter, dans plusieurs des Missions locales de notre échantillon mais pas toutes, certains jeunes avec trop de difficultés, « *qui ne tiendront pas* », ou du moins de reporter leur entrée dans le temps. Le principe de l'accompagnement intensif durant les six premières semaines puis de la mise en situation professionnelle rend nécessaire la prise en compte de ces problématiques sociales.

Les auteurs de la seconde évaluation qualitative de la GJ parlent à ce propos de « parcours empêchés », au sens où de trop grandes difficultés (santé, urgence sociale, etc.) empêchent les jeunes bénéficiaires de prendre appui sur le dispositif. Un cinquième de leur échantillon de jeunes est constitué de tels parcours de désaffiliation³⁹. Certains de ces jeunes se placent dans une relation critique de la GJ, il n'y a pas d'appui sur la relation interpersonnelle avec le conseiller et les difficultés sociales empêchent ces individus de se « conformer à la demande institutionnelle d'autonomie. »⁴⁰

Après avoir « testé » des cas de jeunes en très grande difficulté dans les cohortes, l'avis est désormais qu'il vaut mieux ne pas prescrire la GJ à ces cas « lourds ». Un travail en amont sur ces

³⁹ Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard

⁴⁰ Duvoux N., (2010) « Le travail vu par les assistés : éléments pour une sociologie des politiques d'insertion », *Sociologie du travail*, 52, 398-408.

freins doit être réalisé, d'où l'idée exprimée à plusieurs reprises qu'il ne faut pas envoyer les jeunes avec des « nœuds de difficulté » vers la GJ, qu' « il y a des choses à régler avant ».

Q. Y a-t-il beaucoup d'erreurs de prescriptions ? Ce serait quoi une erreur ?

Mettre des jeunes pas assez prêts. Ou au contraire avec trop de difficultés, il va falloir les prendre une par une, mais avant cela il va falloir dénouer ce nœud qui peut être très conséquent, et parfois découvrir des difficultés supplémentaires qui font que parfois en une année, on ne peut pas faire tout ça. Sans oublier qu'on a l'exigence d'aller à l'emploi. certains avec ce nœud de difficultés ne sont pas en possibilité d'aller vers l'emploi. » (conseillère GJ, CHATEAU)

Au départ on avait des jeunes très en difficulté, éloignés de l'emploi. Au fur et à mesure, on constate que les prescriptions se sont affinées et sont plus pertinentes. Mais un certain nombre de conseillers continuent de prescrire à des jeunes qui ont des difficultés lourdes, qu'il faut régler avant d'entrer dans la GJ.

Q. Les erreurs de prescription que vous observez correspondent à des cas trop lourds ?

Oui, bon tous les dossiers passent en commission, donc c'est validé. Mais il s'agit de jeunes qui sont à mille lieues de pouvoir trouver un stage, il y a plein de choses à régler avant. (directeur adjoint, ML CHATEAU)

En Mission locale, l'objectif visé, c'est l'emploi, c'est le monde du travail. Et tout ce qu'on fait a pour objectif final, autant que faire se peut, d'aider le jeune à entrer dans le monde du travail. (...) Sauf qu'avant d'atteindre l'axe « travail », il faut voir s'il y a des freins à lever. Maintenant, les freins à lever, selon la situation, on peut le travailler en parallèle, ou des fois il faut commencer par lever les freins. C'est au cas par cas aussi. (conseillère insertion professionnelle, ML EGLISE)

On peut penser qu'il s'agit d'une réaffirmation de leur expertise professionnelle et de leurs façons de faire, traditionnellement centrées sur la levée préalable des freins à l'emploi, par rapport à la définition d'un accompagnement intégré qui pourrait s'appliquer partout, dans tous les cas. Les ML ont voulu faire valoir leur expérience et expertise en questionnant l'intérêt de la GJ pour les cas de jeunes les plus précaires et vulnérables, correspondant en général à la figure du jeune sans-domicile fixe dormant dans sa voiture, ou du jeune avec des troubles psychiques ou psychiatriques graves. Pour être bien précis, il ne s'agit bien que de quelques cas au total, représentatifs des cas « sociaux » les plus lourds. Dans l'ensemble, les jeunes entrés en GJ correspondent bien à la cible, notamment des jeunes avec une faible employabilité ou des difficultés sociales. « Il n'y a pas beaucoup d'erreurs de prescriptions au total » dit le directeur adjoint à CHATEAU. Mais au sein de cette cible, les cas les plus « lourds » ont posé question.

A EGLISE, les problématiques sociales de santé, de logement, d'addiction sont vues comme prenant le pas sur la dynamique du retour à l'emploi. Confrontés à la présence de jeunes avec de telles vulnérabilités, les conseillers ne parviennent pas à neutraliser ces problèmes qui viennent remettre en cause la cohérence des cohortes accompagnées. Pour eux, ces publics relèveraient avant tout d'un accompagnement social et n'auraient pas leur place, à ce stade de leur parcours, dans le dispositif de la garantie jeune. Un « sas » en amont, conduisant à lever tout ou partie de ces difficultés, est préconisé. C'est aussi le cas à CHATEAU.

C'est un point positif et négatif, on va identifier des problèmes lourds qui font que le jeune n'a finalement pas sa place dans la GJ : il doit traiter ses problèmes psychiques, ses addictions, etc. avant. La conclusion à laquelle on arrive c'est : est-ce que la GJ est la bonne réponse ? ne devrait-il pas y avoir d'autres solutions de groupe pour ces cas ? Le principe de la GJ est pertinent, mais pas que vers l'emploi. Il faudrait proposer un accompagnement collectif à des jeunes autres que vers l'emploi, dans une démarche globale. Faire de la démarche globale dans des entretiens individuels isolés, ça ne remplace pas un accompagnement collectif, quotidien, sur la durée. Mettre en place de l'accompagnement global sur des temps collectifs avant de le faire sur de l'individuel, ça permettrait de détecter d'autres situations qui nous permettraient d'être plus rapidement pertinent dans la réponse à apporter au jeune. » (directeur adjoint ML CHATEAU)

L'analyse des différents textes d'appui à la mise en œuvre de la GJ montre que cette question des freins a été pour le moins laissée de côté. En fait, la place du critère relatif à la capacité de « mobilisation » n'est pas claire si l'on s'intéresse aux textes. Le kit de déploiement de la GJ précise que les jeunes ciblés sont les jeunes NEETs « qui présentent des vulnérabilités les exposant à un risque d'exclusion sociale » (p. 13), tandis que le cahier des charges de l'accompagnement rappelle bien que « la levée des freins socioprofessionnels ne doit pas être un préalable systématique à la mise en relation avec les employeurs » (p. 2).

La « boîte à outils pour le déploiement de la Garantie jeunes » (diffusée le 25/10/2013) précise parmi les critères d'éligibilité que le jeune soit « Motivé et volontaire : le jeune est prêt à venir tous les jours, la garantie jeunes est un accompagnement offrant un parcours intensif qui s'adresse aux jeunes volontaires pour s'y inscrire pleinement et non l'octroi d'une simple allocation ». **Les facteurs de vulnérabilité ou de risques d'exclusion sociale sont donc vus comme des critères d'entrée et non comme des freins potentiels**, pouvant précisément agir sur cette capacité d'engagement.

Ce n'est que par le biais de nouveaux outils d'aide à la décision, préparés par le SGMAP et diffusés en octobre 2015 (avec un caractère non prescriptif), que ces éléments sont davantage précisés. Après avoir repris les différents critères d'éligibilité, l'annexe à la fiche de proposition d'entrée dans la GJ évoque sous l'en-tête « Attester de la motivation du jeune et des objectifs recherchés dans la Garantie Jeunes » les trois éléments suivants :

1. Un jeune disponible et prêt à être en action tous les jours pendant 12 mois
2. Un jeune prêt à travailler et immédiatement mobilisable pour un emploi
3. Un jeune manifestant une volonté d'autonomie financière par l'emploi

Mais cette question des freins est par ailleurs absente du Questions-Réponses, dont le premier chapitre porte cependant sur le repérage et l'orientation. La multiplication de ces outils peut par ailleurs conduire à certains risques de contradiction. L'outil évoqué ci-dessus, précisant la question de la motivation, est venue pour la ML REPUBLIQUE remettre en cause une jurisprudence de la COD selon laquelle la vulnérabilité est l'élément qui l'emporte dans la décision.

En l'absence d'une « doctrine » précise sur ce point, c'est la pratique qui donne donc la réponse.

Comment traiter les freins à l'emploi identifiés en amont ? Faut-il les considérer comme un facteur de vulnérabilité justifiant justement l'entrée dans le dispositif visant l'autonomie ? Ou bien les considérer comme de possibles entraves pour la réussite de ce projet d'autonomisation ? Cette dernière lecture est ainsi progressivement venue s'intégrer aux modalités de traduction initiales de la GJ. Le caractère discrétionnaire de l'attribution de la GJ pose donc problème, comme on le verra plus bas en ce qui concerne le fonctionnement des commissions d'attribution.

Des phénomènes d'autosélection et de déperdition

Il faut également prendre en compte des phénomènes d'autosélection, c'est-à-dire le fait que l'individu ciblé peut lui-même préférer ne pas participer à la mesure. Nous avons déjà évoqué la mise à distance des institutions de la part de certains jeunes, rencontrant des difficultés importantes traitées (ou non) avec les travailleurs sociaux. D'autres jeunes, moins désinstitutionnalisés, choisiraient aux dires de certains acteurs sur le terrain de ne pas s'engager dans un parcours de mise à l'emploi. Il s'agit d'un constat difficilement objectivable.

C'est moins la normativité du retour à l'emploi que les exigences administratives qui peuvent conduire, dans des cas plus nombreux, à cette autosélection et au final de la déperdition au sein du vivier de jeunes repérés et éligibles. La GJ impose en effet de réunir un nombre conséquent de pièces administratives, portant notamment sur les données fiscales, les revenus des parents, etc. Pour le directeur de la ML ECOLE, la constitution de ce dossier par les jeunes constitue un bon test de leur motivation et de leur capacité à s'investir dans le dispositif.

La première étape du parcours consiste à demander à chaque jeune de constituer une pochette emploi (demande de casier judiciaire, pièce d'identité, documents nécessaires pour passer le permis deux roues, etc.). Pour les conseillers Garantie Jeunes, c'est un premier test de « où se situe le jeune » en matière d'autonomie et de connaissance de son environnement. (directeur ML ECOLE)

On retrouve l'utilisation de cette contrainte comme un « test » dans la plupart des ML. Le fait est que la constitution d'un dossier administratif complet est un prérequis pour entrer dans le dispositif. Or, toute question de volonté ou de motivation mise à part, ce qui est réclamé aux jeunes est véritablement lourd et certains d'entre eux peuvent être en réelle difficulté pour obtenir certaines pièces. Ce sont les pièces relatives à l'évaluation des ressources (permettant d'attester la vulnérabilité du jeune) qui posent le plus de difficulté. Si le jeune est rattaché fiscalement au foyer familial, les jeunes doivent présenter l'avis d'imposition des parents, ou l'attestation de perception RSA des parents, ou un avis de détachement fiscal. Dans des situations fréquentes, les jeunes sont décohabitants mais sont toujours rattachés au foyer parental ; il se peut que les relations soient tendues entre le jeune et les parents d'où des difficultés d'obtention des pièces. En cas d'hébergement par un tiers, sont également demandées des attestations d'hébergement, incluant une photocopie de la carte d'identité de l'hébergeant.⁴¹

Documents fiscaux à produire selon la situation du jeune

- Pour un jeune seul (détaché fiscalement de son foyer familial) : justificatif du niveau de ressource du jeune (avis de non-imposition) ;
- Pour un jeune vivant dans sa famille, rattaché fiscalement au foyer familial dont le niveau de ressources est insuffisant : justificatif du niveau de ressources du foyer (avis d'imposition ou attestation de perception du RSA)
- Pour un jeune vivant dans sa famille et rattaché au foyer fiscal de ses parents imposables mais qui se déclare non soutenu financièrement par ces derniers : justificatif de son engagement à se détacher fiscalement de ses parents (avis d'engagement)

Source : DGEFP, Questions-Réponses, n° 4, 18 mars 2016.

La « solution » du détachement fiscal, pour que le jeune puisse entrer dans la GJ, a été ainsi diffusée par les services de l'Etat. Il s'agit d'une pièce au statut imprécis – comme il est dit ci-dessus dans l'encadré il s'agit d'un « justificatif de l'engagement à se détacher fiscalement de ses parents (avis d'engagement) »⁴². Certains centres des impôts rechigneraient à produire ce type d'attestation tandis

⁴¹ Note DGEFP relative au processus de contrôle et de gestion de la GJ, 31/07/15.

⁴² On reprendra à notre compte la préconisation du SGMAP d' « établir une procédure nationale entre la DGEFP et la DGFIP [Direction générale des finances publiques] pour faciliter l'obtention des documents fiscaux au niveau local ».

que certaines ML doutent du statut réel de ce type de document. Mais le problème posé par cette obligation de détachement fiscal est que certaines familles le refusent car elles perdent des parts fiscales, et donc un risque d'imposition plus élevée et de perte de revenus pour les parents. « *Si on demande à certains jeunes de se déclarer fiscalement autonomes, on fait perdre aux parents une part non négligeable de revenus, de la CAF notamment. Et là pour le coup, les parents refusent* » explique-t-on à la ML CHATEAU. Cette même observation a été faite sur d'autres ML dans le cadre de la seconde évaluation qualitative de la GJ (Loison-Leruste et al., 2016).

La GJ évalue la situation financière des jeunes par rapport aux revenus parentaux quand il s'agit de jeunes non détachés fiscalement. Il n'est donc pas étonnant que les parents concernés fixent eux-mêmes des conditions sur l'entrée ou non dans le dispositif.

Enfin, dernier facteur de déperdition, il faut évoquer la temporalité de l'entrée dans le dispositif. Entre le repérage d'un jeune et son entrée effective dans un groupe, il peut se produire plusieurs semaines. La directrice adjointe d'EGLISE évoque l'idée de « *réduire le temps de latence entre la décision de la Commission départementale et le démarrage de l'accompagnement* », sa responsable évoque même l'idée de supprimer les commissions locales de façon à faire que « *l'entrée en garantie jeune ne soit plus une décision administrative* ». Même constat dans l'autre ML du département :

Nous on aurait un rêve, qui serait que cette entrée en garantie jeune ne soit plus une décision administrative, ça permettrait de fluidifier les entrées, d'avoir un nombre de jeunes un peu plus important (...) Entre le moment où on étudie le dossier et le moment où la commission va donner son accord, on perd un mois et demi. Bah en attendant, il ne reste pas à regarder voler les mouches » (directrice PARC)

Cette préconisation de supprimer les commissions pour gagner en temps n'est cependant pas partagée par d'autres ML. Il est fort possible que sur ce département, la grande directivité de l'administration (Préfet et Directe) conduise les ML à préférer une voie « hors commission ».

Le passage à un repérage sur flux

Le lancement de l'expérimentation a autorisé les ML à repérer les jeunes dans les « stocks ». Certains jeunes déjà connus ont ainsi été recontactés. Mais très vite, le repérage des jeunes cibles s'est fait sur le flux. « *On a tapé dans les stocks* » nous dit une responsable de ML. Cela pose un problème de « *connaissance* » du jeune : les jeunes dans les stocks, donc déjà suivis, sont déjà connus de la ML, ce qui signifie que le jeune a déjà reçu un ou plusieurs entretiens, que son projet a déjà été abordé, que ses problématiques (ou freins...) éventuels ont déjà été repérés au moins en partie. Avec la montée en puissance de la GJ, le repérage se fait désormais sur le « flux ». Ce sont ainsi des jeunes non connus, en primo accueil et donc jamais suivis auparavant qui sont invités à entrer dans la GJ. Ce temps d'accompagnement initial n'a pas lieu ou dans un temps moins important. Les conseillers prescripteurs peuvent donc envoyer des jeunes reçus depuis peu vers la ML. La fiche de proposition d'entrée dans la GJ exige cependant un exposé des motifs supposant un premier travail entre ce conseiller prescripteur et le jeune. Mais à plusieurs reprises est déploré le fait que sont envoyés vers la GJ des jeunes peu connus. L'échange suivant avec la directrice et son adjointe à la ML EGLISE résume le souci de réaliser un premier diagnostic des jeunes avant l'envoi en GJ.

DA : Ça a été quand même pointé hier en disant..., en tout cas sur les dernières entrées, parce qu'on a les entrées de juillet août, ils se sont tous accordés à dire que finalement cette injonction d'entrée a impacté sur l'orientation. Des jeunes qu'ils n'avaient vus..., ils l'ont dit, alors vraiment..., c'était vraiment... pas quelque chose qui était agréable pour eux, mais que du coup ils les avaient vus une fois, pour certains deux fois, pour ces dossiers, et puis ils étaient orientés vers la Garantie jeunes.

D : Parce que du coup là on n'est plus tout à fait sur le stock, comme on l'était au départ. Au départ on était quand même sur des jeunes qu'on connaissait quand même depuis un petit moment. Là aujourd'hui on est un peu sur du premier accueil, donc... Il y a des questionnements à se poser.

DA : Du coup ils se sont posés en disant..., en tout cas il y en a plusieurs qui ont dit : « Moi je vais les garder avant ».

Q. D'accord, de faire un peu...

DA : D'accompagnement.

Q. D'accompagnement avant de...

D : En amont, pour mieux les connaître.

Le rôle des conseillers insertion en tant que prescripteur ou « gare de triage » est donc essentiel. Dans l'optique d'un accompagnement décloisonné qui interviendrait à terme, dans lequel la GJ serait une des modalités d'accompagnement pour les jeunes les plus vulnérables, il est donc important de penser au rôle de ces premiers accueils et de cette logique de flux. Dans les ML aujourd'hui, les jeunes de la GJ peuvent ainsi être bien connus d'un partenaire qui les aurait envoyé vers la structure ; de même l'accompagnement collectif conduit les conseillers GJ à très bien connaître ces jeunes ; mais au moment du primo-accueil le conseiller travaille avec des jeunes sur flux qu'il connaît moins bien.

3.5. Conclusions

Cette partie est revenue dans le détail sur la question du repérage des jeunes. Il s'agissait d'une question évaluative centrale pour notre étude. Son importance a été réaffirmée à mesure que les services du Ministère observaient que les jeunes entrants dans la GJ étaient déjà globalement connus des ML. Face au nombre de NEETs comptabilisé en France, ce constat a pu être réalisé avec étonnement : pourquoi les ML n'arrivent-elles pas à capter ce vivier apparemment massif ?

Nous avons tenté d'apporter une réponse détaillée. Il y a d'abord un problème de référence statistique. Le vivier de la GJ ce ne sont pas les NEETs, indicateur à faible portée opérationnelle pour les politiques d'insertion qui regroupe en coupe des situations conjoncturelles (jeune en transition entre une grande école et un premier emploi par exemple) et structurelles, parmi lesquelles les jeunes vulnérables, en décrochage, etc. La GJ vise précisément ces jeunes NEETs vulnérables, ce qui est un sous-ensemble difficilement quantifiable pour la statistique publique. Ce groupe cible ne peut être qu'estimé à l'aide de variables proches. Plus précisément, la GJ fixe des critères monétaires précis pour pouvoir bénéficier de la GJ, ainsi que des critères de vulnérabilité sociale ou familiale, tandis que les acteurs du terrain ont contribué – pour les raisons évoquées ci-dessus – à placer comme critère central la capacité du jeune de s'engager dans le dispositif. La vulnérabilité est donc un critère d'entrée mais

aussi une cause possible de non-sélection, afin de ne pas proposer un accompagnement non adapté à des jeunes en grande difficulté.

La GJ s'adresse donc au sous-groupe des jeunes NEETs vulnérables, mobilisables dans l'emploi et repérés par la ML ou ses partenaires. Les ML ont redoublé d'efforts pour aller au contact de ces populations et il s'avère au final que ce groupe cible correspond assez bien au public habituellement suivi par elles. Cela signifie bien que les ML sont bien identifiées comme une structure-ressource pour ces jeunes cibles⁴³. Les autres jeunes plus vulnérables sont soit volontairement coupés des institutions, soit en retrait des ML en raison de déceptions passées, soit accompagnés par des travailleurs sociaux qui hésitent à les faire entrer dans un dispositif d'emploi, etc. Une autre statistique trompeuse est celle du taux de prescriptions réalisées par les partenaires de la ML, qui ne rend pas compte du travail réel réalisé quotidiennement par les travailleurs sociaux de différentes institutions. Il est possible, de plus, que le public jeune adulte, bien repéré par les ML, soit par contraste un « point aveugle » des politiques d'action sociale au niveau local, centrées sur les plus de 25 ans (RSA) ou la jeunesse jusque 21 ans (ASE). Nous avons noté que la GJ a donné lieu à la constitution ou au renforcement de partenariats entre la ML et de nouveaux acteurs hors de la sphère habituelle « emploi formation », notamment avec ces équipes de travailleurs sociaux. Ceci se fait dans un contexte où des référentiels de l'action sociale (aller vers les jeunes, voire aller dans les familles) se diffusent au sein des ML traditionnellement prises dans un référentiel d'accueil. **La démarche volontaire, centrale dans l'inscription à la ML et a fortiori dans la GJ, conduit nécessairement à des phénomènes de déperdition.**

Il faut donc **combattre l'idée d'une vision mécanique du repérage**. Les partenariats sont complexes et prennent du temps. Les territoires professionnels y compris symboliques des acteurs ne sont pas identiques. Dans le cas précis de la GJ, il faut bien préciser les difficultés rencontrées. La principale est que les NEETs vulnérables sont plutôt bien repérés par les partenaires des ML. Mais le fait est qu'ils ne sont pas tous mobilisables dans l'emploi. Après une phase de lancement où les ML avaient un vivier large puisqu'il correspondait à l'ensemble de leurs jeunes en stock, elles font désormais face à une phase de croisière où elles puisent dans les flux et les primo-accueils, c'est-à-dire un volume de candidats moins importants. Toutes aujourd'hui sont concernées par cette **difficulté de repérer « en flux tendu »**.

Dans ce contexte, la perspective de généralisation et d'augmentation du volume global d'entrée pose question. Le souci d'« alimenter » le dispositif, c'est-à-dire la pression sur la réalisation du nombre d'entrées fixé, a conduit par endroit à des prescriptions non pertinentes autant pour le jeune (cas de jeunes avec de trop grandes difficultés sociales) que pour la vie du groupe.

Il est donc nécessaire à nos yeux d'éclaircir cette question des critères d'éligibilité dans la perspective de généralisation. A critères identiques, les ML seront confrontées à une impossibilité pratique de réaliser les volumes. Un assouplissement des critères de vulnérabilité sociale permettrait à des jeunes également relégués sur le marché du travail, mais vivant dans des familles moins précaires financièrement (classes moyennes), de bénéficier d'un accompagnement utile et efficace. Des outils clairs et précis concernant le caractère discrétionnaire de la mesure devraient être mis au point. La question du bénéfice de la GJ dans le cadre d'un pré-accompagnement moins intensif et différencié pour les cas les plus vulnérables, en relation avec les différents partenaires, devrait être posée.

⁴³ L'expérience du contrat d'autonomie avait aussi conduit au constat de jeunes cibles déjà connus (à hauteur de 80 %) par les ML ou Pôle emploi. Cf. Crusson L., (2011), « Le contrat d'autonomie : mise en oeuvre par les opérateurs et profils des bénéficiaires », *DARES Analyses*, n° 013.

4. Le fonctionnement des commissions

Cette partie est en lien direct avec la précédente qui s'intéressait au repérage des jeunes et à la question d'une possible sélection voire autosélection à l'entrée du dispositif. **Nous nous intéressons ici en effet au rôle des commissions d'attribution et de suivi de la GJ sur les trois départements enquêtés.** Ces commissions se sont vues attribuer un rôle important dans la conception du dispositif, puisqu'elles ont comme tâches d'identifier les jeunes sur les territoires, par le biais de la présence de différents partenaires dans cette commission, mais aussi d'attribuer la Garantie jeunes et de suivre les jeunes pendant la durée du contrat. Les commissions auraient donc un regard complet sur l'ensemble de la « chaîne », depuis l'identification jusqu'à la sortie du jeune.

Le décret d'application de la GJ prévoit que sur chaque département, une commission d'attribution et de suivi est créée. La commission est composée du préfet de département ou de son représentant, qui en assure la présidence, du président du conseil général ou de son représentant et des présidents des missions locales participant à l'expérimentation ou de leurs représentants. Il avait été anticipé que plusieurs niveaux de commission pourraient s'articuler : des commissions locales, au niveau de la ML, et des commissions départementales, réunissant l'ensemble des ML. Des scénarios de gouvernance avaient ainsi été prévus dans le « kit » de déploiement de la GJ, par exemple une commission unique en phase de lancement sur les plus petits territoires ; la cible étant néanmoins une gouvernance associant des commissions locales décisionnelles et un comité de pilotage départemental qui anime et traite de thématiques connexes. Ces instances départementales sont à articuler avec les autres instances préexistantes, notamment le SPED (service public de l'emploi départemental), ou encore les cellules opérationnelles pilotant le programme des Emplois d'avenir. Il existe par ailleurs des instances de pilotage stratégique départemental, par exemple sur le département de CHATEAU. Au niveau du pilotage départemental, les différents acteurs – ML, département et Etat via les Direccte et les préfectures – ont donc pu capitaliser sur des expériences récentes.

4.1. Organisation des commissions

Sur nos trois territoires, c'est l'organisation cible qui a été appliquée : d'un côté, des commissions locales organisées par la ML et instruisant les demande d'entrées dans le dispositif ; de l'autre, des commissions locales pilotant le dispositif et gérant les situations complexes. Nous détaillons dans les deux sous-parties suivantes les modes de fonctionnement observés de ces deux niveaux de commissions.

Les commissions se sont organisées à partir des différents documents de cadrage, parfois assez rapidement dans le cas de la Vague 1. Elles se sont basées sur des engagements écrits et ont donné lieu à des règlements intérieurs. Sur un territoire de la vague 2, la préparation des commissions a été assurée par une responsable de la direction régionale de la DIRECCTE, tandis que des déplacements ont été réalisés au sein de la ML EGLISE (de la vague 1) pour observer le fonctionnement concret d'une commission. Le choix a été fait de faire des commissions locales sur l'ensemble des territoires, à la différence d'autres départements d'une même région par exemple.

Sur le territoire de la ML ECOLE, les commissions locales de la GJ sont celles qui avaient été mises en place avec les Eav. Une seule cellule opérationnelle réunissait d'ailleurs cette ML et la ML voisine (une autre structure de taille moyenne située à moins de quinze kilomètres). La commission locale a été intégrée à la suite de la cellule opérationnelle ; elles se tiennent alternativement dans l'une des deux ML.

La fréquence habituelle des commissions départementales (COD) est d'une fois par mois, les commissions locales sont un peu plus espacées – cette temporalité correspondant au rythme d'entrée

de nouvelles cohortes, généralement toutes les 6 à 8 semaines selon les lieux. A certains moments de l'année, le rythme de tenue des COL a été accéléré sur demande du préfet de département ; c'est par exemple le cas dans le département de ECOLE compte tenu du retard pris dans l'atteinte de l'objectif d'entrées. La fréquence a augmenté jusqu'à deux COL lors du mois de septembre et dans les derniers mois de 2015 (sur ECOLE, cela a conduit la ML à mener deux groupes en parallèle comme indiqué plus haut).

La liste des participants est variable. A CHATEAU, la COD réunit actuellement, outre les directeurs de ML, la Direccte, le conseil départemental et le conseil régional, qui n'avait pas été invité lors des premières réunions. Elle se tient à la suite du SPET. Les commissions départementales sont réalisées à l'invitation de la Direccte. De leur côté, les commissions locales se tiennent à l'invitation de la ML, qui peut y inviter tout partenaire du territoire. La liste des invités est généralement plus longue que la liste des participants effectifs. Plusieurs représentants d'institutions ont été présents dans les premières commissions, afin de prendre l'information à la source et d'être dans une position participative. Cela peut par exemple être le cas d'élus. Les commissions se tenant désormais à un rythme de croisière, tous ces partenaires ne se réunissent plus nécessairement. A ECOLE, la PJJ ou le SPIP participent plutôt à la « grand-messe » (directeur de la ML) que sont les COD plutôt qu'aux COL, alors qu'une éducatrice de la PJJ est un partenaire régulier des COL à EGLISE. Un foyer d'hébergement participe également à toutes les COL d'EGLISE. L'Education nationale est présente, à travers le CIO, aux COL d'EGLISE et parfois à celles de ECOLE. Interrogés sur leur participation irrégulière, des partenaires font valoir plusieurs raisons : manque de temps – ces réunions sont en effet chronophages –, gestion des priorités, moindre intérêt direct, impact de certaines décisions. C'est par exemple le cas, dans le département de ECOLE, de la CAF, qui s'était investie dans le repérage de publics mais qui n'a pu transmettre ses fichiers faute d'une autorisation CNIL.

Composition des commissions locales observées

	COL CHATEAU	COL ECOLE	COL EGLISE
ML	Directeur adjoint 2 chargés de mission administratif	2 missions locales présentes ML ECOLE : 3 dont directeur ML voisine : 2 dont directrice	Directrice
Diraccte	1 : responsable service emploi	1 animateur territorial	2 : Directrice adjointe du travail et chargée de mission emploi
Conseil départemental	1	3	(participant habituel excusé)
Préfecture/sous- préfecture		Sous-préfet + chargée de mission préfecture	
Pôle emploi		1 responsable d'équipe	
Cap emploi		1	
CIO			1 : Directeur départemental, responsable de la plate forme des décrocheurs
PJJ			1
CHRS			(participant habituel excusé)
	74 dossiers examinés	15 dossiers dont 3 pour la ML Ecole	14 dossiers examinés

Les COD comme les COL ont ainsi réuni un nombre important de partenaires au départ. Progressivement la participation s'est réduite aux acteurs de première ligne : la Direccte, les ML, le conseil départemental ; dans les commissions départementales Pôle emploi et Cap emploi, et de façon

moins régulière dans les commissions locales, le CIO ou certains acteurs du social. Le Préfet du département de EGLISE préside physiquement les COD et assure un véritable contrôle étatique du dispositif.

4.2. *Les commissions locales, lieu d’instruction des dossiers*

Nous avons pu observer trois commissions locales et nous avons interrogé les différents acteurs, qui y participent ou non, sur leur rôle. Il apparaît au total que **les commissions locales jouent essentiellement un rôle d’instruction des dossiers**, dont la valeur ajoutée est parfois contestée, au regard du temps qui y est consacré. Les commissions locales se tiennent sur une durée comprise entre une heure et quart et trois heures, mais il faut bien sûr ajouter tout le temps de préparation en amont. Néanmoins, ces commissions permettent des échanges réguliers entre les ML, la Direccte et différents partenaires locaux, ce qui assure l’effectivité des partenariats. La présence de l’unité territoriale de la Direccte permet d’assurer une transmission des informations.

Les COL constituent donc le niveau d’instruction première des dossiers, avec une entrée dans la biographie et des parcours qui peut être plus ou moins intrusive. Toutefois, ces commissions sont finalement **assez peu sélectives à partir de ces éléments biographiques**. Elles renvoient les cas complexes au niveau supérieur – celui des commissions départementales – afin que s’établisse une jurisprudence.

Les COL ne sont « pas là pour refuser » : une instance non sélective

Nous reprenons en titre la vision émise par un conseiller rencontré : « *ce n’est pas le rôle de la COL de refuser* » : « *ce qui compte c’est la situation du jeune, pas le parcours dans lequel il est* ». Ceci résume l’approche générale consistant à avant tout fonder l’attribution de la GJ sur la base de critères objectifs (« *la situation* ») et non subjectifs (« *le parcours* »).

Le déroulé habituel de la COL est le suivant : quelqu’un de la ML (par exemple, un poste administratif à CHATEAU, la directrice de EGLISE) présente les fiches de liaison de chaque jeune tour à tour. Le volume de ces dossiers à présenter est variable : une quinzaine à la COL d’EGLISE (pour une réunion d’une heure et demie), plus de 70 à la COL de CHATEAU (pour plus de trois heures de réunion). Le faible volume de fiches dans les plus petites COL offre du temps aux partenaires pour aborder d’autres sujets.

Ces fiches de liaison présentent l’identité des jeunes, leur situation administrative (par exemple si de nationalité étrangère) et des éléments sur le parcours scolaire, professionnel et les motivations (voir ci-dessous). La préparation de ces fiches représente un travail important pour les conseillers. Même lorsque le jeune a été orienté par un partenaire, c’est la ML qui établit le diagnostic. Cette maîtrise du dossier s’est ressentie lors des COL observées à ECOLE et CHATEAU. Les partenaires interviennent ponctuellement pour apporter une information complémentaire ou poser une question, mais c’est la ML qui mène la discussion. A l’inverse, à EGLISE, c’est davantage la Direccte qui anime la réunion.

Ecrire la motivation et le besoin des jeunes. Exemple de fiche de liaison (EGLISE)

- expérimentation de la Garantie-jeunes

FICHE DE LIAISON « ENTREE » GARANTIE JEUNES

Dossier présenté par la Mission locale : Date 16/11/2015
 Nom du Conseiller ML en charge du jeune :
 Téléphone :

Jeune proposé à l'entrée en Garantie Jeunes

Nom : M
 Prénom :
 Date de naissance : 1996
 N° de sécurité sociale :
 Nationalité : X F UE, précisez pays : hors UE, précisez pays :
 Titre de séjour (carte de résident, ...):
 Date de fin de validité :
 Autorisé à travailler ? X oui non
 adresse :
 Code postal et Commune :
 QPV ZSP

Situation actuelle

Inscrit préalablement à la Mission Locale ? X oui non Si « oui » depuis le : 9/12/2013
 Partenaire(s) ayant orienté le jeune en GJ ? Préciser :
 Le jeune est-il en accompagnement à la date de la proposition GJ ? ANI PPAA CIVIS autre, précisez : X non

Etudiant ou en formation ? oui non
 En éducation ? oui non
 En emploi ? oui non
 Dernière classe suivie ? 1^{ère} année de CAP travaux paysagers
 Date de la dernière classe suivie : 2013
 Diplôme le plus élevé obtenu : CFG

Le jeune dispose-t-il d'un compte bancaire ? X oui non
 Sous main de justice ? oui X non
 Sursi ASE ? oui X non
 Reconnaissance TH ? oui X non

Vit au foyer des parents ? X oui non (temporairement)
 Vit en couple ? oui X non Si « oui » marié(e) pacs autre
 Appartient à un foyer bénéficiaire du RSA ? oui X non
 locataire, propriétaire hébergé par sa famille
 Si le jeune est décohabitant, précisez : hébergé par ses amis en foyer CHRS
 autre : SDF

Reçoit le soutien financier des parents ? oui X non
 Préciser si une pension alimentaire est déclarée comme étant versée au jeune dans la déclaration fiscale des parents : oui X non
 Si « oui » précisez le montant détaxé : = €

Niveau de ressources déclaré du jeune (ressources nettes moyennes des 3 derniers mois) : = 152,33 € mensuels
 dont Revenus d'activité : 152,33 Euros
 Autres ressources : 0 Euros

*selon la situation, celui des parents, du compte ou du jeune

COMITE LOCAL DE LA GARANTIE JEUNES
(cadre réservé à la Mission Locale)

Date du Comité Local ayant traité cette orientation : 30/11/2015

M a 19 ans. Il a toujours habité dans la région SDF depuis quelques mois, il a vécu dans sa voiture. Le froid arrivant, son père a accepté de l'héberger de manière provisoire en attendant qu'il trouve une autre solution. Cependant, sa vie quotidienne est compliquée car il doit quitter ce logement tous les matins pour n'y revenir que le soir.
 Une fiche SAIO a été faite le 18 novembre.
 M a fait une 1^{ère} année de CAP travaux paysagers en apprentissage mais a dû arrêter cette formation car il n'a pas trouvé un autre employeur pour sa deuxième année.
 En 2014, il a intégré l'EPIDE pour 7 mois. Cela lui a permis de trouver un poste en blanchisserie sur mais malheureusement, cela ne dure que 2 mois, l'entreprise déposant le bilan. Depuis, M est en grande difficulté pour stabiliser un emploi et sa vie quotidienne.
 M nous dit que ses motivations pour la Garantie Jeunes sont de trouver un emploi stable, de rembourser ses dettes, de s'installer dans un appartement / studio, d'être dépendant.
 Ce jeune a déjà pour atout son permis et sa voiture. Il montre une solide motivation malgré ses difficultés pour intégrer la Garantie Jeunes afin de trouver un emploi stable et pouvoir assumer sa vie quotidienne.

Demande d'allocation financière comme levier pour accéder à l'autonomie ? X oui non
 Montant mensuel estimé : 461,26 euros
 Durée : 1 an

Avis du Comité Local Favorable
 Reporté
 Défavorable
 Réserve

COMMISSION DEPARTEMENTALE D'ATTRIBUTION ET DE SUIVI
(CADRE RESERVE A LA DIRECCTE)

Date de la Commission :
 N° de Dossier :

Compte-rendu des échanges

Décision Favorable Défavorable Reporté

Durée d'ouverture au bénéfice de la Garantie Jeune :
 Nombre de mois à compter du :

A la COL d'EGLISE, la directrice de la ML dispose de dossiers plus détaillés sur les jeunes, au cas où une question se poserait. Ces dossiers incluent les photocopies des papiers d'identité, des pièces administratives, le CV, le dossier rempli par le jeune – alors que la fiche de liaison remise aux participants a été rédigée par un conseiller et revue par la directrice pour s'assurer de sa qualité (elle expliquait en entretien qu'elle ne voulait pas qu'un dossier soit retoqué pour une formulation mal assurée ou une argumentation insuffisante). Ces biographies insistent sur la vie des jeunes, leur contexte familial, les difficultés sociales et la précarité familiale, ainsi que tout élément renforçant la vulnérabilité (« *le froid arrivant* », comme inscrit sur la fiche de liaison reproduite ci-dessus). Au recto, figure une série de blocs administratifs très détaillés : Identité, situation actuelle, situation NEET, compte bancaire/sous main de justice/suivi ASE/ TH ; cohabitation, décohabitation ; éléments financiers : soutien financier des parents, niveau de ressources du jeune ; ainsi des éléments qui doivent être « précisés dans tous les cas » : rattachement fiscal du jeune à ses parents ? montant du revenu fiscal de référence des parents ? montant de l'imposition ?

La Direccte à EGLISE reprend en général la présentation faite par la ML de la façon suivante : « *Voici un jeune NEET, 23 ans, cohabitant avec ses parents, sans ressources propres, en QPV et autonome fiscalement* » ; « *Voilà un jeune NEET, cohabitant, dans un foyer non bénéficiaire du RSA, rattaché fiscalement à ses parents* ». Il s'agit de reprendre les grandes lignes des éléments administratifs fournis au recto de la fiche de liaison et de vérifier les critères suivants : l'âge, la situation de NEET, les critères de vulnérabilité. Les deux premiers critères sont objectifs et faciles à vérifier. La discussion porte ensuite sur la vulnérabilité. *Il ne suffit pas d'être NEET et d'avoir 16-25 ans, il faut être dans une situation de vulnérabilité. C'est sur cela que porte l'essentiel de la discussion dans la réunion. Un critère objectif supplémentaire, non fixé dans les textes, mis en avant dans cette COL est la résidence en QPV, qui suffirait à faire entrer en GJ. Pour vérifier la vulnérabilité, la Direccte s'appuie sur les critères administratifs remplis au recto du document ; l'énoncé biographique vient valider les critères ou les compléter. L'ensemble de ces éléments forment des indices.*

Dans le premier cas étudié dans la COL d'Eglise, le foyer parental de la jeune fille est bénéficiaire du RSA et le lieu de résidence est en QPV : cela fait deux critères objectifs de vulnérabilité. La validation est actée immédiatement par la Direccte (plus que par la commission en tant que telle). Dans ce premier cas, une fois la validation formulée, des échanges entre partenaires interviennent. La PJJ explique que la famille est connue des services sociaux. Mais il n'est pas nécessaire de recourir à ce type de critères supplémentaires, les critères objectifs suffisent. (notes d'observation, COL EGLISE)

A CHATEAU, le même procédé se tient. Sur ces commissions locales, les décisions sont établies selon un repérage objectivé de la vulnérabilité. Les jeunes vivant dans des familles bénéficiant de minima sociaux, les jeunes décohabitants avec peu ou pas de ressources ont accès à la GJ. Celle-ci est généralement attribuée, même s'il peut y avoir quelques cas de discussion. Les jeunes résidant dans des familles avec des revenus supérieurs au seuil fixé doivent faire une demande d'autonomie fiscale, et leur dossier est généralement revu en commission départementale, ou bien validé sous réserve de la présentation par le jeune de ce document au statut incertain (encadré). Cette demande d'autonomie fiscale conduit donc les jeunes à se séparer fiscalement de leurs parents, ce qui peut conduire certains à abandonner leur demande d'entrée dans la mesure (sous pression des parents, voir partie précédente § 3.4.).

Est présenté le cas d'une jeune fille dans la COL de CHATEAU. La responsable de la Direccte reprend les principaux éléments. « Voici une jeune NEET qui est dans la tranche d'âge mais on ne peut pas la rattracher dans les revenus de ses parents, même si ses parents ont des revenus modestes. Il faudrait que cette jeune fille soit détachée de son foyer familial ». La ML adopte une vision plus critique, quoique mollement exprimée, en se demandant si cela est nécessaire quand un des parents touche une allocation adulte handicapé (AAH). (notes d'observations, COL CHATEAU)

Le détachement fiscal, objet de toutes les attentions à EGLISE

C'est l'un des points de focalisation de la commission à EGLISE. La directrice de la ML avait expliqué que ce point attirait toute l'attention de la Direccte et de l'Etat, de façon excessive. Les services de l'Etat vérifient systématiquement la situation fiscale du jeune. Dans certains cas, des jeunes doivent se rendre dans les centres des impôts pour demander un avis de non-imposition commune. La Directrice estime que selon elle ce document n'a pas de réelle valeur juridique.

Dans la commission, il est demandé à plusieurs jeunes cohabitants avec leurs parents de quitter le rattachement fiscal parental pour bénéficier de la GJ. Cela peut créer des situations problématiques, outre le fait de faire perdre des avantages fiscaux aux parents. Certains jeunes ont un lien distendu avec les parents. Un jeune homme a été orienté par les services sociaux d'une commune, il est SDF et vit dans sa voiture. La ML explique avoir indiqué les revenus du père « *mais on aurait pu ne pas les mettre* » : les données sur le jeune suffisent à apprécier la vulnérabilité. La Direccte valide l'entrée « *sans réserve de détachement fiscal* », la situation du jeune étant trop précaire. La représentante de l'UT expliquera cependant ensuite dans la réunion qu'il sera subtilement demandé à ce jeune de se détacher fiscalement, dans le cours de l'accompagnement.

D'autres cas de jeunes en situation moins précaires sont validés « *sous réserve de détachement fiscal* ».

A CHATEAU, la quasi-totalité des 74 dossiers sont validés, ce qui prouve que l'instruction en amont est aujourd'hui plus efficace – il y avait plus de cas de refus au lancement de la mesure, pendant la phase d'apprentissage. Les argumentaires sont présentés de façon un peu mécanique (74 dossiers à la suite) et ils se ressemblent beaucoup sur la forme (avec l'intérêt de la GJ mis en exergue par le conseiller qui

l'a rédigé : « cela permettra à X de reprendre confiance » ; « la GJ va lui permettre de valider son projet », etc.). Ils permettent néanmoins en quelques minutes de saisir des grands traits de la population entrant en GJ : des jeunes ayant validé des parcours scolaires, d'autres en situation d'échec scolaire ; un nombre important de jeunes ayant décohabité de chez leurs parents mais dans des situations précaires⁴⁴ – ce qui ne manque pas d'interroger le modèle de « solidarité familiale » qui prévaut dans la question de l'accès des jeunes aux minima sociaux ; des jeunes avec des projets souvent bien définis, cohérents avec une expérience professionnelle passée (périodes d'emploi, stages) ; d'autres plus imprécis ou inexistantes.⁴⁵ En ce qui concerne les ressources parentales, la plupart des jeunes vivent dans des familles pauvres ou sont eux-mêmes pauvres, ce qui permet à la commission de se tenir à un rythme assez accéléré, ces dossiers ne faisant pas débat. Dans la discussion éventuelle sur les biographies des jeunes, revient souvent la question de la possession du permis de conduire et d'un véhicule, condition indispensable à l'autonomie, aux yeux des membres de la commission, pour les jeunes habitant en périphérie de la ville.

Une procédure arrêtée, renvoyant à la COD les cas complexes

L'instruction des dossiers au sein des COL se rapproche donc aujourd'hui d'une certaine routine. Les dossiers plus complexes sont envoyés devant la commission départementale. Par exemple lors de la COL de CHATEAU, sur les 74 cas examinés une dizaine environ font débat (encadré). Cette séance est représentative des types de dossiers renvoyés vers la COD. La COL d'EGLISE dure une heure quinze. 14 cas ont été passés en revue, pour 12 validations (avec ou sans demande de détachement fiscal), un report et un refus.

La plupart des COL réalisent un tri en fonction des **revenus parentaux**. A CHATEAU, la jurisprudence locale, non écrite mais répétée à l'oral dans les échanges entre partenaires de la commission, est que en-dessous de 20 000 € de revenus de la famille, le dossier est accepté en COL ; au-delà de ce seuil, le dossier passe en COD. La responsable de la Direccte explique cette jurisprudence :

Le jeune rentre parce qu'il a des difficultés sociales, ou en pauvreté. Pour les bénéficiaires du RSA ou ayant-droit de bénéficiaires RSA, il n'y a pas de souci. Par contre dès que le jeune habite chez ses parents et ont des revenus, est-ce qu'il faut mettre un plafond [de ressources] ? Ça a été la question pendant longtemps. On en arrive à ça – je ne sais pas si c'est ce qui avait été prévu au départ –, c'est-à-dire à mettre une sorte de plafond. Dès que c'est au-dessous de 20 000 euros de revenus, quelle que soit la composition familiale, le jeune rentre, parce qu'on est sur des petits revenus. Par contre quand on est au-dessus de 30 000 euros, là ça bataille ferme. Et ça dépend s'il y a 2, 3, 10 enfants, etc. On n'a pas mis de règle arithmétique. On n'est pas sur les mêmes positions. La ML de CHATEAU va dire : je ne les prends pas ceux là, parce que je n'ai que ça dans les quartiers, ça va me faire rentrer tous les jeunes des quartiers... Par contre à XX (autre ML du département), ils voudraient rentrer tous ces jeunes-là.

Q. : Vous n'avez pas fixé de règle écrite

Non, c'est une indication. Après chaque CDET (Chargé de Développement de l'Emploi et des Territoires) qui va dans les commissions, la directive est : si c'est un cas simple, s'il n'y a aucun doute, le jeune rentre. Ça va assez vite de savoir s'il y a un doute ou pas. En gros 80 % des jeunes rentrent en commission locale et on ne les revoit pas en commission départementale. Par contre dès qu'il y a un doute, des difficultés sociales, les parents ont de l'argent, etc., dès qu'il y a une situation particulière, on revoit les dossiers en commission départementale.

⁴⁴ Sur les 74 jeunes de cette COL, près des deux tiers sont en logement autonome : 10 sont hébergés par des amis, 16 par un membre de la famille, 4 sont en foyers et 18 en hébergement autonome.

⁴⁵ Ceci rejoint les observations de la seconde étude qualitative qui montre que les jeunes en GJ ont eu des expériences professionnelles et ont des projets souvent ajustés.

Q. : Et là ça peut batailler vous dites ?

Oui ça peut, on est arrivé jusqu'à une demande de vote. (Direccte CHATEAU)

Les cas des **dérogations pour mineurs** sont également renvoyés devant la COD. Les observations réalisées dans les différentes COL montrent que l'entrée des mineurs fait souvent débat. La COD d'ECOLE a fixé comme règle l'acceptation de manière très exceptionnelle de jeunes de moins de 18 ans. A la COL d'EGLISE, une discussion s'engage sur la place des mineurs dans le dispositif. Pour la Direccte ce n'est pas forcément le meilleur dispositif pour eux. Les partenaires d'une COL reviennent sur le caractère « à un coup » de la mesure : si le jeune en bénéficie à 17 ans, il n'y aura plus droit ensuite, alors que ses besoins pourront être plus importants.

Q. : Sur quels éléments vous basez-vous : le dossier, l'argumentaire du conseiller, les revenus... Mais sur quoi se fonde la décision ? Sur le bien-fondé de la GJ pour le jeune ?

En ce moment on a des débats sur les mineurs, on a un peu plus de dossiers. Certes ils respectent les critères, mais la question est : n'est-il pas trop tôt pour les faire entrer dans la GJ ? Si on grille la carte maintenant, est-ce que ça veut dire que quand il aura 18 ans, et qu'il en aura plus besoin, il ne pourra peut-être pas y entrer. Est-ce que la maturité du jeune est suffisante ? Est-ce que le collectif va lui apporter quelque chose ? Ce sont des jeunes qui remplissent tous les critères, mais est-ce que c'est le bon moment ? (Direccte CHATEAU)

Vaut-il mieux attribuer le droit à la GJ ici et maintenant, ou reporter dans le temps en prévision de difficultés futures ? Dans le cas de jeunes mineurs sans aucun projet et ayant abandonné leurs études, comme on le voit ci-dessous, la question du bien-fondé du dispositif se pose. La GJ est orientée « emploi », or ce jeune n'aurait-il pas besoin de retourner en études ? La vision de la ML avance l'importance d'accrocher ce jeune : si on lui refuse la GJ, « on le perd ».

D'autres situations complexes sont évoquées, par exemple en ce qui concerne la **situation administrative** de jeunes étrangers, ou encore des problèmes de constitution de dossier. C'est par exemple le cas d'une jeune fille qui est en froid avec ses parents. Elle est hébergée chez ses grands-parents et ses parents ne lui parlent plus. Or la COL attend des informations sur les ressources des parents, car elle est rattachée fiscalement aux parents. Elle a fait une demande de détachement aux impôts mais il faut attendre avril (nous sommes en janvier). Sa situation est très précaire. La première idée est de renvoyer ce dossier devant la COD, mais qu'est ce que cela va changer ? Sur quels éléments nouveaux va statuer la COD ? Pour la Direccte, comme cette situation est nouvelle, passer ce dossier en COD permettrait de créer une jurisprudence. Pour la ML, cela entrainerait quelques jours de retard dans le bénéfice de la GJ pour cette JF, ce qui est dommage (mais seulement quelques jours car la COD se tient la semaine suivante). Dans le débat, apparaît l'idée que les parents ont peut-être des ressources importantes et doivent assistance à leur fille. **Cet exemple illustre bien les éléments propres au travail social voire au contrôle social qui apparaissent dès que l'on entre dans la biographie des jeunes. Accorder la GJ implique de considérer la relation des jeunes à leur famille.** Respecter une logique de magistrature sociale et de production de jurisprudence peut se faire au désavantage du jeune (le temps de la fixation de ces règles en commission s'opposant à l'immédiateté des besoins). Les partenaires décident de soumettre la décision à la COD.

L'encadré ci-dessous revient sur les différents cas de débat observés dans la COL de CHATEAU

Quelques cas renvoyés à la commission départementale (ou à une prochaine commission locale) lors de la COL CHATEAU (janvier 2016)

Montant des ressources. Un jeune homme vit avec ses parents qui disposent de revenus supérieurs à 27 000 €. Son dossier est renvoyé en COD conformément à la jurisprudence locale pour les familles avec des revenus supérieurs à 20 000 €.

Problèmes de titres de séjour. Se pose le cas d'un jeune homme kosovar dont le titre de séjour est valable jusque novembre 2016. S'il entre dans la GJ en janvier 2016, il peut y avoir un problème en fin d'année. La Direccte prend note et interrogera la préfecture sur ce dossier (est-ce que les papiers sont en règle, pas de retard dans les démarches du jeune, etc.). Elle ne peut savoir à l'avance si le renouvellement du titre de séjour sera accordé, mais vérifie au moins qu'il n'y a pas de problèmes en l'état. Le dossier est validé sous réserve des éléments qui seront communiqués par la Préfecture. La même situation se présente plus tard dans la COD pour un autre jeune.

Problématiques de détachement fiscal. Cas évoqué plus haut d'une jeune fille vivant chez ses grands-parents et en froid avec ses parents, mais toujours rattachée fiscalement au foyer parental. Un cas similaire concerne une jeune homme qui n'a pas les fiches d'imposition de ses parents. Il s'agit selon la ML d'un cas d'urgence. Les impôts pourront le détacher en avril seulement. On demande une déclaration sur l'honneur à ce jeune de se détacher fiscalement à cette date. Est également renvoyée devant la COD la demande d'un jeune qui ne dispose pas de son avis d'imposition complet (uniquement l'acompte).

Dérogations pour mineurs. Dans le cas d'un mineur de 17 ans, la décision est immédiatement prise de renvoyer la demande devant la COD. Néanmoins s'engage une discussion sur le bien-fondé du dispositif pour le jeune, en situation conflictuelle avec ses parents, qui a déjà suivi une POP (plateforme d'orientation professionnelle pour définir un projet) et en est sorti avec aucun projet professionnel défini (ce qui est plutôt rare). Le représentant du Conseil départemental demande : « *est-ce qu'il ne faudrait pas renvoyer ce jeune homme vers ses chères études ?* » Pour la ML : « *oui, mais si on fait ça, on le perd...* » Le CD répond : « *on n'est pas là pour assumer les crises d'adolescence...* » La ML acquiesce : « *je suis très réservé sur ce type de cas. Mais sinon, on n'ouvre pas la GJ aux mineurs* ». La ML replace le cas de figure dans une logique de critères d'éligibilité, elle « désindividualise » en quelque sorte la situation pour en rester à une logique de l'éligibilité. Dès qu'on individualise les débats, il y a en effet toujours un risque d'inadéquation du dispositif... Pour le directeur adjoint de la ML, la GJ peut remotiver ce jeune pour faire une formation. La Direccte intervient : « *oui mais l'objet de la GJ, c'est l'emploi* ». « *On va lui faire faire des stages, répond le directeur adjoint, ça va l'aider, je n'ai rien d'autre à lui proposer. On lui fait faire quoi sinon ? La GJ, ça va l'aider dans son autonomie...* » « *Ou pas* », répond avec ironie la Direccte. Pour le CD, « *ce dont aurait besoin ce jeune, c'est un bon coup de pied aux fesses* ». Cela est dit sans acrimonie particulière, et d'ailleurs les acteurs autour de la table semble acquiescer. Le dossier sera examiné par la COD en raison de l'âge du JH. La discussion sur le bien-fondé de la GJ a pu se tenir dans la mesure où les participants n'avaient pas à se prononcer sur l'attribution ou non. On voit bien que deux logiques sont en place : la logique de l'éligibilité qui désindividualise la demande, et la logique du bien-fondé qui replace la GJ dans un parcours et une biographie.

Un autre cas de mineur sera à examiner en COD. C'est une chargée de mission administrative qui présente le dossier, qui apparaît vite « *léger* » aux yeux du directeur adjoint de la ML. En effet il s'agit d'un jeune homme souhaitant trouver un employeur pour son bac pro. Ni les deux chargés de mission administratif de la ML ni le directeur adjoint ne connaissent ce jeune ; il n'y a pas de conseiller au tour de table. Le directeur adjoint se renseigne sur l'identité du conseiller qui a prescrit le dossier ; celui-ci sera reporté à une date ultérieure à une autre COL.

Dossiers incomplets. Un dossier présenté par une jeune fille est incomplet, il manque trop d'éléments. Son examen est reporté à la prochaine COL.

4.3. Les commissions départementales, lieu de production de jurisprudences

Le but de ces COD est précisé dans un relevé de décision d'une commission du département d'EGLISE : « Le rôle de la commission départementale de suivi et d'attribution n'est pas de revenir sur chaque dossier individuel de demande mais d'étudier et de donner un avis sur les demandes n'ayant pas fait consensus lors des COL ». Cette fonction a été bien comprise au sein des commissions locales qui renvoient les cas complexes au niveau supérieur. L'instruction des dossiers en COL s'est affinée et améliorée au fil du temps, au sens d'une appréhension commune et fonctionnelle des critères. Comme le note l'étude de l'ANDML, il y a très peu de refus des commissions départementales, ce qui montre l'efficacité de l'instruction en amont. Globalement, si le dossier est validé en Mission Locale, il l'est aussi en commission. Le recours à la COD peut se faire en cas de volonté de créer une jurisprudence ou tout simplement en cas d'incertitude sur le cas précis. « *Il y a les cas simples qui passent sans difficultés, et les cas plus difficiles qui permettent de se faire une jurisprudence* » explique la Directrice à CHATEAU.

La COD a une fonction de régulation locale nécessaire dans un contexte où le dispositif est en phase expérimentale, et où de nombreuses situations spécifiques n'avaient pas été anticipées dans les premiers textes. Comme le note un directeur cité dans l'étude de l'ANDML, cette dimension expérimentale est importante : « *Des fois on dépose un dossier pour voir la réaction si cela passe ou pas, après tout on expérimente* ». La COD permet de fixer des règles communes à l'ensemble d'un département et à arrêter une pratique dans l'attribution de la GJ.

Des apprentissages et la production d'une jurisprudence

Les entretiens et observations montrent ainsi l'évolution de ces commissions départementales et **l'apprentissage progressif d'une certaine routine et efficacité.** Les acteurs utilisent l'ensemble des moyens à leurs dispositions notamment le « Questions/réponses » produit par la DGEFP.

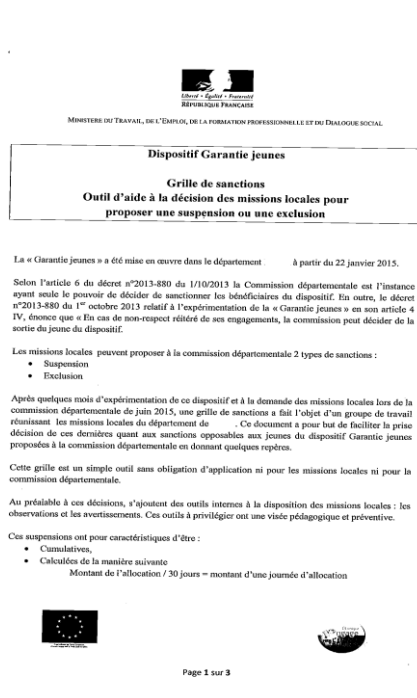
Des formes de conflits entre partenaires ont pu trouver un dénouement au fil du temps. Sur le département de ECOLE, les relations entre Pôle emploi et la ML sont difficiles, dans un contexte régional tendu en raison d'âpres négociations pour signer la déclinaison régionale de la convention tripartite 2015-2017. Pôle emploi s'est initialement opposé à l'entrée dans la GJ de jeunes actuellement en PPAE⁴⁶. Bien que la doctrine de la DGEFP était très claire en la matière au moment des observations et consignée dans le « Questions/réponses » (un jeune en PPAE peut intégrer la GJ s'il répond aux critères d'éligibilité), elle n'était pas admise par la directrice du Pôle emploi local. Un conflit de personnes serait à l'origine de cette interprétation tranchée. Celle-ci a conduit à ce que Pôle emploi mette son veto sur plusieurs cas de jeunes lors des commissions locales. Ces difficultés ont conduit à revoir l'exigence d'unanimité fixée initialement par le sous-préfet qui préside la COL : désormais, tout dossier ayant obtenu un avis favorable unanime en COL ou unanime moins 1 voix peut être présenté à la COD. Le directeur de la ML dit avoir fait pression pour lever cette contrainte qui aurait empêché une dizaine de jeunes d'entrer dans le dispositif.

La COD est également le lieu pour produire de nouvelles règles, par exemple en matière de sanctions (des jeunes en cas de problème de comportement ou de non-recherche active de stages par exemple).

⁴⁶ Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi, mis en place par Pôle emploi. Il s'agit d'une feuille de route définie entre un conseiller et le demandeur d'emploi qui précise la nature et les caractéristiques de(s) l'emploi(s) recherché(s) afin de cibler les offres d'emploi qui seront proposées au candidat. S'agissant des jeunes de moins de 26 ans, Pôle emploi peut confier, dans le cadre d'une convention de partenariat, l'élaboration du PPAE aux ML pour un certain nombre de jeunes du territoire (objectifs fixés en amont). Le conseiller ML reçoit alors le jeune pour identifier le type d'actions, de prestations et d'accompagnement nécessaires pour faciliter son insertion professionnelle. Le suivi du jeune mis en place est de l'ordre d'un entretien par mois, non assorti d'une aide financière, à la différence de la GJ.

La commission du département d'ECOLE a travaillé dès le milieu d'année 2015 à la mise en place d'une grille de sanctions afin de faciliter un traitement plus uniforme des demandes de suspension d'allocation et/ou d'exclusion (fig. ci-dessous). Toutefois, cette commission limite l'usage de ces sanctions à des situations exceptionnelles, ce qui est en contradiction avec la grille des sanctions, établie quelques mois plus tôt par les membres de cette même COD...

Grille de sanctions, département de ECOLE (pages 1/3 et 2/3)



Dispositif Garantie jeunes
Grille de sanctions
Outil d'aide à la décision des missions locales pour proposer une suspension ou une exclusion

La « Garantie jeunes » a été mise en œuvre dans le département à partir du 22 janvier 2015.

Selon l'article 6 du décret n°2013-880 du 11/10/2013 la Commission départementale est l'instance ayant seule le pouvoir de sanctionner les bénéficiaires du dispositif. En outre, le décret n°2013-880 du 1^{er} octobre 2013 relatif à l'expérimentation de la « Garantie jeunes » en son article 4 IV, énonce que « En cas de non-respect réitéré de ses engagements, la commission peut décider de la sortie du jeune du dispositif.

Les missions locales peuvent proposer à la commission départementale 2 types de sanctions :

- Suspension
- Exclusion

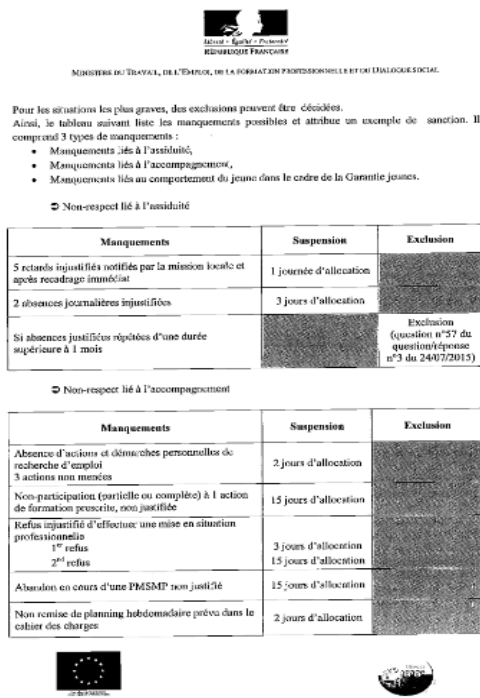
Après quelques mois d'expérimentation de ce dispositif et à la demande des missions locales lors de la commission départementale de juin 2015, une grille de sanctions a fait l'objet d'un groupe de travail réunissant les missions locales du département de ce document a pour but de faciliter la prise de décision de ces dernières quant aux sanctions opposables aux jeunes du dispositif Garantie jeunes proposées à la commission départementale en donnant quelques repères.

Cette grille est un simple outil sans obligation d'application ni pour les missions locales ni pour la commission départementale.

Au préalable à ces décisions, s'ajoutent des outils internes à la disposition des missions locales : les observations et les avertissements. Ces outils à privilégier ont une visée pédagogique et préventive.

Ces suspensions ont pour caractéristiques d'être :

- Cumulatives,
- Calculées de la manière suivante
 Montant de l'allocation / 30 jours = montant d'une journée d'allocation



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'ÉQUALITÉ SOCIALE

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES, DE LA CONSOMMATION ET DE LA DÉFENSE DES CONSOMMATEURS

REPUBLICAINE FRANÇAISE

Pour les situations les plus graves, des exclusions peuvent être décidées. Ainsi, le tableau suivant liste les manquements possibles et attribue un exemple de sanction. Il comprend 3 types de manquements :

- Manquements liés à l'assiduité,
- Manquements liés à l'accompagnement,
- Manquements liés au comportement du jeune dans le cadre de la Garantie jeunes.

☐ Non-respect lié à l'assiduité

Manquements	Suspension	Exclusion
5 retards injustifiés notifiés par la mission locale et après recadrage immédiat	1 journée d'allocation	
2 absences journalières injustifiées	3 jours d'allocation	
Si absences justifiées répétées d'une durée supérieure à 1 mois		Exclusion (question n°27 du questionnaire n°3 du 24/07/2015)

☐ Non-respect lié à l'accompagnement

Manquements	Suspension	Exclusion
Absence d'actions et démarches personnelles de recherche d'emploi 3 actions non menées	2 jours d'allocation	
Non-participation (partielle ou complète) à l'action de formation prescrite, non justifiée	15 jours d'allocation	
Refus injustifié d'effectuer une mise en situation professionnelle		
1 ^{er} refus	3 jours d'allocation	
2 ^{es} refus	15 jours d'allocation	
Absence en cours d'une PMSMP non justifiée	15 jours d'allocation	
Non remise de planning hebdomadaire prévu dans le cahier des charges	2 jours d'allocation	

Par contraste, dans le département de CHATEAU, la Direccte a refusé la mise en place d'une grille de sanction commune. Elle argumente sur le principe de respecter l'idée d'une expérimentation.

« Evidemment les pratiques sont différentes d'une ML à une autre. A un moment les ML voulaient avoir une échelle de sanctions harmonisée au niveau départemental. Une demi-journée d'absence, ça fait tant... Nous on a rappelé que ce n'est pas ce que voulait la DGEFP. On est sur une expérimentation, si c'est pour que tout le monde fasse la même chose. Le conseiller a sa marge de manœuvre dans sa ML. Pour une fois qu'on n'a pas de cadre. » (Direccte CHATEAU)

Nos observations se sont déroulées au bout d'un ou deux ans de pratique du dispositif, c'est-à-dire à un moment de relative stabilisation des règles. **Si les règles s'appliquent, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de remise en cause de la part des participants aux commissions.** La dynamique collective qui entoure la prise de décision d'entrée dans la GJ se situerait ainsi dans la situation du « consensus apparent » comme modèle de prise de décision.⁴⁷ A EGLISE, la commission départementale fait clairement l'objet d'une prise en main étatique par le Préfet et la Direccte, qui se placent en surplomb et font valoir leurs règles, par exemple en matière de suspicion en direction des jeunes néo-arrivants sur le territoire, en matière de demande de détachement fiscal systématique pour les jeunes vivant dans des familles qui ne sont pas au RSA (sur ces deux points, voir plus haut), ou encore en matière

⁴⁷ Lima L. (dir.), 2013, *L'expertise sur autrui. L'individualisation des politiques sociales entre droit et jugements*, Bruxelles, PIE Peter Lang.

d'acceptation de tout jeune relevant des QPV (quartier prioritaire de la ville). Ces critères s'imposent aux participants qui peuvent cependant faire valoir d'autres ressorts dans les commissions locales. Certains partenaires interrogés dans le cadre de l'étude contestent certains de ces critères. La responsable du pôle insertion du Conseil départemental estime que le détachement fiscal pour des familles fragiles est symboliquement dangereux, notamment dans un département où les parents auraient déjà trop tendance à prôner la décohabitation dès que les enfants atteignent l'âge de leur majorité. Le foyer d'hébergement d'urgence qui participe à la plupart des COL (absent lors de notre venue) discute les critères d'ouverture de droits automatiques pour les jeunes issus foyers RSA et les jeunes issus des QPV : pour cette structure, certains jeunes issus de foyers RSA ne sont pas vulnérables, alors que d'autres jeunes issus de foyers hors RSA le sont avec un niveau de ressources à peine plus élevé. Le même raisonnement prévaut en ce qui concerne le critère géographique QPV. L'appréciation des vulnérabilités est variable d'un acteur à un autre.

D'autres critères restrictifs visant à refuser l'accès à la GJ ont toutefois fait l'objet d'une opposition collective, contraignant le Préfet à faire machine arrière. Plusieurs acteurs rencontrés nous ont évoqué le même cas : celui d'un jeune détenteur d'un BEP dans l'hôtellerie que le préfet voulait exclure du bénéfice de la GJ au motif qu'il existe des pénuries de main d'œuvre dans ce secteur. Le jeune en question vit en milieu rural dans un contexte familial très difficile (la mère est en AAH, le père est décédé). Il aura fallu l'intervention collective des acteurs de la COD pour faire reculer le préfet et valider l'entrée.

Sur EGLISE cependant, le sentiment qui prévaut pour ces COD est qu'elles ne sont qu'une « simple chambre d'enregistrement » qui ne débat pas sur le fond des problématiques posées par la singularité des parcours de ces jeunes. Ce constat est notamment le fait des acteurs qui ne participent pas aux commissions locales et qui assistent quasi impuissants à l'énumération de dossiers validés sans mot dire. Ainsi, ni la CCI ni la chambre de métiers ne font plus le déplacement pour venir à ces COD. Ils découvrent les dossiers des jeunes le jour même et ne voient plus l'intérêt de leur participation au-delà des contacts qu'ils ont déjà pu nouer à cette occasion avec les acteurs présents autour de la table. *« Moi, pour le coup, la COD, ça ne nous sert à rien en tant que CCI. La seule chose à laquelle ça m'a servi, c'est de me positionner vis-à-vis des acteurs de l'emploi, ça c'est intéressant. Ce qui est intéressant, c'est l'avant et l'après-réunion, parce que ça me permet de faire des liens, parce que j'ai pu rencontrer la DDCS, l'ex vice-présidente du Conseil départemental » (CCI).*

Cette possibilité d'échanger avec les principaux acteurs au niveau départemental dans la sphère de l'insertion des jeunes est en effet valorisée, et cette critique des commissions comme chambre d'enregistrement ne fait pas consensus. C'est également l'occasion pour les missions locales du département de se réunir et d'échanger sur les pratiques, dans un contexte où l'expérimentation de la GJ telle que pilotée par l'Etat a peu cherché à organiser de tels échanges entre ML.

4.4. Le rôle des Direccte

Si les commissions (locales ou départementales) sont collectivement décisionnaires, **les Direccte ont un rôle central dans la production d'une régulation locale et dans la fixation d'une jurisprudence.** Nous avons vu plus haut que sur certains départements les commissions allaient jusqu'à fixer une grille de sanction commune, tandis que dans d'autres la Direccte s'opposait à cette homogénéisation, afin de respecter la logique expérimentale.

Le constat tiré de l'observation de six commissions et des entretiens sur les trois territoires confirme l'opposition qui avait résulté de l'analyse de la mise en œuvre des Emplois d'avenir, trois ans plus tôt dans les ML (fondée elle aussi sur un rôle décisionnaire et régulateur de commissions locales). D'une façon générale, les Direccte sont plus ou moins facilitatrices et plus ou moins dans le contrôle. Nous

avons comparé deux types de régulation opérée par les Direccte au regard de la mise en œuvre des EAV, et cette typologie est de nouveau observée en pratique. **Certaines commissions sont fortement marquées par une régulation « de contrôle » de la part de l'administration.** La Direccte pilote la séance, l'ouvre par un point de doctrine (COD ECOLE), relaie les directives ou les consignes de la part de la préfecture, et accentue la pression sur les ML. La Direccte sur le département d'ECOLE demande par exemple aux ML de remonter les informations relatives aux orientations par les partenaires (qui oriente, combien, parmi les orientations combien débouchent sur une entrée, etc.) d'ici à la fin du mois ; impose l'usage de nouveaux outils (nouveau modèle de fiche de liaison) alors que les ML se sont habituées au modèle précédent ; admoneste enfin les ML pour leur manque de professionnalisme. Ce point surgit alors que les cas de sanctions sont discutés collectivement. Une responsable de la Direccte estime que les échanges sur les sanctions prennent trop de place dans les commissions et conseille aux ML de « *traiter les cas d'absentéisme à l'image de ce qui se passe en entreprise* ». Le débat s'envenime rapidement et les ML font état d'une certaine fatigue de leurs équipes. Un autre exemple est donné lors de l'entretien avec les responsables de la ML REPUBLIQUE. Ils citent le cas d'un jeune qui a brutalement abandonné le programme. La ML demande son exclusion après plusieurs tentatives pour entrer en contact avec lui. L'UT de la Direccte donnera finalement raison au jeune et demandera à la ML de le réintégrer, au motif que la procédure d'avertissement du jeune n'a pas été respectée. Pour la ML ce type de « *jurisprudence* » est tout à fait démotivant pour les équipes.

A l'inverse dans d'autres commissions, la régulation se fait de manière plus « conjointe » entre les acteurs. L'administration se place au même niveau que les autres acteurs et « opère » avec eux aux différentes phases de la mise en œuvre. Elle vise la production commune, partagée, des règles, dans le contexte expérimental de la GJ. La Direccte sur le territoire de CHATEAU se placerait dans ce modèle, tandis que la Direccte de EGLISE se situerait entre les deux. La Direccte de CHATEAU par exemple ne souhaite pas fixer une grille commune de sanction, elle laisse cela à l'initiative des ML. Néanmoins c'est bien elle qui décide en dernier ressort lors de la COD, en se plaçant dans une position d'autorité constructive. Elle ne « *s'appesantit* » pas sur les dossiers qui ont été validés en commission locale et qui posent un problème de ressources des parents : « *La COL a donné son accord ? Si ça va à tout le monde, c'est avis favorable, on ne va pas s'appesantir sur ce cas* ». Par rapport à la COD d'ECOLE, il n'y a pas ici de discussions sur les façons de faire des ML, sur le pilotage général de la mesure ; la Direccte ne se place pas dans une logique de contrôle des résultats.

Un constat proche a été réalisé par l'ANDML à partir d'une enquête auprès des directeurs de ML. Cette étude faisait le constat d'un soutien hétérogène, selon les territoires, des UT ou des préfectures, à l'instar de ce qui a été observé pour les Emplois d'avenir.⁴⁸ Comme l'écrit ce même rapport, cette variété d'encadrement impacte directement les ML : « Cette situation d'hétérogénéité des informations et des situations n'aide pas vraiment les Missions Locales à travailler sereinement » (ANDML, 2015). Ceci est constaté sur le terrain :

En fait je ne vais jamais de manière sereine à une Commission départementale. Parce qu'on ne sait jamais ce qui nous tomber dessus. Et ça, ce n'est pas normal. En fait, des fois il y a des dossiers où je sais que c'est passé en Comité local, où on a échangé, où tout le monde n'était pas forcément d'accord, où on s'est mis d'accord sur..., voilà, sur se dire : « Ok, on met 'favorable' pour telle et telle raison ». Personne ne va..., enfin, « personne »..., parce qu'en fait il n'y a personne qui se pose la question au Comité..., à la Commission départementale, à part

⁴⁸ Pour reprendre les termes du rapport et les citations de directeurs de ML, « Certaines UT « *N'entendent pas les questions de finances, de répartition des coûts dans les budgets ou de surcoût comme les locaux* », « *Le préfet nous demande des comptes par rapport aux objectifs* », « *On n'a pas le même discours entre notre UT et la DGEFP* », « *Pour eux (l'UT), le financement est conditionné à l'emploi* »... Ce qui ne correspond pas à la circulaire. Dans d'autres cas, les informations sont justes et structurées « *le Préfet nous appuie pour la mise en œuvre de la GJ, il dénoue les problèmes* » et l'UT « *a bien conscience des difficultés, elle nous appuie* »... (Etude ANDML, 2015).

le préfet, et [la directrice territoriale de la Direccte] en général, quand elle est là, qui va d'un seul coup nous interpeller sur un truc. (directrice ML EGLISE)

Au-delà de ces formes variables d'encadrement, qui peuvent beaucoup dépendre de relations interpersonnelles (comme dans le cas qui vient d'être évoqué), **se pose la question du pilotage de la DGEFP, qui influe nécessairement sur l'autorité des Direccte et leur capacité à réguler le dispositif.** « Les questions sont remontées mais les réponses mettent plusieurs mois. La DGEFP est en retard. Si elle cadrait mieux les choses ou était plus réactive, ça éviterait que les départements rament » dit un responsable de ML. Devant l'absence de réponses nationales sur certaines questions, les directions régionales sont amenées à prendre des initiatives correspondant justement au sens de l'expérimentation. Le département d'EGLISE a par exemple autorisé une expérimentation sur l'usage de contrats courts de quatre mois dans le secteur de l'insertion par l'activité économique. Ce lien avec l'IAE est partout apparu comme problématique. Les opérateurs sur le terrain ont été bloqués pendant les premiers mois du dispositif faute de réponse claire de la DGEFP sur la possibilité d'être recruté dans l'IAE. Là où les Direccte ont cherché à être facilitatrices et innovantes, dans l'esprit du dispositif, l'Etat est venu resserrer les conditions d'application.

4.5. *Quelle prise en compte de l'individualité des cas ?*

Les observations des commissions d'attribution donnent à voir **une difficulté, pour les acteurs, de prendre en compte les individualités des jeunes derrière les dossiers administratifs.** Cette question était déjà apparue dans la partie précédente en ce qui concerne le repérage des jeunes, et donc la prescription de la GJ (il s'agit du travail réalisé par les conseillers de ML). Ici la même question est posée dans un cadre collectif et décisionnaire.

Les biographies rédigées par les conseillers ont dès lors un rôle essentiel, comme on l'a vu plus haut. Les conseillers n'étant pas présents à la commission, la discussion orale se fonde d'abord sur ces écrits qui ont une réelle fonction de valorisation des compétences des jeunes et d'accentuation des bénéfices attendus de la GJ au regard des parcours des jeunes.⁴⁹ A EGLISE, la directrice de la ML vient avec des éléments écrits complémentaires pour ne pas être prise au dépourvu sur le parcours d'un jeune. Par construction, ne sont pas examinés les cas de jeunes qui n'ont pas fait l'objet d'une fiche de liaison, pour divers motifs de tri préalable (voir plus haut, 3.4.). Aucune des commissions n'a abordé les problématiques de repérage.

Ces biographies n'ont pas réponse à tout, et **les acteurs de la commission jouent véritablement le jeu de la magistrature sociale qui est attendu d'eux ou du moins qui leur permet de donner du sens à ces collectifs.** Comment individualiser les cas ? La position générale des ML est d'insister sur l'intérêt de la GJ pour remotiver certains jeunes. Néanmoins, l'exploration d'éléments écrits, connus ou bien davantage spéculatifs sur les jeunes candidats vient parfois mettre en doute ce bien fondé. Nous avons résumé ci-dessus (voir encadré précédent sur la COL de CHATEAU) **deux approches possibles en matière de magistrature locale, la première fondée sur une logique de l'éligibilité qui désindividualise la demande ; une autre fondée sur une logique du bien-fondé qui replace la GJ dans un parcours et une biographie.**⁵⁰

⁴⁹ Sur ce rôle des écrits, voir par exemple Pillon (2015), « Dire la qualité des chômeurs en 400 caractères. La valorisation des demandeurs d'emploi par les agents de Pôle emploi au moyen des « conclusions d'entretien » », *Revue d'anthropologie des connaissances* 1/2015 (Vol. 9, n° 1), p. 63-82

⁵⁰ On retrouve ces différents registres dans l'attribution des aides financières d'urgence (FAJ) aux jeunes par des commissions spécialisées, comme l'a étudié Léa Lima (2016), *Pauvres jeunes. Enquête au coeur de la politique sociale de jeunesse*, Nîmes, Champ social, 2016. L'auteur met en rapport le regard porté par les conseillers sur les situations sociales et le propre parcours biographique du conseiller, ce qui apparaît être un élément important dans la constitution du jugement.

La première logique considère que la GJ est un quasi-droit et que son attribution doit se faire avant tout sur les critères objectifs de vulnérabilité. Les conseillers GJ de la ML ECOLE posent qu'on « *ne peut pas se permettre d'écarter des jeunes pour lesquels on a un doute* ». Il y a prévalence du respect des critères objectifs sur les éléments plus individuels, comme la motivation. La Direccte de la ML EGLISE se place également dans une stricte logique de l'éligibilité au regard d'un cas complexe, celui d'une jeune femme qui vient d'avoir 25 ans (soit la limite haute en termes d'âge), qui semble – à l'écoute des éléments présentés – assez autonome : il revient d'une année de travail dans des hôtels en Angleterre et a d'autres expériences. Il est actuellement NEET. En quoi la GJ va lui être utile, se demandent les partenaires ? Mais les critères sont réunis : il est NEET, vit dans un foyer RSA, il est dans un quartier QPV. Lors de cette commission locale, c'est le seul cas où une réflexion s'engage sur l'utilité du dispositif, qui est rapidement tranchée en raison des critères objectifs réunis. Comme le résume la responsable de la Direccte : « *je ne sais pas motiver un avis défavorable* ». La ML complète en évoquant l'intérêt pour le jeune mais aussi pour le groupe, sachant que ce jeune homme plus mûr et expérimenté peut avoir une fonction motrice dans un groupe plus jeune. L'attribution individuelle de la GJ est ainsi replacée dans le contexte de sa mise en œuvre dans un contexte collectif.

Cette « impossibilité de motiver des avis défavorables », étant donné la prévalence des critères d'éligibilité, n'empêche pas les acteurs de jouer leur rôle de magistrat et d'interroger tout autant les *motivations* des jeunes (ce qui est également un critère d'entrée) et le *bien-fondé* de la GJ pour eux. C'est ici qu'entre en jeu la seconde logique plus individualisante. Plusieurs cas d'interrogations sur ces deux éléments peuvent tourner à une discussion spéculative entre les partenaires, comme cela a été observé dans la même COL de CHATEAU.

Interrogations sur la motivation et spéculations entre partenaires

Il ne s'agit en général pas de cas complexes à renvoyer devant la commission départementale, comme vu plus haut, mais davantage de cas interrogeant la place respective des critères objectifs et subjectifs. La lecture d'une fiche de liaison d'une jeune fille soulève des interrogations à la COL CHATEAU. Elle est sortie de son bac pro en 2014, mais ne serait suivie par la ML que depuis janvier 2016. Ce délai interroge, les participants estiment que cela doit cacher quelque chose... La chargée de mission administrative relit le dossier et constate que cette jeune était en fait suivie par une autre ML dans l'intervalle. « *Ça va mieux comme ça* » dit un participant ! Ce souci de contrôle sur l'origine des jeunes est marqué à EGLISE. L'administration rechigne à valider ces dossiers en raison du fait que ces jeunes ne sont pas connus et d'une suspicion de comportements opportunistes. La Direccte relaie ces doutes fortement présents chez le Préfet. « *On a un souci avec les jeunes qui sont connus depuis très récemment par les ML. On peut avoir des avis différents, on peut se demander pourquoi ils arrivent chez nous. Le comité local comme la commission départementale, ce ne sont pas que des chambres d'enregistrement, on peut avoir un avis. Objectivement il arrive qu'on n'ait pas la même appréciation* » (Direccte EGLISE). Pour la ML d'EGLISE, ce jeune réunit incontestablement l'ensemble des critères d'entrée mais le dossier a été ajourné une première fois. Le dossier est représenté en COL sans qu'il n'y ait d'éléments nouveaux, y compris en termes de contrôle social (il n'y a pas eu de vérification auprès des administrations de son département d'origine par exemple). « *Donc il est décohabitant, il est pauvre...* » : la Direccte reprend le dossier et le valide.⁵¹ Les mêmes questions se posent dans le cas d'une jeune femme mahoraise, arrivée depuis peu et souhaitant faire une formation. Que va lui

⁵¹ Dans un autre cas de la même COL d'EGLISE, un dossier de jeune homme qui vient de quitter son département d'origine, La Réunion, est rapidement validé sur la base des critères objectifs. Néanmoins s'ensuit une interrogation de la Direccte sur le caractère récent de son inscription à la ML. Le jeune homme a quitté La Réunion en juin et explique avoir besoin de la GJ pour « *reprendre confiance* », « *cadrer ses recherches* » et « *financer son permis* » (fiche de liaison). La Direccte se pose en garant des fonds publics et demande s'il était ne bénéficiait pas déjà de la GJ à La Réunion. Aucun élément n'indique cela. La représentante de la PJJ essaye de calculer s'il est possible que le jeune ait pu déjà être incorporé à la GJ à partir de la date de naissance du jeune homme. La ML se moque de la Direccte et de sa crainte des appels d'air : « *c'est sûr, on risque d'avoir plein de jeunes de La Réunion qui vont débarquer à V. [ville rurale du département]...* ».

apporter la GJ ? Le dossier a déjà été présenté une première fois en novembre mais l'arrivée de la jeune femme était trop récente. Il n'y a pas beaucoup d'éléments nouveaux. La COD est « *dubitative* » mais le dossier passe. « *Ça peut lui permettre de travailler son projet, ça peut être un coup de main* »... Ce cas de figure montre bien la dimension spéculative dans l'attribution de la GJ, en plus de la dimension « *légaliste* ».

La commission s'interroge également sur des jeunes qui semblent passifs ou manquer de motivation. C'est par exemple le cas d'un jeune homme qui a refusé une formation en contrat d'apprentissage, a refusé d'aller à des informations collectives sur des postes à pourvoir... Le directeur adjoint est sceptique : « *Ce n'est pas un cadeau à faire aux conseillers Garantie Jeunes. Il refuse tout ! S'ils en ont 25 comme lui...* » Mais il reste dans le cadre GJ, rétorque un participant, ce à quoi le directeur adjoint répond : « *oui, mais ce n'est pas un droit* ». Sa lettre de motivation est confuse (il parle de la GJ comme d'un accès à une formation qualifiante). A-t-il bien compris le sens de GJ ? « *On reporte pour être sûrs ? On est dubitatifs* » fait valoir la Direccte, ce qui fait consensus. Lors de cette commission, il s'agit du seul cas de report de décision en raison du profil du jeune et de ses motivations, malgré son éligibilité. Dans le cas d'un jeune homme qui a déjà une longue expérience professionnelle et a déjà touché des allocations de retour à l'emploi de près de 1 000 euros par an (preuve de son autonomie), les mêmes doutes sont évoqués. « *On valide, mais on n'est pas persuadés... Il a déjà travaillé, il a un projet, il a surtout un gros poil dans la main...* » dit la Direccte qui note : « *il y a des offres dans son secteur, j'en ai parlé en SPE la semaine dernière* ». Plus précisément, le dossier est validé sous réserve de validation avec sa conseillère, c'est-à-dire que celle-ci doit vérifier que le jeune a vraiment envie d'entrer en GJ. Le directeur adjoint va jusqu'à se demander si le dossier n'a pas été présenté pour obtenir un avis défavorable, de nature à pousser un peu plus le jeune...

Le caractère spéculatif des discussions est parfois redoublé de commentaires ironiques, mais bon enfant : « *bon courage avec lui !* » « *Mmh c'est pas gagné, mais de toute façon on n'a pas de motifs pour refuser l'entrée...* », « *vous allez vous marrer !* » Mais cela contraste avec des appréciations nettement plus positives : « *lui c'est un bon profil* », « *il faudra lui financer son permis, il ne lui manque que ça* », etc.

Un cas de refus, observé dans la COL d'ÉGLISE, montre bien **l'importance pour les participants de prendre en compte l'individualité des situations, pour faire valoir leur rôle de magistrats sociaux et non de purs bureaucrates sans latitude décisionnelle**. Il s'agit d'un cas de refus, le seul cas observé en commission locale. Il s'agit d'un jeune fille dont l'énoncé biographique dans la fiche de liaison est – chose rarissime, étant donné les écrits souvent très positifs – très critique : il mentionne les insultes faites par la jeune fille envers un conseiller GJ, son attitude agressive, etc. Le conseiller a donc rédigé un avis défavorable. Pourtant ce dossier est présenté en commission dans une logique d'acte juridique : le conseiller avait en effet présenté ce dispositif au jeune et avait commencé à monter un dossier de demande. La fiche de liaison établie avec le jeune est alors un « *point de départ d'une demande* », il convient donc de l'étudier officiellement. La commission est unanime sur le refus de ce dossier : la jeune femme est disqualifiée par son attitude agressive et violente, elle n'est de plus pas capable de se projeter dans une démarche de mise à l'emploi et dans une relations d'engagements réciproques. Pour la ML « *au bout de trois jours, elle va nous péter les plombs* ». Elle a le souci de garantir la cohérence et la qualité du collectif. Ce dossier est passé en COD puis serait remonté jusqu'à la DGEFP, la ML se plaçant dans un souci de protection juridique de sa décision.

Ce cas de figure permet de rappeler qu'il n'y a pas de *droit* à la GJ ; les dossiers doivent suivre l'instruction en commission et les refus doivent être signifiés en bonne et due forme. Cela permet d'éviter qu'il y ait des décisions favorables « *implicites* » en cas de recours devant un tribunal. La responsable de la Direccte explique que bien que la JF « *rentre dans les critères, elle ne respecte pas le cahier des charges* ». A notre attention : « *il faut trouver un argumentaire juridique qui balaye les*

critères d'éligibilité. Pour moi c'est l'incapacité à s'intégrer dans l'accompagnement ». Pour le directeur du CIO, cette jeune fille ne demande qu'une aide financière, mais ne se place pas dans une relation de mise à l'emploi. Pour lui c'est finalement un cas assez simple. La Direccte estime qu'il faudra quand même rétablir du lien avec cette jeune femme. Le dossier insistait sur l'extrême précarité de sa situation : « *elle est aux abois financièrement* ». « *On est sur une jeune NEET et pauvre* » dit la Direccte à notre attention. Mais le comité insiste d'abord sur les aspects contractuels et le souci de protection du groupe. Il n'y a pas de contestation, la décision est consensuelle.

Ce cas de figure permet aux participants de revenir sur l'évolution de l'appréhension des critères au sein de la commission, dans le sens d'un apprentissage progressif : « *au début on acceptait ce genre de personnes, on a fait des progrès* ». Ceci doit être entendu au sens d'une **acceptation moins systématique de tout jeune « entrant dans les critères » et, ainsi, d'un retour plus réflexif sur les vies des personnes et sur du jugement subjectif**. Comme le dit le directeur du CIO, « *il suffirait d'avoir un ordinateur* » dans le cas contraire pour vérifier les critères. Cette citation illustre bien le **souci profond des participants aux commissions de ne pas se réduire à de simples chambres d'enregistrement, sans capacité de faire valoir leur propre expertise**. La Direccte insiste sur cela dans la discussion avec nous qui suit la commission. Il n'y a pas de validation automatique, à l'image d'un ordinateur. Elle reprend le discours du préfet qui expliquait que la GJ est le premier dispositif véritablement « *individualisé* » pour les jeunes, au sens où leurs biographies sont véritablement exposées et discutées. Pour la Direccte, les décisions sont prises « *intuitu personae* ». **Les participants ne veulent pas être réduits à des techniciens de l'accès aux droits et veulent faire valoir un rôle effectif de magistrats sociaux. Toute la difficulté tient à cette pondération des variables objectives par les données subjectives. Qu'est-ce qu'évaluer des vulnérabilités, à la fois objectivement et subjectivement ?** La commission élargit le cercle habituel des acteurs de l'emploi et de la formation à des nouveaux acteurs du travail social, ce qui correspond à un éloignement de toute forme de jugement d'employabilité des discussions. Les dossiers mentionnent avant tout des difficultés *sociales et économiques*, avant de faire état de difficultés *d'accès à l'emploi* (peu évoquées en tant que telles) et nullement des difficultés *psychologiques*. On constate très peu de références à l'employabilité supposée des jeunes, ni sur leur inemployabilité. Les commissions évaluent des vulnérabilités sur base objective (dans une logique d'éligibilité ou d'ayant droit), que vient tempérer le souci de partir de l'individualité pour s'assurer du bien-fondé de la mesure et de son versement « *intuitu personae* ». L'objectivation des situations est très avancée (d'où le rôle des fiches de liaison multipliant les cases à cocher, correspondant à des critères objectifs, et facilitant le jugement) mais l'importance de ces commissions, aux yeux des participants, tient justement au fait qu'ils peuvent y injecter une dimension subjective, fût-elle spéculative. Cette possibilité d'individualisation permet aux acteurs de faire valoir leur expertise et leur professionnalité. Elle est ce qui justifie, aux yeux de différents responsables, le maintien de ces commissions pourtant coûteuses en temps.

Au final se dégage une convention, partagée entre les partenaires des commissions, pour insister sur l'importance de la mobilisation des jeunes (ou du moins sur leur capacité de mobilisation). C'est ce que rappelle une responsable de la Direccte à CHATEAU : « *La GJ n'est pas un droit automatique : ce n'est pas parce qu'il remplit les critères qu'il faut qu'il y aille* ». Sur EGLISE, un conseiller parle des « *critères d'investissement dans le dispositif* » ; ce sont les critères indigènes fixés par les conseillers basés sur le jugement de mobilisation du jeune. Cela peut conduire en amont de la commission à ne pas présenter les dossiers. Pendant la commission, la prise en compte de cette motivation conduit davantage à la spéculation, comme on l'a vu. Ceci montre l'importance de la prescription et du travail amont réalisé par le conseiller. « *Pour que le jeune puisse s'engager, il faut le connaître* », poursuit notre interlocutrice. Certaines règles tacites s'appliqueraient afin de bien « connaître » le jeune. « *Des jeunes qui sont sortis du système scolaire en juin, est-ce qu'il faut les faire entrer dans la GJ en septembre, nous on n'est pas d'accord. On va les faire attendre un peu* » dit-elle, même si cette règle d'attente ne s'applique pas aux situations de détresse financière. Sur une ML du département de CHATEAU, la

coordinatrice GJ explique que le consensus est de limiter la GJ aux plus bas niveaux de qualification, « *on n'ose pas envoyer les plus hauts niveaux* ». D'autres ML contestent la prévalence des critères financiers, par exemple au sein de la ML REPUBLIQUE. « *On passe à coté de jeunes davantage prêts à s'engager.* »

4.6. Conclusions : des entrées peu sélectives aujourd'hui, quels critères dans l'optique d'une généralisation ?

L'observation des différentes commissions, locales et départementales, montre au final **une assez faible sélectivité ; celle-ci se situe entre une logique de l'éligibilité** conditionnant l'accès à des critères objectifs, établis dans les textes initiaux ou fixés par jurisprudence locale (détachement fiscal, QPV, revenus inférieurs à un certain seuil, etc.) **et une logique du bien-fondé**, qui réintroduit la question de la motivation du jeune, sa capacité de mobilisation et plus généralement son individualité dans l'évaluation de l'attribution. Les partenaires du social reconnaissent une forte intrusion dans les biographies des jeunes. Ils étudient des éléments de nature très sociale mais forment peu de jugement d'employabilité. On parle plus en commission de foyers au RSA, de surendettement, de décohabitation, de fiches d'imposition, que d'emploi et de formation... De nouveaux termes font leur entrée dans le vocabulaire des ML : pauvreté, misère sociale... « *On a appris beaucoup de la misère sociale des jeunes en faisant ce dispositif* », remarque la responsable de la Direccte à CHATEAU.

De façon générale, la sélectivité est souhaitée mais **peu effective en pratique**. Les acteurs ne veulent pas accorder la GJ comme un droit universel uniquement sur critères objectifs (ils ne souhaitent pas devenir des « *ordinateurs* »), d'où l'importance accordée aux critères subjectifs, confinant parfois davantage à la spéculation, substituant le commentaire au jugement.⁵²

Le fait est que **cette sélectivité ne peut se produire en raison des difficultés de repérage évoquées dans la partie précédente**. La base de jeunes candidats n'est pas suffisante pour être sélectif... C'est même plutôt l'inverse qui s'est produit : un abaissement des critères de sélectivité, dans un contexte d'une pression sur les entrées dans le dispositif. Un conseiller GJ explique bien comment les critères administratifs dominent sur les critères liés à « *l'envie* ».

Le souci c'est qu'il y a l'envie et il y a les critères, et l'envie avec les critères ça ferait qu'on serait sur un objectif de 50 jeunes à l'année, et pas 100. Donc à un moment donné quand on nous demande des chiffres on regarde moins la motivation mais plus les critères administratifs d'éligibilité, bien contraints. Et après on est dans la difficulté de gestion du parcours, c'est clair, on les retrouve. Mais ça c'est dû au fait de devoir remplir des critères administratifs. (CGJ Ecole)

Dans les commissions, l'entrée de certains jeunes est ainsi validée alors même que les membres sont « *dubitatifs* ». Le premier dossier examiné lors de la COL de CHATEAU concerne ainsi un jeune présenté comme employable, avec des expériences nombreuses : « *lui a-t-on proposé des Emplois d'avenir ?* » s'interroge la Direccte. « *On pourra lui en offrir pendant l'accompagnement GJ* » répond la ML. Le souci de remplir les entrées prime. Comme le dit la directrice de la ML REPUBLIQUE, la pression sur l'atteinte des objectifs d'entrée ne permet pas de « *trop jouer les difficiles* » ou « *d'écramer* ». Pour mémoire, la ML REPUBLIQUE n'a pas atteint son objectif d'entrée en 2015 (217/295). La ML Ecole l'a tout juste atteint (100/100), mais dit avoir été chercher les jeunes un par un pour respecter cet objectif. Si dans les premiers temps de mise en œuvre – le temps de l'appropriation – les partenaires dans les ML ont été davantage stricts, considérant que la GJ est un bien rare et qu'elle doit aller aux jeunes dans la

⁵² LIMA L. (2002), « Le droit à l'emploi en action: les conseillers d'insertion sociale et professionnelle des jeunes face à leur mission de prescripteurs de mesures », colloque « L'action publique au travail », CNAM, 30-31 octobre 2002.

cible. Il ne faudrait pas qu'un jeune bénéficiaire « *prenne la place d'un autre* » dit la Directrice de CHATEAU.

Les commissions ont toute évoqué la question du repérage et estiment que la ML et ses partenaires ont atteint une sorte de « plafond de verre », dans les conditions fixées actuellement. Tous mettent en doute leur capacité collective à multiplier le nombre d'entrées par deux ou trois. Dans le contexte de généralisation de la GJ, pour respecter l'arithmétique évoquée dans les débats actuels (soit 150 000 jeunes), **devra nécessairement se poser la question des critères d'entrée** en étant attentifs aux façons de faire et aux représentations professionnelles des acteurs du terrain.

5. L'accompagnement des jeunes et la gestion des promotions

Cette partie s'intéresse à la mise en œuvre d'une composante innovante de la GJ, à savoir son volet « accompagnement collectif » qui se tient au début de la relation de 12 mois. Les Missions locales fonctionnent désormais selon un nouveau mode, dans lequel des « groupes », « cohortes » ou « promotions » se succèdent au sein de la ML, ou dans des locaux dédiés. Comment a été mis en œuvre cet accompagnement collectif et selon quelle approche ? Il a en effet fallu organiser le travail en collectif, ce qui représente un changement organisationnel conséquent. Nous avons déjà abordé les aspects matériels et humains plus haut, mais il faut maintenant questionner l'organisation pédagogique de ces promotions. De nombreux outils ont été conçus par le Ministère pour gérer ces promotions ; le premier des deux volets de la formation réalisée par la DGEFP porte précisément sur l'accompagnement collectif. Ce fort outillage combiné à la novation de l'accompagnement collectif ont tendu à produire un effet de focale. Toutes les attentions ont été focalisées sur cet accompagnement collectif qui, de plus, a la particularité de se produire au début du parcours avec les jeunes. Il a donc fallu traduire le référentiel conçu par les créateurs de la GJ en façons de faire pratiques et en apprentissages.

Aujourd'hui un constat partagé est que les « six semaines » d'accompagnement collectif – c'est la durée qui s'est fixée comme une référence – ont concentré trop d'attention et d'énergies, au détriment de l'accompagnement individuel sur les mois restants. En termes de charge de travail, l'accompagnement collectif réclame un engagement fort de la part des conseillers GJ, qui s'apparentent à des formateurs ; néanmoins comme on le voit ci-dessous la charge est maîtrisée et l'organisation est relativement stabilisée. En revanche, « l'après six-semaines » s'organise de façon plus variable ; moins structurée et moins anticipée, cette période pose la question d'une charge de travail moins maîtrisée et plus difficile à anticiper.

5.1. Organiser le travail en collectif

Une évolution importante du travail concerne la gestion de l'accompagnement collectif et le travail en binôme. La plupart des ML recouraient déjà à des ateliers collectifs mais ponctuels, que ce soit sur les informations collectives pour les jeunes primo-arrivants, ou sur des ateliers spécifiques. Ces derniers ateliers (par exemple : rédaction CV, atelier informatique) sont conçus comme des outils utilisables dans le cadre d'une relation qui reste avant tout individualisée, jalonnée par des entretiens de face-à-face à différentes étapes du parcours.

Avec la GJ, l'accompagnement collectif vient considérablement modifier ces pratiques enracinées, d'où les formes d'appréhension symbolique du changement que nous avons notées. Il n'est pas évident d'organiser des groupes et de fonctionner selon une logique de cohorte. **Plusieurs éléments très pratiques montrent la complexité de l'exercice :** comment concilier des cohortes d'une durée moyenne de six semaines avec les entrées dans le dispositif, les temps de travail des conseillers etc. Pour coller au temps des cohortes, des nouvelles promotions devraient avoir lieu ainsi toutes les six semaines, ce qui ne permet aucune prise de congés aux conseillers. Si les entrées se tiennent toutes les sept ou huit semaines, alors – outre le risque de déperdition des jeunes en raison du temps de latence entre leur venue et leur entrée dans le programme (voir plus haut) – cela risque de conduire à devoir créer des promotions de taille plus importante. Une ML avec un volume de 100 entrées à respecter devra réaliser 8 promotions d'une douzaine de jeunes soit une occupation effective des conseillers sur 48 semaines (8x6 semaines) sur les 52 que compte une année civile. La GJ vient donc

densifier les temps de travail. A chaque ML de trouver son équation entre nombre de cohortes sur l'année, nombre de jeunes par cohorte et temps de travail des conseillers. Or, elle n'a pas la main sur l'ensemble des paramètres de cette équation, puisque le repérage des jeunes et la constitution des groupes peuvent être complexes, comme nous l'avons évoqué auparavant.

Les plus grandes ML ont davantage la main sur l'organisation des promotions. Les petites ML travaillent en « flux tendu » comme l'expriment plusieurs d'entre elles (ECOLE, MUSEE) et n'ont pas les mêmes souplesses organisationnelles que les plus grandes. Toutes les petites ML nous ont rapporté plus de difficultés que les plus grandes pour constituer des groupes de taille suffisante. Cette difficulté se pose aussi pour les antennes des grandes ML où sont localisés des binômes GJ. C'est par exemple le cas à CHATEAU où les deux antennes doivent réaliser chacune 100 entrées. Elles peuvent bénéficier de « recrutements » de jeunes résidant sur la ville de CHATEAU et invités à se rendre dans les locaux de l'antenne, ce qui est par ailleurs pour les conseillers une façon de vérifier leur motivation.

La taille des promotions peut varier d'un moment à l'autre, en fonction de différents éléments saisonniers (vacances d'été qui entraînent une baisse du flux des entrées, rentrée des classes qui produit une hausse des arrivées en décalé, vers octobre). Etre contraint d'organiser une cohorte de petite taille (par exemple 7 ou 8 jeunes) oblige la ML à devoir grossir la taille des cohortes suivantes, au détriment de la qualité de l'accompagnement collectif. Comme le dit un responsable de ML, la « *taille optimale d'un point de vue financier* » correspond à 15 jeunes (cela permet des temps de répit au niveau de l'organisation, notamment) ; « *d'un point de vue pédagogique* » cette taille optimale est de 12 jeunes. A CHATEAU, un objectif de 100 entrées supplémentaires a été ajouté en cours d'année, ce qui a conduit au recrutement d'un nouveau binôme. Celui-ci a dû opérer avec des groupes de taille plus élevée (entre 15 et 18 jeunes en moyenne dans les premiers mois) afin de pouvoir atteindre cet objectif annuel en un temps réduit. Certaines ML anticipent de la déperdition et forment des groupes de taille plus élevée.

En fait, (...) on a de la déperdition. La taille idéale d'un groupe figé, pour faire ce qu'on a à faire, dans la qualité, c'est un groupe de 12. On sait très bien qu'on aura de la déperdition, donc on monte souvent... En ce moment on monte à 16. (directrice adjointe EGLISE)

Cette responsable de la ML EGLISE insiste sur le **risque de qualité dégradée** en raison du manque de maîtrise sur l'ensemble du processus de repérage. Etant donné la pression sur les entrées à réaliser, les ML travaillent en flux tendu. Si pendant un mois ou deux le nombre d'entrées est insuffisant, il faut alors opérer un rattrapage quantitatif, au détriment de la qualité de l'accompagnement.

Directrice. Parce qu'en fait, le problème c'est qu'il suffit d'une ou deux fois où il y ait peu de dossiers, et on l'a dans le baba. Parce que comme on est rythmés par les Commissions, on ne peut pas se dire : « On fait un rattrapage ». Après, ce n'est pas parce qu'on a, j'allais dire (pour forcer le trait), ce n'est pas parce qu'on a 40 dossiers qu'on va pouvoir faire par exemple deux groupes et gérer les deux groupes en même temps. C'est ça le problème en fait.

Q. Ah oui, on ne peut pas rattraper.

Directrice. Oui. C'est que quand on..., bref.

Q. Je n'ai pas compris.

Directrice adjointe. Le souci, c'est que si admettons les 40 dossiers passent, il ne faut pas oublier qu'il y a l'antériorité, c'est qu'il y a des parcours qui sont engagés, la ressource qui est mobilisée en face, il y a des groupes en cours, des locaux. Ou vous faites du quantitatif, au détriment du qualitatif (parce que j'ai vu, parce que je suis engagée dans la formation des territoires, parce qu'on m'a sollicitée pour former les territoires), j'ai vu que certains territoires réduisaient la partie collective, et ils enchaînent des groupes sans interruption, afin d'atteindre leurs objectifs. (ML EGLISE)

Les plus grandes ML peuvent par ailleurs davantage « mixer » les profils (au vu des éléments de la fiche de liaison), par exemple en termes d'âge, de répartition garçons-filles, de niveaux d'études et de difficultés identifiées ; cette mixité des profils est généralement valorisée par les formateurs dans la pédagogie collective. Des cas de groupes concentrant des profils « à problèmes » nous ont été cités comme très difficiles à gérer et produisant un « effet-groupe » négatif pour l'ensemble des participants.

5.2. La division du travail entre conseillers GJ

La quasi-totalité des ML ont suivi le cahier des charges qui posait le principe d'un travail en binôme.

Bien que travailler en binôme ne soit pas naturel, la formation prestée par la DGEFP a permis aux conseillers et responsables qui l'ont suivie d'anticiper cette **nouvelle forme d'organisation du travail**. La division du travail entre les conseillers au sein des binômes est très dépendante des profils recrutés, et ces logiques de recrutement dépendent à leur tour fortement de l'interprétation initiale du dispositif par les ML. Le plus souvent les ML ont essayé de mixer recrutement interne et externe. Des appels à candidature ont été lancés en interne et, sauf dans un cas où cela a conduit à des tensions sociales (ML EGLISE), des conseillers en insertion se sont positionnés. En externe, ce sont les profils avec une expérience en centre de formation, réputés avoir ainsi une capacité de gestion de groupe, qui ont été préférés. Une première forme de division du travail conduit à affecter l'ex-conseiller en insertion sur les aspects de suivi individuel (notamment sur la partie post-« six semaines »), et l'autre conseiller au profil formateur sur l'animation de collectifs. C'est par exemple la division que l'on retrouve dans la ML ECOLE avec un seul binôme. La CGJ qui réalise la partie collective estime cette organisation adaptée : « *c'est la même personne qui suit le groupe, parce que c'est là qu'on voit les évolutions des jeunes, parce que si on change sans arrêt de personnes... C'est à une même personne de suivre les évolutions* ». Dans d'autres structures, la division du travail est moins rigide et les conseillers GJ interviennent autant dans l'animation de séances collectives que dans le suivi individuel. Ce modèle est plus souple car il permet plus facilement aux conseillers de prendre des congés par exemple. Le premier modèle est plus rigide et oblige à plus d'anticipation, même s'il convient bien aux conseillers concernés.

Une réappropriation de ce modèle est ce que l'on a aperçu sous le terme de « **trinôme** ». **Ces organisations à trois conseillers par cohorte se sont développées en raison de la pression, notamment temporelle, vécue dans leur travail par les conseillers.** A EGLISE, les trois binômes se sont convertis en deux trinômes pour pouvoir réduire ces contraintes de pression. L'équation évoquée plus haut change alors, grâce en partie à l'abaissement des objectifs d'entrée, et en recourant à des groupes un peu plus grands. Sur PARC, le choix des trinômes aurait été fait dès le lancement de l'expérimentation. Dans les ML les plus grandes comme CHATEAU, il est impossible de passer de sept binômes à sept trinômes pour des raisons budgétaires. Toutefois un quinzième conseiller a été recruté qui vient en soutien des binômes et en particulier du binôme créé en cours de route, qui a une charge plus importante pour atteindre l'objectif de 100 entrées en moins de temps. Cette ML bénéficie aussi du travail d'une étudiante en école de travail social, qui réalise son stage à temps plein au sein d'un binôme et qui apporte une aide appréciée.

5.3. Les six semaines d'accompagnement collectif

La plupart des ML se sont basées sur une convention consistant à organiser l'accompagnement collectif sur une durée initiale de six semaines. Comment gérer une promotion de jeunes sur une telle durée ? Comment organiser les journées ?

On notera d'abord que cette durée de six semaines est vite devenue la référence autour de laquelle les ML ont déployé leurs usages de la GJ. Le module 1 de l'actuelle version de la formation DGEFP parle à ce titre du « mythe des six semaines », à la fois sur sa durée (la durée de six semaines ne serait qu'indicative) et sur ses enjeux. Cet accompagnement collectif a pu être conçu comme un passage obligé où les conseillers doivent absolument présenter les différents outils présents dans la « mallette » du conseiller, livrée avec la formation. Or cela nie le caractère expérimental du dispositif, mais aussi sa finalité. Le but de cet accompagnement collectif, dit en substance un responsable du ministère du travail, est de mettre le jeune le plus vite possible en rencontre avec une entreprise. Des travaux empiriques ont montré, selon ce responsable, que les effets d'une formation préalable produisent leurs effets entre la quatrième et la huitième semaine, d'où cette indication des six semaines. La norme des six semaines s'est diffusée de la vague 1 à la vague 2, comme convention cristallisée. Plusieurs ML ont aujourd'hui fait évoluer leur pratique à ce sujet, en réalisant l'accompagnement sur quatre ou cinq semaines, et surtout en définissant davantage de jalons pour l'après-« six-semaines ».

Des alternatives au modèle des « six semaines »

La ML de MUSEE fonctionnait selon la norme des « six semaines » en 2015. En 2016, elle adopte un modèle complètement différent que l'on peut qualifier de « 2-2-2 », soit deux fois deux semaines d'accompagnement collectif entrecoupées de deux semaines d'immersion en entreprise. L'immersion arrive donc dès la troisième semaine au lieu de la septième.

Plusieurs motifs ont poussé à cette évolution : du côté organisationnel, le précédent modèle s'est révélé « *lourd, intensif* » en raison des promotions qui se chevauchaient et de la charge liée pour les conseillers, explique le coordinateur de la GJ sur place. « *Les conseillers s'épuisaient, il fallait gérer les salles, trouver d'autres locaux...* ». Par ailleurs, du côté des jeunes, ce temps de six semaines consécutives est apparu comme trop long. Le nouveau modèle est « *plus simple pour nous* » et « *limite l'épuisement des jeunes : ils ont la perspective des deux semaines de stage* » plus rapidement.

La ML ECOLE propose un accompagnement collectif sur 5 semaines. Une expérience a été menée début 2016 de scinder une cohorte d'une petite vingtaine de jeunes en deux groupes, sur deux sites (le siège de la ML et une antenne). Les ateliers ont alors été menés à mi-temps sur les deux sites. Le premier conseiller du binôme s'occupait de la première cohorte et inversement pour le second conseiller, puis les deux alternaient la semaine suivante. La durée de l'accompagnement a alors été prolongée de 5 semaines (soit 10 semaines). Les deux CGJ ont un sentiment mitigé à l'issue de cette expérience. L'avantage est de mettre le jeune en autonomie plus vite, on lui fixe des objectifs à atteindre pour la semaine suivante. L'inconvénient est que cela demande un surplus d'énergie de suivre deux groupes en même temps, étant donné qu'il n'y a qu'un seul binôme dans cette ML avec une division du travail rigide (le même CGJ est chargé du collectif dans les deux groupes).

Concernant le contenu de ces six semaines, il semble qu'après une première phase de découverte de cet accompagnement collectif, les structures ont aujourd'hui réussi à se l'approprier et à lui donner un sens pratique. Les conseillers GJ de la ML CHATEAU, rencontrés en entretien collectif, conviennent qu'une première phase a bercé entre application des consignes et improvisation. Comme constaté par le rapport d'étude de l'ANDML, « les directions des Missions Locales appliquent le cadre prévu mais modifient les contenus. Le but reste le même mais le cheminement peut varier. »

Il s'agissait de caler les ateliers qualifiés d'« obligatoires » (définis dans le cahier des charges) et d'inventer une pratique. « On a tâtonné » dit l'un d'entre eux ; les binômes ne se connaissaient pas et ont appris à travailler ensemble. « Le planning au départ, c'était beaucoup d'improvisation ; aujourd'hui il y a un fil directeur ». Les ateliers étaient placés dans une logique de production d'un contenu : il fallait intercaler tel outil, tel contenu, dans une logique que l'on pourrait qualifier d'application d'un programme pédagogique défini par ailleurs. Désormais les contenus s'enchaînent avec plus de sens. Il y a tel ou tel atelier parce que cela a du sens pour le parcours, et non parce que cet atelier *doit* figurer dans le planning. La vision initiale d'un dispositif descendant à appliquer a peu à peu laissé la place à des démarches plus expérimentales, toutefois toujours fortement cadrées par le référentiel et la « doctrine » présentés notamment lors des formations. Sur CHATEAU, l'intervention d'un coach en septembre a permis de donner plus de liberté et surtout de libérer les binômes dans l'organisation des contenus ; ils se mettent « moins la pression sur les objectifs pédagogiques ». En résultent aujourd'hui des contenus et des pratiques qui peuvent varier dans les sept binômes de la ML, même s'il y a une certaine homogénéité dans le déroulé. Un cadre s'est progressivement construit. Les quatre ateliers organisés à l'Afpa sont plus homogènes car ils se déroulent sur le même site, même si l'on constate que tous les binômes ne suivent pas exactement les mêmes déroulés.

En résumé, malgré l'importance quantitative des outils conçus par l'Etat, certaines ML ont le sentiment d'avoir « été lâchées dans la nature » sur le contenu pédagogique, comme à CHATEAU (directeur adjoint). « La mallette pédagogique n'était pas prête à l'emploi. » Les observations et entretiens montrent que la capacité d'expérimentation a véritablement pu s'exprimer dans un second temps, après une phase d'application plus ou moins stricte du cadre fixé et diffusé via les formations. Cette capacité d'adaptation est indispensable aujourd'hui : « on adapte en permanence, ça dépend des publics » (CGJ Ecole).

L'organisation des temps collectifs à la ML CHATEAU : la connaissance du groupe, de soi puis du marché du travail

Les six semaines peuvent être résumées comme suit : un premier temps de connaissance du groupe et des règles du groupe ; un temps de connaissance de soi ; une connaissance du marché du travail ; un développement des techniques de recherche d'emploi. Les ateliers dits « obligatoires » se greffent à ce déroulé. Certains ont été abandonnés ou jamais développés (par exemple la formation santé sécurité au travail et la formation HOB0⁵³), en raison de l'intérêt perçu pour le jeune mais aussi pour des raisons de coût, dans un contexte budgétaire contraint (voir plus bas, §7.3).

Le premier temps se déroule en général sur la première semaine : présentation du groupe, du dispositif ; travail sur le blason (il s'agissait à l'origine de donner une identité de groupe par la création collective d'un blason ; ici ce blason est désormais individuel, chaque jeune présente ses points forts, son parcours, sa devise, son personnage historique modèle, etc., sur le mode d'un blason qu'il présente à l'ensemble du groupe). Cette semaine sert à renforcer la cohésion de groupe. A cette occasion des journées sportives avec les conseillers (baseball, tir à l'arc...) et la participation d'une association locale ont été organisées. Le but est d'instaurer une relation de confiance, un esprit « d'équipe ». Le tutoiement est systématique.

Un second temps vise à mieux se connaître. Dans ce temps sont abordées l'outil des « compétences fortes ». Il s'agit de leur montrer leurs points forts, revaloriser leur image d'eux-mêmes. « Ils ont des compétences mais ne s'en rendent pas compte » dit le directeur adjoint. L'outil est intéressant mais limitatif selon certains. Il apparaît alors intéressant de compléter par des fiches métiers pour certains CGJ (soit un retour à des outils plus classiques parlant des compétences métier).

⁵³ Formation habilitation électrique.

Le troisième temps fait intervenir l'état du marché du travail. Les conseillers utilisent leur connaissance personnelle du marché du travail, souvent tacite et éparse, fondée sur les contacts avec les demandeurs d'emploi ou les jeunes mais peu outillée. Ils n'utilisent pas les outils quantitatifs même s'ils savent qu'ils existent (par exemple l'enquête main d'œuvre de pôle emploi) et recourent fortement à l'expertise des partenaires (en particulier un centre de découverte des métiers) : « *je pars de mes connaissances personnelles, c'est du bon sens en fait* » ; « *on n'a pas une vision du marché du travail, des secteurs porteurs* » ; « *j'ai l'impression que le marché du prêt-à-porter est bouché* », « *on sait qu'il y a beaucoup de stage employé libre service mais on ne sait pas s'il y a des emplois* »⁵⁴. La construction du projet avec le jeune part de ces éléments assez imprécis. Le discours est de laisser les jeunes suivre leurs envies. « *On m'a toujours dit : tu n'es pas là pour casser les rêves des jeunes* ». La pratique est donc de procéder par essais et erreurs pour les jeunes : par exemple, si un jeune se fait refouler de tous les centres de formation parce qu'il n'y a pas de place, ça le met devant la réalité. Mais si un jeune a un projet de devenir tatoueur, par exemple, les conseillers ont peu d'outils pour apprécier ce projet.

Le quatrième temps, dans ce déroulé schématique, fait intervenir des outils de recherche d'emploi, soit des éléments assez classiques (cv, lettre de motivation, etc.). Dans ce déroulé de six semaines interviennent également des autres ateliers sur des thématiques précises (ex : santé).

Ce modèle d'organisation du temps collectif possède une forte composante psychosociale, et les conseillers GJ ne coopèrent pas avec l'équipe emploi présente au sein de la ML.

Au sein de la ML EGLISE, la même logique est suivie, avec les moments forts que sont les « expériences positives » et les « compétences clés ». L'atelier « expériences positives » vient après la création de la charte du groupe et d'un blason (fédération du groupe). Il passe par un jeu éducatif : il s'agit de transposer sur une feuille une expérience professionnelle positive dont ils ont été acteurs. Rien ne doit être écrit. Seuls l'usage de la colle, de prospectus et de ciseaux pour représenter ladite expérience sont autorisés. On leur demande ensuite d'exposer au tableau l'expérience en question. « *Là on commence à avoir des billes sur le jeune, sur l'oralité, sur le sentiment de valorisation, on voit comment il agit, comment il réagit face au groupe* ». Le travail sur les compétences fortes permet de davantage creuser les profils des individus. Ce travail se poursuit avec l'« Explorama », un atelier où sont abordés les différents environnements de travail. A ce stade on ne parle pas encore de projet professionnel car « *cela est trop enfermante* » (conseiller GJ), en revanche on peut aborder les « *appétences* » des jeunes. Les conseillers leur présentent sept planches qui décrivent, à l'aide de photos, des environnements de travail, par exemple les métiers du tourisme, de la mécanique, industriel, etc. L'idée « *c'est toujours d'élargir leur univers et de ne pas trop les enfermer sur une idée fixe* ». Un autre outil dit RIASEC est utilisé. Il s'agit d'un modèle utilisé en psychologie définissant des types de personnalités en milieu professionnel (R pour réaliste, I pour investigateur, etc.) à mettre en lien avec les intérêts professionnels des jeunes. Avec ce test psychologique (également présenté par les conseillers de la ML CHATEAU avec l'image d'un « *test psychologique de magazine féminin* »), les conseillers d'EGLISE considèrent que les jeunes « *sont en train de définir ce vers quoi ils pourraient se diriger, en termes de domaine d'activité* » : « *et là on commence, à partir de ces catégories RIASEC à mettre des métiers* ». Suit l'utilisation d'un jeu appelé « *Jouer c'est gagné* » au terme duquel les jeunes conservent trois métiers. Le jeu consiste pour le groupe à citer le maximum de métiers possibles. En résultent plusieurs dizaines (« *100-150* ») de métiers couchés par écrit. Les joueurs sont invités à regrouper les différents métiers dont l'environnement de travail leur plait.

Et après, au fur et à mesure du temps on leur demande d'affiner, si bien qu'ils regroupent trois métiers, trois quatre métiers. Et ils peuvent être très très différents, ces métiers-là. Et quand on

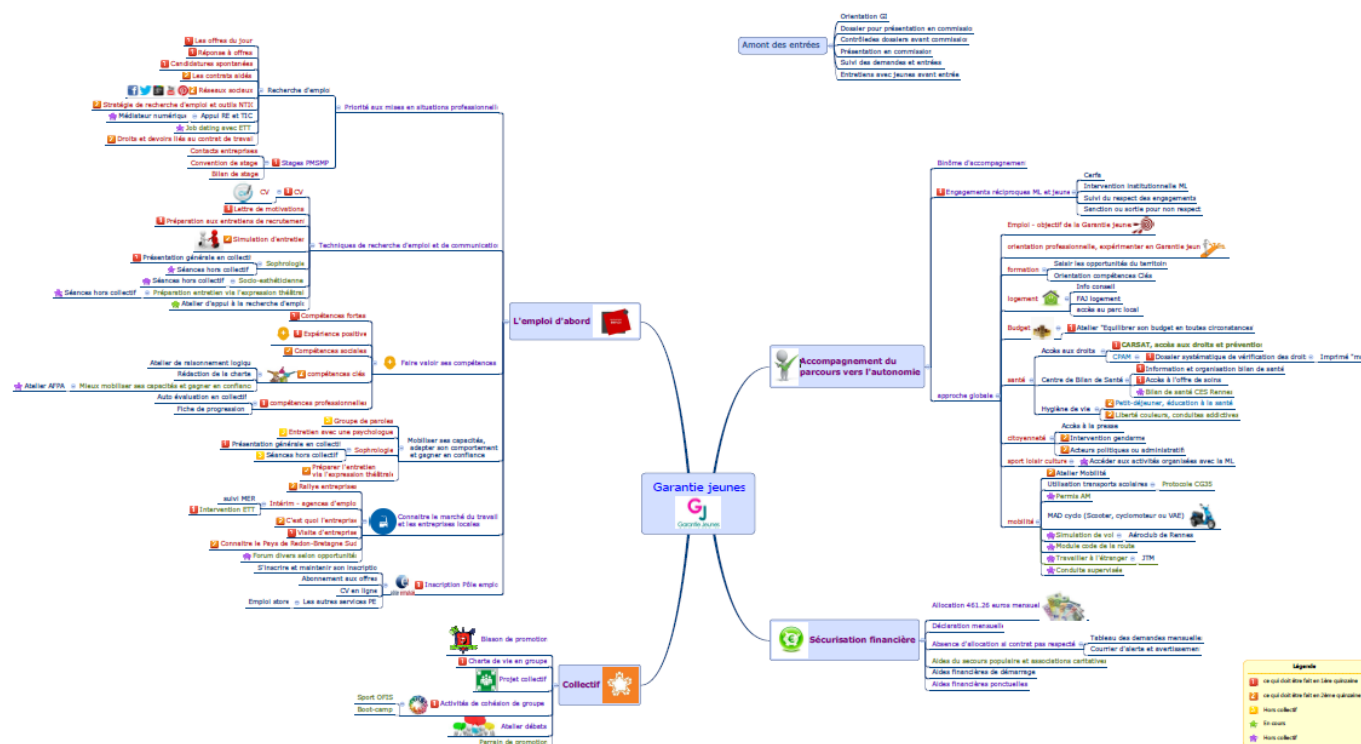
⁵⁴ Extraits d'entretien avec un groupe de cinq conseillers GJ. Ces éléments confirment en tous points l'analyse de Léa Lima, « *Qui recrute et comment ? L'expertise économique des professionnels de l'insertion des jeunes* », *Sociologie du travail*, 2014, vol 56.

voit qu'ils sont différents, on se dit : « Voilà, le processus de travail autour de l'environnement a fait qu'on les a ouverts ». Et là on enchaîne sur les enquêtes métiers. Et on leur demande, encore une fois, de travailler l'écrit, l'exposition, l'écrit, le développement de ce qu'est ce métier-là, en termes d'activité, de compétences à développer etc. Et à partir de là (...) on les fait verbaliser encore une fois sur chaque métier. (CGJ, ML EGLISE)

Cette « ouverture » des possibles précède donc une phase plus axée sur le ciblage d'entreprises, de travail sur les outils (CV...) avant qu'arrive la période d'immersion dans l'entreprise.

Comme à CHATEAU, cette phase d'accompagnement collectif à EGLISE suit un déroulé logique, axé sur la connaissance de soi et le travail sur l'appétence et la découverte des métiers, avec un recours à la notion d'environnement de travail. Un des conseillers GJ parle d'une « période de cristallisation » (« ça commence à cristalliser dans leur esprit ») qui permet de travailler sur un projet-métier. Les conseillers insistent sur les aspects ludiques de ces ateliers qui plaisent aux jeunes.

Ce déroulé schématique inclut ici ou là des innovations dans le format pédagogique. Par exemple la ML ECOLE a développé un jeu de mimes pour faciliter l'appropriation de l'atelier sur les compétences fondamentales par les jeunes. La ML STADE fait intervenir un « jeu de l'oie » permettant d'aborder la gestion budgétaire de l'allocation. Il s'agit d'un jeu très réaliste, dans lequel deux personnages fictifs (par exemple une jeune femme de 21 ans, aide-soignante à l'hôpital) doit gérer des dépenses prévues – assurance scooter, facture téléphoniques, etc. – ou non – remboursement de trop perçu Caf, etc. Ce jeu permet, à partir d'une situation ludique, d'aborder différents aspects précis de la gestion budgétaire, tels que ce qu'est une taxe d'habitation ou les droits à l'aide au logement. Il s'agit d'un jeu créé en interne et déposé (utilisation par d'autres ML possible et facturée). Cette même ML a également créé un atelier « Agilité numérique » (réalisé sur quatre demi-journées en collectif puis par un travail individuel) où les jeunes apprennent à se repérer dans l'univers du numérique, lié à l'emploi (EmploiStore, création d'un e-mail professionnel, etc.) ou non (mobilité : utilisation de sites SNCF, Blablacar, etc. ; découverte des MOOC dont ceux de l'Afpa ; serious games sur la connaissance des entreprises ; visites virtuelles d'entreprises... d'ailleurs la ML a comme projet de créer une « visiothèque » !). La ML de MUSEE illustre l'ensemble de ses actions dans le cadre de l'accompagnement collectif par le « mindmapping » reproduit ci-dessous.



La ML ECOLE fait intervenir un bilan de santé au démarrage de l'accompagnement ; celui-ci occupe une place importante car il permet de repérer des problèmes graves de type diabète, carences, dysfonctionnements de la thyroïde, etc. Nous avons réalisé une journée d'observation au sein de cette ML, le programme était consacré le matin à un atelier sur la mobilité (attestant d'importantes difficultés des jeunes par rapport à cette thématique, mais aussi difficultés à se concentrer sur une même activité) ; l'après-midi était consacrée à la projection d'un film (*La loi du marché*) et à un débat.

Dans la plupart des ML, la majorité des ateliers sont réalisés en interne, par les conseillers GJ ou d'autres conseillers de la ML. La ML ECOLE fait intervenir des experts extérieurs (découverte des métiers de l'Armée, Brigade de prévention juvénile, psychothérapeute, la Croix blanche pour la formation SST, etc.). Elle sollicite peu les ressources internes à la ML (exception faite pour le bilan de santé dans les premiers mois) contrairement à la ML REPUBLIQUE qui recourt régulièrement aux expertises d'autres conseillers ML (atelier sur les métiers en tension et sur l'image de soi par exemple). En outre, à REPUBLIQUE (2 binômes), un conseiller du premier binôme s'occupant habituellement de la cohorte A peut intervenir auprès de la cohorte B (géré par l'autre binôme) selon son expertise (par exemple, un CGJ expert sur les questions de mobilité tandis qu'un autre est expert sur la recherche d'emploi en ligne).

Ces prestations d'accompagnement collectif correspondent à différents niveaux de « densité » et de contrainte, et sont plus ou moins en adéquation avec les attentes des jeunes (Loison-Leruste et al. 2016). La seconde évaluation qualitative de la GJ a identifié plusieurs registres dans la construction de ces outils collectifs. De nombreux ateliers cherchent à produire de la « mobilisation », au sens de propositions denses, articulées avec les attentes et posant des contraintes. D'autres formes d'ateliers confinent plus à une logique occupationnelle – plus faible densité, moindres contraintes et plus éloignés des attentes des jeunes. Une place importante dans l'organisation de ces temps collectifs renvoie à l'intermédiation vers l'emploi, reprenant des pratiques et techniques courantes pour les ML (ateliers techniques de recherche d'emploi, orientation professionnelle, etc.)

5.4. *La place de la recherche d'une immersion*

La recherche d'une immersion ou d'un stage – c'est en fait le terme que l'on retrouve le plus couramment sur le terrain – occupe une place importante dans ces semaines d'accompagnement collectif. Certaines ML encouragent très rapidement les jeunes à faire leurs démarches tandis que d'autres abordent cette question dans les dernières étapes de l'accompagnement plus centrées sur l'entreprise et les outils (CV, lettre de motivation, etc.). Certaines ML comme REPUBLIQUE considèrent les semaines d'accompagnement comme un « tronc commun » et on prépare le jeune à chercher une immersion en entreprise à la sortie de ce parcours. Le jeune est informé dès le départ de la date de « sortie » du collectif et encouragé à trouver une PMSMP d'un minimum de 15 jours immédiatement après la sortie. A l'inverse, au moins dans le discours, à la ML Ecole, le jeune est relativement libre d'organiser son temps entre l'entreprise et l'accompagnement durant les 5 semaines de collectif (il est encouragé à chercher rapidement une première PMSMP ou un contrat). Toutefois dans cette ML, les dates de début de la première situation des jeunes d'une même cohorte sont très étalées dans le temps avec des jeunes qui entrent en PMSMP plusieurs semaines après la fin du collectif et d'autres qui entrent en emploi au bout d'une semaine ou deux de collectif. A l'inverse, au sein de la ML REPUBLIQUE, l'enchaînement entre l'accompagnement collectif (sur cinq semaines au lieu de six) et la mise en immersion est beaucoup plus homogène, cohérente et efficace. Selon notre analyse sur un échantillon de 5 cohortes de 2015, entre 70 et 90 % des jeunes sont « en situation » juste à la sortie

du collectif, très majoritairement en PMSMP ou en CDD (encadré). Une minorité d'entre eux démarre un stage ou une PMSMP avant la fin du collectif.

« Efficacité » de la recherche d'immersion à la ML REPUBLIQUE immédiatement après l'accompagnement collectif (échantillon aléatoire de cinq cohortes)

Cohorte 1 : 12/13 sont en situation (PMSMP, CDD) dans la semaine suivant leur sortie du collectif

Cohorte 2 : 11/12

Cohorte 3 : 12/16

Cohorte 4 : 12/15

Cohorte 5 : 12/17

Source : fichiers de données remis par la ML REPUBLIQUE

De même, sur une ML comme celle de MUSEE qui a opté pour un modèle « 2-2-2 » avec une immersion immédiatement au bout de deux semaines, la recherche d'un stage est plus intensive dès le début de l'accompagnement collectif.

On obtient donc de ce panorama deux approches différentes : un premier modèle « tronc commun » plus linéaire, où l'accompagnement collectif possède un certain déroulé et vise progressivement à la recherche d'une immersion, et un second modèle plus « itératif » où la recherche de stage est plus immédiate.

**Données quantitatives sur la place de l'immersion et des mises à l'emploi
(données cumulées, fin mars 2016)**

	Au moins 1 jour d'immersion au 2 ^{ème} mois	Au moins 1 jour d'immersion au 4 ^{ème} mois
EGLISE	93,1 %	97,8 %
CHÂTEAU	51,8 %	81,4 %
ECOLE	52,9 %	90 %
National	65,1 %	78,8 %

Ce tableau indique que fin 2015, un peu moins de 80 % des jeunes en GJ au niveau national ont eu au moins un jour d'immersion au bout de quatre mois, ce qui montre les difficultés rencontrées d'opérationnalisation de la logique work first pour un cinquième des jeunes. Au sein de nos trois ML principalement enquêtées, ce pourcentage varie entre 81 % et 98 %. La part d'immersion progresse fortement entre le deuxième et le quatrième mois pour les ML CHATEAU et ECOLE, tandis qu'il est déjà élevé dès la sortie des « six semaines » à EGLISE. On notera que les taux respectifs sont de 97,4 % et 100 % pour la ML de STADE.

5.5. L'après-six semaines : une difficile maîtrise des temps

La gestion de l'accompagnement individuel après ces semaines d'accompagnement collectif est plus complexe. L'arrivée d'un accompagnement collectif a condensé la plupart des réflexions dans les ML, car cela représente une nouveauté, alors que l'accompagnement collectif a moins été l'objet d'une pensée et d'un outillage. Or, cela concerne plus de dix mois sur les douze de la GJ. L'accompagnement individuel est davantage *invisibilisé* comparativement à la visibilité forte des groupes de jeunes dans les ML. **Autant l'accompagnement en groupe a fait l'objet d'une pensée, d'une planification, d'une gestion dans le temps et dans l'espace, et donc d'une incorporation précise dans le temps de travail des conseillers, autant le suivi individuel est géré de façon plus éparse selon une logique de flux moins maîtrisée.** Des rendez-vous de suivi et de contrôle peuvent être organisés à la demande de la ML ; de même certains jeunes peuvent solliciter leur conseiller qui va les convier à un rendez-vous. Cependant, la plupart des conseillers nous évoquent des cas à traiter en flux immédiat, par téléphone ou en présence du jeune qui s'est rendu à la ML. La place du téléphone est ici importante. La plupart des CGJ sont équipés de téléphones portables professionnels et laissent leur numéro aux jeunes suivis. Ces derniers, en emploi ou hors emploi, semblent faire un usage important du téléphone, ce qui est une source de contrainte temporelle pour les conseillers – mais aussi un moyen pratique de conserver un lien constant avec les jeunes une fois qu'ils ont quitté l'accompagnement collectif.

En théorie, nous rappelle une CGJ d'ECOLE, le contact doit être quasi-quotidien. Dans les faits cela varie beaucoup d'un jeune à l'autre. Certains donnent spontanément des nouvelles, en particulier s'il y a un problème urgent à régler. D'autres ne contactent pas, même pour prévenir d'une difficulté. Est par exemple cité le cas d'un jeune homme qui a abandonné une formation qualifiante (aide de vie) aux trois quarts de la formation et n'a pas prévenu. La ML a découvert la situation plusieurs semaines après. Les conseillers connaissent bien leur portefeuille de jeunes et savent ceux qu'ils doivent contacter et ceux qui sont dans une position connue.

Nous reprenons par exemple les listes de jeunes d'une cohorte de 2015, choisie aléatoirement, avec un conseiller GJ de CHATEAU : « L., elle a un projet pour travailler dans les pompes-funèbres, mais elle est contre passer son permis ! M., il est dans le sport, ça le fait. E., elle a un contrat dans une boutique de hamburgers. J., je l'ai perdu. O., il est à l'armée. E., il fait un Emploi d'avenir dans le paysage. D., lui il est ultra-violent, il a perdu la garde de sa fille, j'y arrive pas... » Il est loin de contacter systématiquement chaque jeune de façon régulière, et s'en tient aux cas compliqués, ainsi qu'aux sollicitations de leur part. Cela conduit à un emploi du temps assez difficilement planifiable sur le temps de suivi individuel. (notes d'observation)

A la ML ECOLE, les deux CGJ semblent actuellement dépassées par la charge relative au suivi individuel. Elles disent recevoir les jeunes une fois par mois maximum (sauf si sollicitation directe du jeune) et réfléchir à une offre de service qui permettrait de mettre davantage ces jeunes « sous tension »⁵⁵. Elles insistent sur les fortes sollicitations des jeunes après les six semaines.

on est en contact direct, il y en a qui ont beaucoup de demandes. Il faut être mobilisé très tôt le matin, très tard le soir, le weekend parfois ! On a un portable professionnel, après on ne répond pas forcément le weekend, il y a une barrière à poser, mais sur la GJ je pense qu'ils ont un appui, comme si c'était les parents, quelqu'un qui va les appuyer dans toutes les démarches, pas que l'emploi. Parce qu'on n'est pas que sur l'emploi sur la GJ, on est beaucoup sur le social aussi. Ce sont des jeunes qui partagent beaucoup, leurs difficultés. (CGJ ECOLE)

⁵⁵ L'idée lors de nos entretiens était de mettre en place des « rallyes » au cours desquels les jeunes auraient à réaliser une tournée des entreprises locales d'un secteur porteur, en leur fixant des objectifs. Une autre idée est le projet de création (en fin de cette année) d'un club des chercheurs qui s'inspirera du « club des jeunes chercheurs » de Pôle emploi : l'objectif est de les amener à se réunir une à deux fois par mois mais les modalités ne sont pas encore définies.

Sur CHATEAU, l'objectif théorique de contacter une fois par semaine les jeunes n'est pas tenu. C'est un objectif impossible à tenir, d'ailleurs pas forcément nécessaire : « *on voit ceux qui sont ni en emploi ni en stage, faut être honnête on ne va pas voir ceux pour qui ça roule, peut-être un entretien téléphonique, mais s'ils travaillent c'est en même temps que notre travail, on ne va pas demander de venir en rendez-vous ici, ce serait absurde.* » (CGJ CHATEAU). Ils accentuent en revanche le suivi des jeunes en difficulté.

Et puis c'est surtout ceux qui n'ont rien, ou qui sont en attente de quelque chose et qui du coup ont besoin d'avoir un petit coup de pouce, pour lever les freins au niveau de la santé, du logement du budget où là, ça leur prend beaucoup, beaucoup d'énergie à résoudre ces difficultés. Tant que ça n'est pas résolu, on ne peut pas les mettre au travail. Parce que s'ils ne savent pas où ils dorment le soir, comment leur dire : tu vas travailler, on s'en fiche moi j'ai fait mon job. Non, ce n'est pas possible. Pour nous ce n'est pas possible. Pour eux c'est la même chose. (CGJ CHATEAU)

Ce suivi individuel, mal préparé et mal prescrit, peut mettre les conseillers sous pression. Dans les termes de l'expérimentation, la GJ engage elle aussi fortement les conseillers qui se doivent d'offrir des solutions et des opportunités aux jeunes. Le sentiment de débordement qui peut être évoqué par les conseillers doit toutefois être pondéré par des données objectives. Selon les informations que nous pouvons obtenir du système d'information des ML, il y aurait un écart important entre le nombre de rendez-vous mensuels moyens par bénéficiaire tel qu'on peut le saisir dans le suivi formel des ML (déclarations des actions dans i-Milo), soit un par mois après la phase d'accompagnement collectif, et les déclarations des conseillers évoquant les sollicitations assez importantes des jeunes qui repassent à la ML de façon spontanée ou surtout qui les sollicitent par téléphone. Ces passages fréquents à la ML découlent d'une minorité, d'où une moyenne globale faible, mais suffisamment « active » pour donner le sentiment aux conseillers d'être souvent sollicités. Cependant, seuls les rendez-vous donnant lieu à des échanges formels sont consignés, la plupart des interactions entre les conseillers et les jeunes qui repassent se faisant « entre deux portes », de façon ponctuelle ou par téléphone, et ne sont pas consignés. De plus le travail est fréquemment haché et interrompu par des appels de jeunes. C'est une conséquence de la relation de proximité avec les jeunes. Lors de notre entretien collectif avec un groupe de conseillers jeunes, une conseillère nous montre avoir reçu sept appels en moins d'une heure et demie. Le temps de l'après six-semaines peut correspondre à un temps de sollicitation permanente pour les conseillers.

Certaines ML tentent de réinsuffler une part de collectif dans le suivi individuel, de façon à mieux maîtriser ce temps. C'est le cas de la ML REPUBLIQUE qui, à la suite des cinq semaines d'accompagnement collectif, organise des « clubs » inter-cohortes, alors que la ML EGLISE propose un « Espace Regroupement » qui s'apparente à cette démarche. L'intérêt de cette méthode, telle qu'elle est formalisée à REPUBLIQUE, est qu'elle permet de voir au minimum une fois par semaine les jeunes GJ qui ne sont ni en emploi, ni en stage et ni en formation et surtout de les voir dans un cadre collectif renouvelé, les différentes cohortes étant mélangées. Les jeunes ont ainsi la possibilité d'étendre encore leur réseau. Ces « clubs » abordent des thèmes différents (CV en ligne, lettre de motivation, enquête métiers, etc.) en fonction des besoins. Les CGJ qui les connaissent bien (chaque binôme suit « ses » jeunes) leur fixent des objectifs d'une semaine sur l'autre. Cela n'empêche pas, bien entendu, la tenue d'entretiens individuels. L'organisation de ces collectifs « inter-promo » est actuellement prônée dans les formations réalisées par la DGEFP. L'exemple de la ML REPUBLIQUE semble montrer l'intérêt de cette pratique.

Le suivi individuel n'est bien sûr pas disqualifié et sert à gérer des cas complexes, relatifs aux problèmes de logement par exemple, qui ne pourraient être résolus dans ces collectifs. L'accompagnement individuel permet également de remobiliser certains jeunes en difficulté au-delà des six semaines,

parfois dans le cadre d'une forte psychologisation de la relation. Un conseiller de la ML CHATEAU évoque ainsi spontanément trois cas de jeunes qui ont connu des difficultés et qui ont peu été en immersion après les six semaines : pour chacun des cas, il évoque son propre rôle, mi-coach, mi-psychologue : « W., il n'a fait que deux semaines en entreprise et il a foiré ! il avait même une proposition d'embauche ! Je suis allé lui secouer les puces. Et là, on voit l'histoire familiale assez lourde. Alors on lui fiche un peu la paix. Il a fini par cracher le morceau sur son histoire, maintenant je peux travailler avec lui en confiance. Le conseiller Garantie Jeunes il a un boulot difficile, il faut trouver une fibre psychologique... On est dans la bienveillance et le soin. Le temps que ça sorte, des fois ça prend du temps. (...) » Le cas de M., une jeune fille, est présenté comme un cas de parcours positif. Elle aussi a « craché le morceau », « on a établi un rapport de confiance où elle m'a autorisé à la secouer ». Cette jeune fille a trouvé une formation. Le cas de I., un jeune homme, est également présenté comme un « cas intéressant », et c'est encore une fois un cas d'un jeune avec des problèmes de famille. « Je suis allé le chercher » dit ce conseiller. Ce jeune est actuellement en contrat de professionnalisation vente.

5.6. Conclusions

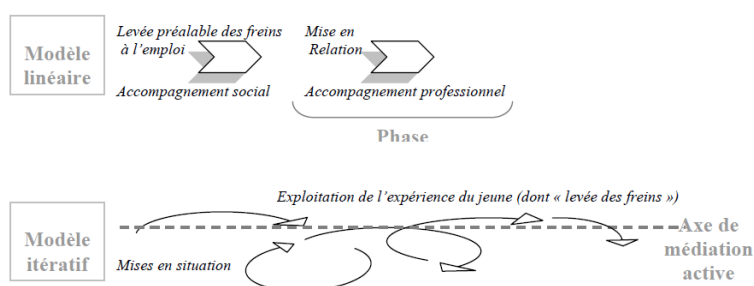
D'une façon générale, **contrairement à l'hyper-organisation de la phase d'accompagnement collectif, cette phase post-accompagnement collectif est nettement moins organisée, au sens de ressources fournies aux conseillers pour être en mesure de maîtriser le flux.** Les actes métiers sont nettement différents entre le travail de l'accompagnement collectif qui s'apparenterait à celui de formateur (et avec les mêmes contraintes d'organisation des plannings, de gestion d'un groupe, etc.) et celui de l'accompagnement individuel qui s'apparente davantage au métier de conseiller en ML, **que de nombreuses recrues externes aux ML n'ont jamais exercé.** L'enjeu est de bien gérer le flux entre rendez-vous planifiés et du temps libre permettant de réaliser les nombreuses tâches administratives et de s'ajuster aux sollicitations non prévues. Les conseillers du département où se situe la ML CHATEAU, réunis en séminaire d'échange de pratiques en mars 2016, en conviennent : « on a eu le nez dans le guidon, on n'a pas pensé à l'après-six semaines ». L'organisation des temps collectifs – innovation de procédé dans les ML – a donné lieu à un apprentissage progressif ; les ML ont appris à attribuer un sens à cet accompagnement qui est souvent celui d'accéder à une « meilleure connaissance » des jeunes et de parvenir à les mobiliser. Bien que présentée comme une expérimentation, la GJ s'est retrouvée associée à une convention d'organisation et à des impératifs (accompagnement pendant six semaines, des ateliers obligatoires, etc.). Les énergies se sont concentrées sur ce premier volet collectif et le second volet de l'accompagnement individuel n'a ni été pensé ni cadré. Ceci entraîne aujourd'hui une forte sollicitation des conseillers, selon une logique de flux non maîtrisé et de connexion permanente via les téléphones portables.

6. La médiation active : un référentiel complexe à opérationnaliser

La GJ se base sur un référentiel novateur dit de la « médiation active », lui-même inspiré d'une logique « work first » (voir plus haut, 1.1). Selon ce référentiel, dans le cas de jeunes peu ou pas qualifiés, la séquence « linéaire » théorique, habituellement mobilisée par les intermédiaires de l'insertion, à savoir un travail sur le projet et sur les freins à l'emploi, puis une formation professionnelle, puis une recherche active d'emploi, ne produirait pas les résultats les plus efficaces.. Ce modèle d'insertion linéaire est, toutefois, fortement présent dans les représentations pratiques et professionnelles des acteurs de l'insertion, privilégiant le travail sur la personne. Dans ce modèle, la « levée des freins à l'emploi » est première, avant toute mise en relation à l'entreprise. Cette approche correspond à l'approche « globale » popularisée par les travaux de Bertrand Schwartz. Dans le rapport créateur des ML en 1981, ce dernier écrivait ainsi : « pour certains, même si on leur trouvait un travail, rien ne serait résolu ». Il s'agit d'une des références les plus solides partagées par les conseillers de mission locale, qui est au cœur de la constitution progressive et peut-être inachevée de leur profession. Ce travail d'accompagnement global se fait parfois au risque, bien mis en avant par différents travaux sociologiques, d'une psychologisation de la relation, ou encore d'une certaine mise à distance de l'« épreuve » du marché du travail. « Faut-il, pour mettre les jeunes en contact avec le monde du travail, attendre qu'ils soient "réellement" demandeurs d'emploi (position de la mission locale), ou faut-il, comme le font certains formateurs, considérer le travail comme une expérience éducatrice ? » s'interroge ainsi Dugué (2003). Cette vision linéaire ou séquentielle de l'accompagnement a fait l'objet d'un retournement paradigmatique dans les travaux récents de la DGEFP, notamment ceux d'un groupe de travail appelé « TARMAC » ayant donné lieu à une publication en 2013. Ce rapport pose le principe suivant. « Cette stratégie de work first a évidemment des conséquences sur la fonction d'accompagnement : sauf exception, elle conduit par définition à ne jamais donner la priorité à la levée préalable des "freins à l'emploi". A l'opposé du schéma linéaire séquentiel de l'accompagnement dans lequel (...) il s'agit d'amener un jeune qui est prêt dans l'entreprise, elle parie sur les mises en situation pour faire émerger tant les difficultés à traiter que les projets à accompagner. » (DGEFP, 2013 : 18)

La stratégie de work first portée par la GJ vise ainsi à multiplier les mises en situation professionnelle (sous la forme d'immersions ou de stages en entreprise), afin de partir des situations concrètes pour travailler le projet professionnel du jeune et identifier les difficultés ou freins. Le schéma ci-dessous, issu des travaux de la DGEFP, oppose ainsi un modèle linéaire (accompagnement social puis professionnel) à un modèle itératif dans lequel l'« exploitation de l'expérience du jeune » est première.

Schéma 2 – Rompre avec un modèle linéaire-séquentiel de l'accompagnement



SOURCE : DGEFP-Département des Synthèses.

Cette approche charrie donc une normativité forte, notamment au regard de la place de la qualification dans le parcours. « S'agissant spécialement des publics « non qualifiés », on comprend mieux pourquoi *l'idée de former les personnes pour les rendre aptes à quelque chose* (processus de qualification n°1) doit le céder à une autre séquence d'habilitation dans laquelle *c'est plutôt l'accès à l'emploi direct qui ouvre effectivement un « droit à devenir compétent »* (processus de qualification n°2) » (souligné par nous). Cette approche normative renvoie à un autre élément développé par Bertrand Schwartz dans les années 1980 et 1990, à savoir la logique d'alternance faisant des entreprises des lieux où les jeunes peuvent apprendre un métier, de nouvelles « expériences ». Le programme « Nouvelles expériences, nouvelles qualifications » avait ainsi donné lieu à de multiples initiatives en France à la fin des années 1980. Bien que les travaux de Schwartz et ces expériences ne soient pas cités ou évoqués dans les travaux préparatoires, faire des entreprises des partenaires de l'insertion, avant d'être des consommateurs de contrats aidés, est l'enjeu même de la GJ.

L'expression de work first peut être trompeuse. En effet, le terme anglo-saxon est généralement accolé à des réformes en matière de protection sociale faisant du retour rapide à l'emploi un objectif performatif des politiques d'aide et d'assistance. Dans le cas du dispositif GJ, l'objectif est plus subtil en ce qu'il est défini en termes d'accès des jeunes « à l'autonomie » et non à l'emploi. Surtout, par rapport à des formules de *workfare* où les prestations sociales sont conditionnées par le comportement du bénéficiaire, ici ce n'est pas le cas puisque l'allocation est versée en raison même de l'engagement du jeune dans un contrat d'engagement.

De plus, ce n'est pas tant des situations d'« emploi » qui sont visées par le programme que des situations d'immersion en entreprise. Un statut spécial a été créé en droit français, celui de PMSMP (périodes de mise en situation en milieu professionnel), correspondant à ces périodes d'immersion d'une à deux semaines pendant lesquelles un employeur offre à un demandeur d'emploi une période de découverte de son entreprise et de ses métiers (il ne s'agit d'ailleurs pas d'un contrat de travail). On est donc moins dans le work first que dans l'utilisation, idéalement itérative et répétée, de ces séquences d'immersion ou de découverte, qui ne sont pas des emplois. L'idée est bien d'« alterner » entre entreprise et l'institution « mission locale », même si le terme d'alternance n'est pas repris. Même si cela n'est pas formulé comme cela, il s'agit de faire de l'entreprise un nouvel intermédiaire du marché du travail et plus uniquement un usager du SPE. La logique de médiation active vise ainsi à penser l'insertion « en termes de valorisation des premières mises au travail et de stratégies ayant pour matériau de base ces allers-retours » (DGEFP, 2013), ainsi que le montrent les schémas précédents.

6.1. *Un objectif de transformation de la relation aux jeunes et à l'entreprise*

Le cahier des charges de la GJ précise clairement les attendus de l'action des ML en matière de médiation active. Il s'agit d'une offre de service destinée « autant » aux jeunes qu'aux entreprises. En ce qui concerne les entreprises, « la GJ vise à apporter un service d'appui au recrutement » est-il écrit dès la première phrase. Cela concerne notamment les TPE et PME et les entreprises rencontrant des difficultés d'embauche. Les ML doivent agir sur les représentations des employeurs ainsi que sur leurs « compétences » d'employeur.

Il s'agit de modifier la pratique d'accompagnement et de la faire passer « d'une logique de placement par la qualification à une logique de co-construction d'une relation professionnelle », dans laquelle l'employeur est « acteur à part entière et permanent du processus d'intégration du jeune dans

l'emploi »⁵⁶. Du côté des jeunes, c'est précisément l'idée d'un accompagnement intensif et intégré, ne faisant pas de la levée des freins un préalable à la mise à l'emploi, qui figure dans l'offre de service. L'accompagnement collectif et individuel articule de façon cohérente un ensemble d'actions censées dynamiser les bénéficiaires. « La mission locale accompagne [le jeune] de façon intensive et personnalisée en co-construisant un parcours dynamique combinant expériences de travail, élévation du niveau de connaissances/compétences clefs et suivi social » (cahier des charges). Ces différentes actions ont été présentées et étudiées dans la partie précédente.

Ces objectifs placés sur un accompagnement repensé sont donc ambitieux. La formation prestée par la DGEFP a consacré un module sur cette question de l'accompagnement des entreprises (encadré). **Comment ces objectifs ont-ils été traduits dans le contexte de chaque ML ? Comment s'effectue la mise en actes du référentiel de work first avec les jeunes et les entreprises ?**

La place du référentiel de médiation active dans les deux modules de formation sur la GJ

Deux modules de formation ont été définis par le Ministère et mis en œuvre directement par les services de ce dernier, puis par des « démultiplicateurs », c'est-à-dire des conseillers ou coordinateurs de ML formés à ces modules, qui à leur tour forment d'autres conseillers. Le premier module porte notamment sur l'évolution de l'accompagnement réalisé au sein des ML, tandis que le second aborde la relation à l'entreprise. Ces modules s'adressent aux conseillers de la GJ, aux coordinateurs et aux responsables de structure.

Le premier module (« *Valoriser les aptitudes et capacités en intégrant un accompagnement à dimension collective* ») aborde l'accompagnement collectif tandis que le second (« *Stratégies d'opportunité et mises en situation de périodes essayées en s'appuyant sur une démarche d'appui au recrutement des employeurs* ») aborde directement le référentiel de médiation active. Ce module est destiné aux conseillers ayant déjà suivi le module 1. Ce module repart des difficultés de « l'acte RH » dans les entreprises notamment les PME, motivant selon le Ministère une offre de service des ML tournée vers les employeurs. « Tout comme il y a des jeunes éloignés du marché du travail, il y a des entreprises également éloignées du marché du travail qui, elles aussi, ont besoin d'être accompagnées », peut-on lire sur un des documents projetés à l'écran. C'est là l'idée de développer autant l'employabilité des jeunes que l'« employeurabilité » c'est-à-dire la capacité à être un bon employeur (Duclos, 2007). Le module préconise de s'appuyer sur l'écoute active des employeurs. Comme le dit en entretien une responsable du Ministère du travail en charge du déploiement de ces formations, les conseillers ont l'écoute comme point fort et reconnu : ils n'ont pas tant à être des experts RH ou des consultants en recrutement que de mettre en action ce savoir-faire d'écoute.

Bien que centré sur l'accompagnement des jeunes, le module 1 insiste lui aussi sur la logique de médiation active. Certains outils de la médiation active font directement partie de la boîte à outils du conseiller à utiliser pendant la période collective. Un outil est particulièrement mis en avant : celui consistant à travailler les « compétences génériques » des jeunes, c'est-à-dire des compétences transférables : « sens de l'organisation », « persévérance », « minutie », « facilité à travailler sous pression », etc. Des jeux pédagogiques indicatifs sont délivrés de façon à ce que les ML travaillent sur ces compétences génériques avec les jeunes pendant les phases collectives. L'idée est de montrer aux jeunes peu ou pas qualifiés qu'ils ont des compétences et que celles-ci peuvent correspondre aux besoins des employeurs (voir plus haut, 5.3.). Certains employeurs rencontrés dans le cadre de cette étude confirment qu'ils n'attendent pas tant des qualifications que des compétences et de la motivation.

Le référentiel de médiation active modifie donc en théorie autant les pratiques de relation à l'entreprise que les fondamentaux de l'accompagnement des jeunes.

⁵⁶ Toutes les citations renvoient au « cahier des charges » de l'accompagnement.

6.2. Une transformation de la relation au jeune davantage qu'une transformation de la relation à l'entreprise

La traduction du concept de médiation active

Le concept de « médiation active » a de façon générale été correctement saisi par les conseillers et responsables, avec un net effet des formations pour les conseillers qui les ont suivies. A la ML de CRECHE, la coordinatrice de la GJ est également « démultiplicatrice » de ces formations et connaît donc très bien l'ensemble des enjeux posés par ce nouveau référentiel. Si ce concept a été assez bien compris dans l'ensemble, les ML estiment cependant dans leur grande majorité que sa traduction est complexe.

L'idée de la médiation active a été principalement traduite dans le sens d'un accompagnement repensé en direction des jeunes, plutôt qu'une nouvelle offre de services en direction des entreprises. C'est l'idée d' « outiller les jeunes » qui a été retenue, dans une optique – approuvée – de multiplication des expériences en entreprise. La ML accompagne le jeune dans sa recherche d'immersion, puis continue d'aider le jeune ensuite. L'intervention est d'abord sur le jeune, pas sur l'entreprise.

Ce qu'on va faire, c'est qu'on va outiller le jeune à devenir acteur, on va l'outiller pour qu'il soit prêt à l'entreprise. D'accord ? A partir du moment où on va l'outiller, on va l'outiller..., déjà qu'il soit... sur les horaires, les postures, les comportements, enfin bref tout ce qu'il faut. On va l'outiller aussi à..., le sensibiliser sur la question de l'hygiène et sécurité en entreprise etc. Donc il y a aussi un lien avec le cahier des charges bien entendu de la Garantie jeunes. On va l'outiller pour qu'il aille en entreprise, lui-même par son biais, on va le rendre acteur. Il faut qu'il y ait un contact avec..., que le jeune ait ce contact-là. Donc on va sécuriser ce contact-là. Et nous on va venir accompagner ce contact-là. Et on aura un espace avec l'entreprise. (directrice adjointe EGLISE)

L'accompagnement collectif transforme les jeunes

Pour rendre les jeunes « acteurs », les ML mettent l'accent sur l'intérêt de la phase d'accompagnement collectif. **La relation au jeune est transformée dans la mesure où cette phase permet d'accéder à une « meilleure connaissance » de ces jeunes.** L'idée est que lors de l'accompagnement collectif, les conseillers parviennent à mieux connaître les jeunes que par rapport à un suivi individuel. « Les masques tombent » notait l'étude de l'ANDML. Deux responsables nous ont parlé du « vernis » derrière lequel les jeunes peuvent se cacher en entretien individuel ; or en collectif « on gratte et le vernis tombe rapidement » (directrice ML EGLISE). L'idée, évoquée à la ML d'ECOLE, est que cette meilleure connaissance permet d'être plus efficace dans l'orientation et la prescription d'outils. « On sent plus rapidement sur quoi il va falloir mettre la priorité », « on peut plus facilement et rapidement lui faire des propositions puisqu'on l'a sous la main », « on peut déceler des problèmes graves d'ordre cognitif, physique, d'addiction etc. qui passaient inaperçus dans le cadre du suivi « classique », expliquent ainsi les conseillers GJ d'EGLISE. A meilleur diagnostic, meilleurs remèdes, explique un conseiller à CHATEAU. « On connaît mieux les jeunes » est un constat fait partout dans les ML qui ont expérimenté la GJ. C'est un des points forts du dispositif.

L'accompagnement collectif offre donc une meilleure base d'action aux conseillers, car ils connaissent mieux les difficultés des jeunes. Cette démarche clinique confine parfois à une certaine psychologisation des relations, à la ML CHATEAU par exemple un CGJ évoque l'idée que « la connaissance de leur intimité s'impose à nous », ce qui est fortement valorisé par les conseillers, dans le sens où cela permet une meilleure relation.

Cet accompagnement produit également des effets sur les jeunes. « *Les jeunes sont transformés* » dit le directeur de la ML ECOLE, ils sont mieux « *outillés* » (ML EGLISE), « *ils apprennent de nouvelles choses et enrichissent leur CV* » (ML REPUBLIQUE). **La transformation des jeunes, au moins psychologique, est directement visible. La GJ dans sa dimension accompagnement collectif produit des effets de remobilisation et d'activation.** « *On n'est pas des formateurs, on est des activateurs. On active les troupes, on met en action !* » dit un CGJ de ECOLE. Connaissant mieux les jeunes, ils peuvent ainsi plus efficacement les activer, à la manière de coachs :

on les connaît hyper bien, quand on leur parle de la recherche d'un stage, ils vont plus nous solliciter, on est plus à même de les aider, dans leur prise de décision... (...) j'ai l'impression que je dis la même chose qu'avant [ancien CIP], je suis peut-être un peu plus exigeant parce que je connais mieux les jeunes, je suis en mesure de leur demander des comptes, mais pour autant ils font les mêmes recherches, les mêmes CV, les mêmes lettres de motivation, du coup c'est vraiment la relation qui change. (CGJ CHATEAU)

Ce terme de coaching n'apparaît jamais ni dans le prescrit ni dans les discours des acteurs, pourtant il nous semble qu'une transformation visible du métier de conseil liée à la GJ tient à cette relation de coach qu'entretiennent les conseillers aux jeunes. Un objectif jamais énoncé est celui de « développement personnel » des jeunes, qui est central dans les pratiques de coaching qui recourent aux méthodes d'accompagnement collectif comme individuel.⁵⁷ A l'étranger, en Suisse romande par exemple, des programmes d'insertion des jeunes en difficultés renvoient directement dans leur conception à une logique de coaching.⁵⁸

Cette transformation valorisée de la relation au jeune grâce à la nouveauté de l'accompagnement collectif est certainement l'un des résultats majeurs de l'évaluation qualitative du dispositif.⁵⁹

Certains outils, comme les compétences fortes, les expériences positives, plus largement la dynamique du groupe, et bien entendu les immersions en entreprise, sont appréciés pour ce qu'ils permettent justement de « remobiliser » les jeunes, de leur faire prendre conscience de leurs talents et reprendre confiance en eux, et de les « booster » vers une démarche plus dynamique. Dans une telle démarche qualitative, il est bien entendu très difficile d'isoler le rôle et l'effet net du dispositif sur d'autres facteurs pouvant se produire dans bien d'autres sphères ; toutefois d'un point de vue professionnel la GJ est perçue comme ayant cet effet de mobilisation supérieur à l'entretien individuel classique pour les jeunes ciblés.

⁵⁷ Salman, S., 2013. *Une hygiène psychique au travail ? Genèse et usages du coaching en entreprise en France*. Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris Ouest Nanterre.

⁵⁸ Bonvin et al. étudient le dispositif FORJAD destiné aux « jeunes adultes en difficulté » (18-25 ans) sur le canton de Vaud en Suisse, avec plusieurs finalités : un travail d'aide aux jeunes en matière de définition d'un projet professionnel, une aide à l'orientation vers les dispositifs d'apprentissage en vue de décrocher un emploi. D'un point de vue normatif, le dispositif vise à rendre ces jeunes adultes « autonomes des régimes d'aides publiques » : en clair, faire de l'emploi le vecteur incontournable de l'intégration sociale mais aussi de la réalisation de soi, tandis que la formation par l'alternance est vue comme le meilleur moyen pour accéder à un emploi. Telle est la normativité particulière de cette politique cantonale, dans un contexte de très faible chômage structurel des jeunes (4.4% à l'époque de l'enquête mais un taux en progression significative) et d'un système éducatif dual dans lequel l'apprentissage a une place importante (avec une orientation très précoce). Le parcours des jeunes en FORJAD s'articule autour d'un coaching individualisé (sur différents axes : scolaire, professionnel, social et personnel) et d'utilisation de mesures d'insertion (ateliers, bilans de compétences, stages en entreprise etc.). Les coachs assurent le suivi de 20 jeunes contre 80 à 100 habituellement pour les conseillers en insertion. Il nous a semblé que le dispositif présentait certaines ressemblances avec la GJ. Voir Bonvin, J.-M., Dif-Pradalier, M., & Rosenstein, E. (2013). « Trajectoires de jeunes bénéficiaires de l'aide sociale en Suisse. Une analyse en termes de capacités ». *Agora débats/jeunesses*, dossier "Normes sociales et bifurcations dans les parcours de vies des jeunes", 65(3), 61-75.

⁵⁹ Egalement visible chez Loison-Leruste et al. (2016)

Des organisations et une conduite du changement centrées sur la relation au jeune davantage que la relation à l'entreprise

Nous avons identifié **deux raisons principales pour lesquelles ce référentiel de médiation active a d'abord été traduit comme un forme d'activation des jeunes – parfois sur le mode du coaching – et a peu entraîné de questionnement – et a fortiori de changement de pratiques – en direction des entreprises.** La première est d'ordre organisationnel : les ML ont créé peu de liens entre les équipes GJ et les équipes spécialisées dans la relation entreprise. La seconde tient à la conduite du changement.

La non-utilisation des savoir-faire des équipes emploi par les équipes GJ

Une première explication est organisationnelle. Sur la plupart de nos territoires d'enquête, comme cela a déjà été évoqué plus haut dans ce rapport, **les équipes GJ ont été construites à distance des équipes avec une compétence emploi ou entreprise.** L'ensemble des ML ont renforcé leurs compétences en matière de relations avec les entreprises ces dernières années, en particulier depuis 2005 et le dispositif CIVIS qui invitait à développer ces relations. Dans les différentes ML observées, il existe aujourd'hui une équipe de conseillers « emploi » ou « relations entreprises » généralement chargés de construire des partenariats avec les entreprises et de réaliser un travail d'intermédiation avec certains jeunes. En règle générale, dans la division du travail des ML, les conseillers « insertion » renvoient vers ces conseillers « entreprises » les jeunes avec un projet orienté emploi (par opposition aux jeunes ayant des « freins à lever » ou ayant une demande plus orientée vers la formation). Or, dans la plupart des organisations que nous avons étudiées, **les conseillers GJ n'entretiennent en général que très peu de liens avec les équipes emploi.** Les conseillers GJ n'échangent pas avec les conseillers emploi ni sur les entreprises locales, ni sur les jeunes suivant le programme. **D'un côté, les équipes emploi sont fortement accaparées par la gestion des Emplois d'avenir, qui occupaient la quasi-totalité de leur temps au moment de l'enquête :** instruction des dossiers, montage des documents administratifs, discussions avec les entreprises et surtout temps de suivi en entreprise des jeunes recrutés. **D'un autre côté, les équipes de la GJ se sont concentrées sur leurs promotions de jeunes, dans un contexte fréquent de distance matérielle et physique avec le reste des équipes de la ML.**

Ceci entraîne un paradoxe. En effet, avec l'expérience des EAV, les ML et plus spécifiquement les équipes emploi ont acquis de nombreuses compétences nouvelles dans leur relation à l'entreprise. Avec les EAV, les ML ont en effet mis en place des équipes dédiées (au sein des équipes emploi) qui ont accumulé un savoir-faire, appris sur le tas, en matière de conseils auprès des entreprises. Toutes les ML ne sont pas dans ce cas, mais **un bon nombre d'entre elles sont parvenues grâce à ce dispositif des EAV à entrer dans de nouveaux rapports d'intéressement avec les entreprises, fondés sur une double logique de négociation avec l'employeur (sur le profil du jeune, afin notamment d'éviter la sursélection à l'embauche) et de médiation, grâce à la réalisation de bilans de prise de poste et des bilans d'évaluation intermédiaires.** Il nous semble que, malgré une logique assez passive dans la prospection de ces EAV (le contact initial avec les entreprises se fait souvent au moyen d'appels entrants : celles-ci contactent les ML – opérateur central – pour bénéficier des avantages de l'emploi aidé), les ML ont été capables de développer une approche de la médiation basée sur la réalisation de bilans avec les entreprises. En termes professionnels, cela a donc obligé les équipes emploi à se rendre *dans* les entreprises pour échanger à partir d'objets nouveaux, comme le poste de travail, dans une logique de suivi et de médiation. Ces bilans peuvent conduire à « reprendre » le jeune en cas de besoin, à trouver des « solutions » en cas de problème hors-travail, par exemple dans la sphère sociale.

Pourtant, la mise en œuvre de la GJ ne s'est globalement pas appuyée sur ces savoir-faire nouveaux. Les équipes GJ ont été conçues comme des « unités » complètement nouvelles au sein des ML. Celles-ci sont de plus basées sur des cultures professionnelles exogènes, le plus souvent en provenance du secteur de la formation des adultes. La ML de CHATEAU présente ainsi un cas surprenant. Elle est dotée d'une équipe de conseillers entreprises expérimentée, dont certains ont été formés à la méthode IOD

(et ont même fait partie d'équipes « pilotes »), l'une des sources théoriques et pratiques de la médiation active. Cette équipe applique même cette logique d'offre de services auprès des entreprises qui recrutent en EAV : les conseillers emploi multiplient les bilans dans l'entreprise avant la prise de poste, au début de la relation de travail et rapidement après quelques mois (pour un nombre de bilans réalisés dans la première année supérieur à ce qui est prévu par les guides). Cette relation vise bien à sécuriser la rencontre entre un employeur et une recrue. En revanche, l'équipe GJ (une quinzaine de jeunes conseillers dédiés dont plus de la moitié nouvellement recrutés) dispose de beaucoup moins d'expériences et de savoirs pratiques en termes de relations entreprise. Ces conseillers n'ont pas d'expérience dans le monde de l'entreprise et ont une appréhension pour le moins imprécise du marché du travail local, comme nous l'avons vu plus haut (encadré §3.3.). « *On n'a pas une vision du marché du travail, des secteurs porteurs* », expliquent-ils ; ils ne connaissent qu'approximativement les secteurs en pénurie – « *c'est de l'à-peu près* ». Ils réalisent les bilans en entreprise quand ils disposent de temps, qui est fortement entravé par la pression sur les tâches administratives. Surtout, les conseillers GJ disposent généralement de peu de bagages théoriques pour réaliser ces bilans. Pendant la première année de la GJ, la ML CHATEAU n'a pas organisé de liens entre ces équipes. La direction a constaté que ce mode d'organisation n'était pas optimal et a défini de nouveaux process de travail pour recréer du lien entre les équipes. A la ML REPUBLIQUE, un CGJ reconnaît ne pas être allé en entreprise depuis 4 ou 5 mois, alors qu'au lancement du dispositif ces bilans sur site étaient systématiques (ces bilans sont désormais faits, pour un grand nombre d'entre eux, par téléphone). Interrogés sur le contenu du bilan, les CGJ admettent qu'il est fait en une dizaine de minutes la plupart du temps et qu'on y évoque surtout les forces et les faiblesses du jeune ; on essaie de repérer si le jeune est « *fait* » ou non pour le métier et si il y aurait des perspectives dans l'entreprise pour ce jeune. Les CGJ admettent que le temps leur manque pour aller plus loin. Par exemple, ils ne rentrent pas dans le détail des compétences transférables... En revanche, dans cette ML, une chargée de relation entreprises embauchée fin 2015 vient en appui de l'équipe GJ. Elle gère notamment les nombreux partenariats avec les agences d'intérim. A la différence de ses collègues CGJ, elle a le temps – et l'expérience – lui permettant d'engager des rapports d'intéressement avec les entreprises locales. De façon comparable, la petite ML de STADE a établi des rapports de médiation avec les entreprises fondés sur le bilan et l'accompagnement des employeurs.

A REPUBLIQUE et STADE, des médiations avec l'employeur fondées sur les bilans de stage

A la ML REPUBLIQUE, une chargée de relation entreprise (CRE), recrutée en octobre 2015, vient en appui aux conseillers GJ, ces derniers n'ayant pas le temps de réaliser les suivis en entreprise. Elle réalise une partie des bilans des PMSMP en entreprise. Pour elle, c'est l'opportunité de présenter systématiquement toute l'offre de services de la ML, y compris les dispositifs EAV et IEJ. Le bilan du stage peut être très court (10 à 30 minutes) ou déborder ce cadre. Plusieurs fois, cette CRE est venue faire un bilan et est repartie avec plusieurs offres de stage ou d'emploi. Le bilan permet de faire le point sur le jeune, ce qui a bien marché, les problèmes éventuels, les perspectives pour le jeune voire pour d'autres. Elle réalise les bilans in situ alors que ses collègues CGJ, par manque de temps, le font par téléphone. Elle essaie de regrouper les bilans, certaines entreprises ayant l'habitude de prendre plusieurs jeunes en PMSMP. Du coup le bilan peut intervenir plusieurs semaines après la fin du stage. Elle dit être toujours bien accueillie. Certains employeurs demandent des nouvelles du jeune. Parfois ce dernier participe mais ce n'est pas la majorité des cas. Dans ses relations à l'entreprise, la conseillère estime que parler de « stage » facilite l'entrée dans l'entreprise ; il s'agit d'un cadre rassurant (couverture du jeune) et gratuit. Le risque existe cependant que certaines entreprises utilisent cet outil à la place d'un CDD. La ML doit rester vigilante, d'où la limite de deux semaines maximum pour une PMSMP. Dans certains cas, la PMSMP a vraiment servi de période d'essai et a permis de déboucher sur un emploi. Elle cite le cas d'un jeune qui a été pris en entretien pour une PMSMP et qui en est ressorti avec un CDD. Si cette conseillère connaît finalement bien les entreprises, elle connaît toutefois

assez peu les jeunes. Elle a peu de contacts directs avec eux ce qui rend plus difficile la stratégie de médiation et d'appariement. Lorsqu'il faut positionner un jeune sur une offre, « *on doit faire confiance au conseiller avec lequel on a à peine le temps d'échanger.* » Elle aimerait ainsi avoir plus d'opportunités d'échanges avec l'équipe GJ sur les jeunes pris « *individuellement* » pour faciliter le travail de placement et éviter les erreurs.

A STADE, la ML représente le cas de figure d'une organisation très orientée « emploi » et « entreprise ». Une conseillère de la ML est par exemple intégrée au sein de l'équipe dédiée entreprise (EDE) de Pôle emploi. La ML est localisée au sein d'une MEEF (Maison de l'emploi, de l'entreprise et de la formation) avec Pôle emploi, le CIO, la CCI, la chambre de l'agriculture (8 structures au total). Ceci favorise un travail commun avec Pôle emploi, par exemple en matière de pré-recrutements ou d'AFPR (actions de formations préalables au recrutement). La ML est ainsi directement associée au travail de relations entreprises de PE et aux opérations de placement ; elle dispose également de sa propre offre de service à destination des entreprises, par exemple en matière d'immersions ou de mobilité. « *Nous n'avons pas peur d'aller sur le terrain du placement, ce qui n'était pas le cas il y a dix ans* », explique le directeur. Le La ML a triplé le nombre d'immersions réalisées entre 2014 et 2015, passant de 70 par an à 211 en 2015. L'outil « immersion » convient bien à la ML dans son travail coopératif avec les entreprises du territoire.

L'équipe de la GJ s'appuie sur l'expérience acquise avec les EAV. « *Avec les EAV, on a passé un cap* » en matière d'une offre de service. Des savoir-faire ont été développés en ce qui concerne le bilan en entreprise, mais ce savoir-faire reste encore à développer en ce qui concerne l'étude de poste. Trois conseillers se sont spécialisés dans la relation entreprise, dont une ergonome recrutée récemment pour travailler sur ces fiches de poste, la salariée présente dans l'équipe de PE et une salariée qui réalise les suivis de PMSMP. Avec Pôle emploi, la ML a travaillé sur la création d'un SI-RH (système d'information RH) permettant de travailler sur les référentiels métiers et la montée en compétence des jeunes. Cet outillage montre bien l'ambition avancée de la ML. Ce directeur attache de l'importance à encadrer la recherche d'immersions avec les jeunes. « *Les immersions découverte doivent être cadrées, sinon c'est perdu avec les entreprises, c'est fichu* ». D'où la présence dans l'organisation d'un poste consacré au bilan systématique avec les entreprises recruteuses (au début et à la fin de l'immersion).

Les immersions occupent une place importante dans la GJ. Cela est rendu visible par un outil simple, emprunté à l'industrie, de lecture visible avec codes couleur (voir fig. ci-dessous). 75 % du temps est constitué de situations actives. Cela est donc à la fois permis par l'organisation et la culture de la ML, ainsi que par le territoire décrit comme « facilitant » (faible taux de chômage). Selon les données DGEFP de mars 2016, 83 % des jeunes de la ML ont débuté une situation professionnelle durant leur GJ, contre 68 % de l'ensemble des jeunes Vague 2. 97 % des jeunes en GJ ont trouvé au moins un jour d'immersion au bout de deux mois contre 65 % au niveau national. (.../...)

Un autre facteur plus objectif concerne la conduite du changement par la DGEFP. Deux modules de formation ont été préparés, comme vu ci-dessus. Or, la quasi-totalité des conseillers formés a uniquement suivi le module 1 (centré sur le « nouveau » modèle de l'accompagnement) et non le module 2 (centré sur la relation à l'entreprise). En février 2016, 890 stagiaires avaient été formés, dont 758 sur le module 1. Cela a donc conduit à focaliser la traduction du processus de changement sur l'accompagnement auprès des jeunes et moins auprès des entreprises. Enfin, ce sont principalement des conseillers qui ont été formés, pas les responsables des ML. Or, le processus de changement doit aussi être impulsé par ces derniers dans le cadre de l'adhésion à un projet nouveau.

6.3. Comment solliciter les entreprises et avec quels supports d'intéressement ?

De ce qui précède ne doit pas découler l'idée que la GJ n'a occasionné aucune relation avec le monde des entreprises et le tissu économique local. Mais le fait est que ces relations avec les employeurs n'ont pas été autant investies que prévu par les concepteurs du dispositif. Les ML se sont engagées dans des partenariats avec un réseau limité d'employeurs, alors qu'elles auraient pu davantage capitaliser sur l'expérience des EAV qui a élargi la connaissance des employeurs locaux par les équipes emploi. Certains jeunes connaissent ainsi différentes expériences en emploi durant leur parcours ; cependant les immersions transforment peu l'acte de recrutement. Les employeurs mobilisent davantage leur registre « civique ». D'autres jeunes connaissent en revanche peu ou pas d'expériences durant leur parcours en GJ. La capacité pour les ML de mobiliser des supports d'intéressement dans leur relation avec les entreprises est cruciale.

Un réseau constitué par les jeunes

La recherche d'immersions ou plus généralement d'expériences professionnelles en entreprise est un moment important de la phase d'accompagnement collective mais aussi individuelle (voir ci-dessus, 3.4.). Les acteurs de l'insertion confèrent à ces actions **une dimension pédagogique centrale** : elle permet de vérifier l'engagement des jeunes dans leur parcours, et de les activer dans le cas contraire. Les jeunes sont incités à chercher par eux-mêmes un terrain d'immersion le plus rapidement possible après l'accompagnement collectif. Le discours revendiqué par certains acteurs est bien de mettre la « pression » sur les jeunes, comme à MUSEE où le modèle « 2-2-2 » (voir plus haut) oblige les jeunes à trouver une immersion en moins de deux semaines. A la ML REPUBLIQUE cette pression est efficace puisque entre 80 et 90 % des jeunes obtiennent une immersion à la suite des six semaines. A la ML ECOLE, le directeur assure également mettre une pression sur les jeunes, mais les taux d'obtention d'une immersion rapide sont nettement plus bas.

Le réseau d'entreprises est ainsi constitué par les jeunes. Les jeunes sont le « *premier réseau professionnel* » explique un conseiller ; ils se transmettraient même des offres entre eux, dans les cohortes initiales ou dans les regroupements « inter-cohortes » comme à la ML REPUBLIQUE.

Dans la majorité des ML, il n'y a donc pas d'utilisation du réseau connu de l'équipe emploi, mais création d'un propre réseau par les jeunes eux-mêmes. Les conseillers peuvent bien sûr orienter les jeunes vers des employeurs locaux, mais on ne retrouve pas de logique de fournir un stage « en dernier ressort », quand bien même l'aspect inégalitaire de cette délégation de la recherche de stage au jeune lui-même est connu⁶⁰. Cette recherche d'expériences professionnelles autonome permet donc

⁶⁰ A la différence des lycées professionnels où les responsables pédagogiques finissent par « trouver des stages » aux jeunes lycéens ; cette fourniture en dernier ressort de stage suit toujours une première phase dite « pédagogique » dans laquelle les jeunes cherchent par eux-mêmes, même si cela fait ressortir différents mécanismes discriminatoires notamment. Voir Farvaque N. (2009) « Discrimination dans l'accès

d'évaluer justement l'autonomie du jeune. La ML « outille » cette autonomie. Un stage trouvé de façon autonome a ainsi une certaine valeur aux yeux du jeune et **permet d'élargir la base d'entreprises connues de la ML**. Les jeunes vont en effet frapper à la porte d'employeurs jamais contactés auparavant par la ML. Les quelques employeurs que nous avons contactés sont entrés en contact par le biais d'un jeune. C'est ainsi que les jeunes sont considérés comme les « *ambassadeurs* » de la mission locale explique la direction à EGLISE. Le concours des jeunes en tant qu'ambassadeurs voire intermédiaires entre la ML et les employeurs locaux a donc une certaine efficacité dans l'obtention des stages. Dans cette ML à EGLISE, les conseillers GJ ainsi que l'adjointe de direction qui anime le dispositif ont rejeté l'idée qu'ils étaient des intermédiaires visant à mettre en relation les jeunes et les entreprises. Ils disent ainsi ne pas faire de prospection d'entreprises, ne pas faire de mise en relations, deux activités qui seraient celles du service « emploi » de la ML avec laquelle ils ne sont pas en phase. « *Ce n'est pas moi qui fait la mise en relation, elle se fait par le jeune (...) car c'est au jeune d'être acteur de sa recherche d'emploi* » (conseiller GJ), « *ce sont eux les ambassadeurs de la mission locale* » (directrice adjointe). « *Le jeune sait pourquoi il a envie de venir dans telle entreprise parce qu'on aura travaillé avec lui sur la valorisation de ses savoirs, savoir-faire et ses compétences transverses qu'il va pouvoir aller vendre directement auprès de l'entreprise, et on va cibler avec lui (...) on va préparer : je prépare une immersion, qu'est-ce que je vais faire, pourquoi je cible cette entreprise, qu'est-ce que je vais y faire ?* » (idem). La coordinatrice GJ à CRECHE est sur la même position : « *ce sont les jeunes qui nous ouvrent les portes des entreprises* ». L'idée de prospection est disqualifiée. « *Il vaut mieux un bon noyau d'entreprises que 60 entreprises* » pour le directeur adjoint de CHATEAU.

Cependant, certains jeunes restent sur le carreau à la suite de cette recherche autonome. Lorsque l'on observe les documents de suivi dans les ML, on constate que certains jeunes n'ont connu aucune immersion depuis leur entrée dans la GJ. A STADE, le directeur est le seul responsable rencontré à s'exprimer contre cette démarche de recherche autonome. Pour lui, il est essentiel de gagner la confiance des entreprises. « *Je viens du marketing et ce que l'on apprend, c'est que le client important n'est pas celui qu'on gagne, mais celui qu'on perd* ». D'où certains doutes sur le fait de faire faire la prospection par les jeunes eux-mêmes. « *Il y a un risque à laisser l'initiative aux seuls jeunes, on va perdre plein d'entreprises qui vont se lasser* ». Ce risque de « flinguer le réseau » est permanent quand les relations avec les entreprises sont fragiles et peu formalisées.⁶¹

Au final, cette prospection par les jeunes et non par les ML a malgré tout l'intérêt de créer des contacts avec de nouveaux employeurs ; cependant il y a peu de capitalisation par les ML de ces nouveaux contacts, sauf à avoir une structuration efficace permettant d'organiser des bilans avec temps et méthode. Les immersions s'apparentent à des expériences au coup par coup. Les employeurs sont vus comme offrant un *service aux jeunes*, mais dans peu de situations les ML se mettent en position d'offrir un *service aux employeurs*. **La logique d'offre de service reste inversée et donc classique : ce sont les employeurs qui acceptent de prendre en « stage » les jeunes.** A cet égard, il est frappant que l'argument principal retenu par les conseillers de GJ soit la dimension **citoyenne** des employeurs. Ils recrutent des stagiaires car ils ont une « *fibres sociale* », en raison de leur « *fibres de parents* », pour des motifs liés à leur « *RSE* » (responsabilité sociale des entreprises), « *par idéologie* », la « *volonté citoyenne de patrons* », etc.

au stage : du ressenti des élèves à l'intervention des enseignants », *Formation Emploi*, n° 105. Voir aussi sur ces mêmes questions de l'inégalité devant les stages : Forner Y., Dosnon O., Gonnin-Bolo, Lebeaume J. (1996), « Les stages en entreprise : quels effets chez les jeunes de collège ? », *Revue Française de Pédagogie*, n° 115, pp. 33-42. Ce principe de démarche autonome reste toutefois porté par l'ensemble des acteurs du monde éducatif et de l'emploi (SPE, Education nationale, AFPA), comme le montre une récente étude du CESER Aquitaine, 2015, Les stages en milieu professionnel en Aquitaine, Avis adopté en séance plénière, 15 octobre 2015.

⁶¹ Voir notre rapport, Farvaque (2007), *Difficultés d'accès et discriminations dans l'accès au stage. Le ressenti des lycéens de l'enseignement professionnel, le point de vue des enseignants et des employeurs*, Rapport Equal pour la Fondation Léo Lagrange. Voir aussi F. Dhume et N. Sagnard-Haddaoui, « La discrimination, de l'école à l'entreprise. La question de l'accès aux stages des élèves de lycée professionnel en région Lorraine », IS CRA, décembre 2006.

Les immersions sont donc ainsi principalement utilisées dans une logique de confirmation du projet ou de simple découverte des codes de l'entreprise, *pour les jeunes*, et non pour ouvrir de nouveaux espaces avec employeurs. Dans cette logique, la ML REPUBLIQUE classifie en quelque sorte les entreprises constituant son « pool » (une centaine d'employeurs) en fonction du rôle qu'ils peuvent tenir dans l'aide à l'autonomisation d'un jeune GJ. Selon l'objectif suivi en correspondance avec la situation du jeune, le jeune serait « orienté » vers différents types d'employeurs. Les CGJ n'hésiteraient pas à mobiliser leur réseau personnel (restauration, boutiques de prêt à porter, artisans) pour envoyer des jeunes en test sur un métier (serveur, vendeur, boucher, aide en cuisine) sans craindre les conséquences pour la ML (« griller un bon contact » avec une entreprise du vivier de la ML). Les collectivités locales sont souvent bien connues des ML et perçues comme un vivier intéressant de futurs emplois aidés. La position de la ML REPUBLIQUE est assez différente. A ses yeux, l'employeur public se prête mal aux « contraintes » du dispositif de la GJ : difficulté à mettre en place un tuteur, lenteur du processus de signature de convention compte tenu du nombre de « visas » requis avant renvoi à la ML, moindre ouverture à l'idée de « tester des jeunes » pour de futurs recrutements. A CHATEAU, les usages repérés des PMSMP sont essentiellement dans la confirmation du projet, dans certains secteurs comme les métiers de la sécurité ou la grande distribution. Il n'y a pas de stages réalisés dans des milieux professionnels « hors projet » du jeune, par exemple en vue de découvrir le monde du travail ou de révéler des compétences fortes.

La logique d'une offre de service par la ML en direction des employeurs, s'appuyant sur ses contacts ou destinée à lui ouvrir de nouveaux contacts, reste donc limitée. Nous avons cependant observé différentes situations où cette offre de service ML se développe, sous des formes d'accords partenariaux plus ou moins élaborés, ce que nous présentons ci-dessous. D'abord, avec les entreprises d'intérim, qui deviennent des intermédiaires centraux pour la logique de mise à l'emploi des ML. Ensuite, avec d'autres partenaires locaux qui reconnaissent à la ML une qualité de mobilisation des jeunes, de présélection et de sécurisation des parcours, c'est-à-dire une mise en forme des jeunes et une collaboration possible dans le recrutement et le suivi dans l'emploi.

Les agences d'intérim, nouveaux partenaires centraux des ML

C'est une observation importante de ce volet de l'étude consacré aux relations avec le monde de l'entreprise. **Les agences d'intérim sont devenues des partenaires incontournables des missions locales sur les territoires.** Leur rôle a été mentionné partout. La convention nationale signée en 2014 entre la DGEFP, l'UNML et le syndicat employeur de l'intérim Prisme a formalisé un cadre national. Localement, il existait déjà de multiples partenariats formalisés ou non entre les missions locales et le secteur de l'intérim. L'accord national a été décliné localement, au niveau de régions ou de bassins d'emploi. A plusieurs reprises nous a ainsi été mentionnée l'existence d'un accord local avec le FAF-TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire), qui est l'OPCA de l'intérim.

Sur la ML de MUSEE, un accord avec les entreprises de l'intérim avait été créé dans le cadre du CIVIS. Manpower s'engageait à prendre des jeunes en mission et à les former. Un nouvel accord vient d'être signé avec Prisme. Cinq agences du territoire s'engagent à recevoir les jeunes en GJ qui les sollicitent pour une immersion et leur offrir un accueil « *plus attentionné que le coup de tampon* » (de nombreuses ML réclament un tampon de l'employeur pour certifier que le jeune fasse bien des démarches de recherche de stage). Ces agences d'intérim organisent également des job datings.

La ML ECOLE s'est appuyée sur un parrain local (Randstad). Sur REPUBLIQUE, la chargée de relation entreprises travaille de concert avec les équipes GJ et met en œuvre une convention locale signée entre la ML et les agences d'intérim (voir encadré ci-dessous). La directrice de la ML est une ancienne directrice d'une agence d'intérim, mettant à profit de nombreuses relations personnelles. L'accord « mission jeunes » avec le FAF-TT permet d'abord d'accéder en priorité aux offres en intérim sur le

territoire. Il formalise également des actions concrètes de nature à multiplier les opportunités de mise en situation pour les jeunes : job dating, simulation d'entretiens individuels, présentation de secteurs d'activité, accès à des dispositifs de formation de droit commun et à ceux de la Branche du travail temporaire, etc. Concrètement les agences d'emploi temporaire centralisent les offres et les transmettent chaque semaine à la ML qui peut les communiquer sans délai aux jeunes GJ. La ML joue ensuite le rôle de « filtre » de manière à garantir la qualité de l'appariement pour l'agence d'emploi. Le dispositif est encore récent (accord signé début 2016) mais les CGJ sont positifs et enthousiastes. Pour eux, cette offre supplémentaire va faciliter leur travail auprès des jeunes et générer de nombreuses opportunités « faciles » de mise à l'emploi. « On envoie un bon signal aux jeunes ».

Le partenariat avec les agences d'intérim de la ML REPUBLIQUE

Les agences d'intérim proposent les services suivants à la ML. Toutes les cohortes bénéficient une fois par mois d'une présentation générale du secteur de l'intérim, ainsi que d'une séance de job dating. Régulièrement (quatre fois par an), une agence vient à la ML pour présenter les techniques de recherche d'emploi et divers conseils. La chargée de relation entreprises place ce type d'intervention intervienne en fin de collectif.

Une des agences a négocié avec plusieurs de ses clients de permettre à des jeunes d'aller faire des visites d'entreprise, des observations et des rencontres avec des salariés. Les jeunes sont positionnés en fonction de leur motivation et de leur capacité à entrer en emploi. Une des agences offre également des stages en agence (pour le moment un seul jeune est concerné). Une des agences organise toutes les semaines une session de recrutement collectif : la chargée de relation entreprises (CRE) présente un certain nombre de CV pour un recrutement sur un ou deux postes ; l'agence d'intérim présélectionne un certain nombre de jeunes et les reçoit. Toutes les semaines la CRE récupère par téléphone ou e-mail l'ensemble des offres d'intérim, les met sur le portail jeunes mais dit toutefois filtrer les candidatures pour éviter les « mauvais castings ».

La même proximité est constatée entre la ML de PARC et le secteur intérimaire. La directrice de la ML travaillait de façon intense avec les agences locales d'intérim (notamment mise en place d'action de formation avec le FAF TT). Elle a étendu le parrainage des cohortes aux ETT. Sur ce territoire, 70 % des jeunes sont en intérim. On pourrait dire que les entreprises du secteur ont quasi externalisé leur politique de recrutement aux ETT qui elles-mêmes travaillent main dans la main avec la ML pour leur sourcing. La mission locale assure même un service de sélection des jeunes pour éviter de ne leur envoyer « que des bras cassés (...). Ils savent qu'on connaît à peu près leurs parcours, les capacités ou autre, donc ça les rassure. Et puis je pense qu'actuellement il y a un côté RSE, même pour eux » (directrice ML). Un travail analogue est organisé avec les CREPI (Centre Régional des Entreprises Partenaires de l'Insertion). Cet organisme vient une fois par mois à la mission locale et organise des jobs dating, de la préparation à l'entretien d'embauche, etc. La ML de CHATEAU cite également des contacts avec l'intérim dans le cadre d'un partenariat récent avec le FAF-TT régional.

On constate donc de véritables accords partenariaux entre les ML et les agences d'intérim et ceux-ci se développent. Les acteurs de l'intérim offrent des services complémentaires à ceux de la ML (parrainage, conseils, etc.) et organisent leur « sourcing » auprès des jeunes peu ou pas qualifiés via ces dernières. De leur côté, les ML « préqualifient » les jeunes, présélectionnent les plus motivés et assurent un suivi dans le temps. Il s'agirait ainsi d'un accord « gagnant-gagnant » tels que ceux évoqués par la directrice adjointe de la ML EGLISE. **L'offre de services est ainsi mutuelle et croisée, l'intérim offrant des lieux d'expérience, la ML offrant un service de prérecrutement et de suivi.**

D'autres cas de réseaux de coopération locaux

D'autres exemples ont été rencontrés de partenariats plus ou moins formalisés avec des employeurs locaux ou des acteurs économiques pour faciliter l'insertion des jeunes.

A CHATEAU, le modèle initial est celui de jeunes cherchant par eux-mêmes des stages, dans un contexte où les conseillers GJ connaissent assez mal le marché du travail local et sans lien avec l'équipe emploi. Certains employeurs importants du marché local du travail peu qualifié sont toutefois identifiés et coopèrent avec la ML, dans une logique citoyenne mais parfois aussi purement marchande. Un supermarché a été évoqué comme utilisant les stages par substitution à des contrats réguliers. Cette ML bénéficie d'un partenariat avec d'autres grandes entreprises dans le cadre de l'initiative « 100 chances, 100 emplois », créé en 2004 par Schneider Electric, d'abord sur Chalon-sur-Saône puis désormais dans plus de vingt bassins d'emploi. Il s'agit d'un réseau composé d'acteurs économiques locaux qui agissent en commun (selon une logique de cooptation). L'animation du réseau local est confiée à une entreprise. La première étape consiste à repérer des candidats. Ce repérage est effectué par les ML, Pôle emploi ou diverses associations locales. La seconde étape est organisée avec la ML, elle consiste en un travail de mobilisation et de présélection (rencontre avec des cadres d'entreprises, simulation d'entretien, accompagnement dans la formalisation d'un projet professionnel). Enfin des parcours vers l'emploi sont organisés, par le biais d'évaluation en milieu de travail, d'intérim, de stages de courte durée, avec un objectif d'emploi durable (ou de formation qualifiante). Sur CHATEAU, les pilotes locaux (Schneider, ERDF) travaillent en étroite collaboration avec les agences d'intérim locales. L'intérim est ici aussi conçu comme un intermédiaire de l'insertion et un partenaire de la ML. Ce dispositif à l'initiative d'entreprises privées repose au final sur les mêmes référentiels de médiation active et de work first que la GJ. **Les employeurs sont à l'initiative, ici aussi dans une volonté de RSE, mais aussi pour des raisons de sourcing et une volonté de bénéficier de prérecrutements externalisés.** Ces entreprises n'ont donc pas à être sollicitées par la ML puisqu'elles sont au lancement de l'action. Sur EGLISE, ce même dispositif existe mais a été confié à la Maison de l'emploi, en lien également avec une agence d'intérim.

Un partenariat comparable a été noté sur STADE, territoire avec un taux de chômage des jeunes très bas, peu voire pas de « grands comptes » (il s'agit d'un petit territoire rural, sans hôpital par exemple), et qui a fidélisé de nombreux employeurs privés dans une démarche de médiation. Un « réseau d'entreprises intégratrices » a été créé avec la Chambre des métiers. Une initiative commune a été lancée avec l'UIMM locale, baptisée « Réussir l'industrie ». Le constat est que malgré la prédominance de l'industrie dans l'emploi local (30 à 40 % selon le directeur de la ML), seules 9 % des immersions réalisées en 2015 ont été dans l'industrie. Cette initiative vise à sécuriser la relation en plusieurs phases et deux parcours : « découverte » (logique de promotion et sensibilisation aux métiers industriels avec des phases innovantes comme la « visite scénarisée » de l'entreprise, une simulation sur plateau industriel et incluant une immersion) ou « je m'engage » (débouché vers l'alternance). Ce partenariat s'appuie une fois de plus sur le FAF-TT (intérim).

D'autres formes de coopération ont été notées avec les Chambres de commerce et d'industrie, à CHATEAU ou EGLISE, mais restent davantage de l'ordre de l'aide à la prospection (la CCI contacte les entreprises) que d'une stratégie formalisée d'accompagnement vers l'emploi.

L'offre de service de la CCI à EGLISE

L'offre de service proposée par la CCI, à la demande insistante du président de la CCI, lui-même souhaitant répondre favorablement à celle du président du Conseil départemental et du Préfet, intervient au terme des 6 semaines d'accompagnement intensif, juste avant la phase d'immersion dans l'entreprise. Chaque cohorte se déplace à la CCI pour une réunion avec un chef d'entreprise qui présente les perspectives économiques du département, sa fonction d'employeur, sa vision du monde du travail. Puis c'est au tour des jeunes de présenter rapidement leur projet professionnel avec un jeu

de questions/réponses avec l'employeur. Si la personne en charge de ce parrainage collectif à la CCI se montrait très positive sur l'effet des séances sur les jeunes, il constate qu'au fil du temps le profil des jeunes a changé ce qui tendrait à dégrader la qualité du travail effectué au cours de cette journée de parrainage. Aujourd'hui, il souhaiterait que cette journée de parrainage intervienne plus tardivement dans le parcours des jeunes car ces derniers ne seraient pas prêts pour ce type d'exercice avec les chefs d'entreprise. Eux-mêmes afficheraient une motivation moindre pour se prêter à l'exercice. La CCI, ne voulant pas prendre le risque de dégrader son image institutionnelle auprès des entreprises, semble de plus en plus frileuse à l'égard de ce dispositif.

Le non-accès à l'IAE

Le secteur de l'IAE (insertion par l'activité économique) avait été considéré comme un secteur offrant des opportunités d'immersion pour les jeunes de la GJ. **Ces jeunes étant généralement considérés comme éloignés de l'emploi, la passerelle qu'est l'IAE avait initialement été vue comme pertinente et cohérente.** Rappelons que le secteur de l'IAE fonctionne selon le principe que « nul n'est inemployable » et insiste sur le rôle de la pratique d'un travail en complément d'un accompagnement social et professionnel, soit des références qui sont au cœur du projet de la GJ.

Dans la logique d'expérimentation promue par l'Etat, plusieurs ML avaient ainsi placé l'IAE dans leur projet d'immersion. Les structures de l'IAE (SIAE) offrent en effet un cadre adapté et ont l'habitude de recevoir un public en difficulté. Parmi ces structures, les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont considérés comme des lieux de remise en dynamique. Ces structures restent éloignées de l'emploi « classique » mais ont des effets sur la confiance en soi, comme l'ont montré différentes études longitudinales.⁶² Les ACI comme les autres SIAE sont des lieux de production reconnus et adaptés pour mettre à jour des difficultés éventuelles, dans la logique même « itérative » promue par le référentiel de work first. Sur le département d'EGLISE, la Direccte avait ainsi autorisé des contrats de quatre mois, soit le minimum en matière de contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI). Ainsi, sur une année, trois jeunes pouvaient ainsi se succéder sur ces contrats de quatre mois. L'expérience à EGLISE comme sur d'autres territoires a obtenu un bilan positif aux yeux des acteurs. Les immersions dans l'IAE fonctionnaient justement selon la logique de « sas » qui est promue par l'IAE.

Après différents attermoissements et des allers-retours entre l'administration centrale et les Direccte sur le terrain, l'Etat a fini par poser l'interdiction d'utiliser certaines structures de l'IAE dans le cadre des immersions. C'est le dernier Questions-Réponses en date de mars 2016 (soit plus de deux ans après le lancement du dispositif) qui précise les règles. Seules les entreprises temporaires d'insertion (ETTI) et les entreprises d'insertion (EI) peuvent être utilisées dans le cadre de CDDI avec une durée maximale (4 mois ou 150 heures pour les ETTI). Les ACI ainsi que les associations intermédiaires « ne sont donc pas ouverts aux jeunes en Garantie jeunes. » L'explication de la DGEFP est que seules les EI et ETTI en raison de leurs « modèles économiques les plus proches d'une activité productive et commerciale » peuvent être utilisées.

Plus fondamentalement, l'Etat a privilégié la mise à l'écart des structures les plus « sociales » de l'IAE au motif du risque de double financement (à la fois via la GJ et le financement des postes en IAE). **Cela a provoqué un mécontentement important au sein du réseau des ML. C'est le sens de l'expérimentation qui est interrogé.** Les acteurs locaux, avec des Direccte facilitantes, avaient entrepris de faciliter les relations entre les SIAE et la GJ. Ces expérimentations locales sont de facto interdites dans l'expérimentation nationale. Ensuite c'est le ciblage même de la mesure qui pose question. La GJ s'adresse aux jeunes les plus vulnérables, mais le secteur de l'IAE précisément conçu

⁶² Références

pour les personnes les plus vulnérables lui est fermé. « *On pense que les jeunes vont tous aller en CDI et pas en IAE* », ironise le coordinateur GJ à MUSEE. L'Etat se replie sur des considérations financières et une rationalité bureaucratique au détriment des atouts de l'IAE. Certains jeunes qui seraient entrés dans une structure de type ACI doivent désormais « choisir » entre le maintien de ce contrat GJ ou le maintien dans l'IAE.

Cette nouvelle jurisprudence est assez généralement contestée par les ML et certaines Direccte au contact du terrain.

Quelles médiations possibles avec les employeurs ? Les supports d'intéressement des ML

La mise en œuvre des EAV avait donné à voir une certaine capacité de négociation avec les employeurs, en amont du recrutement. Celle-ci était fondamentalement basée sur ce que nous désignons « support d'intéressement » de l'employeur. L'idée renvoie aux « rapports d'intéressement » (Eymard-Duvernay, Marchal, 1994) entre intermédiaires et employeurs, c'est-à-dire la prise en compte de l'intérêt des personnes qu'il s'agit de mobiliser dans le cadre de négociations. Avec l'expérience des EAV, les services emploi des ML ont eu à négocier le contenu de l'emploi aidé avec les employeurs ; il s'agissait de « qualifier » l'offre proposée par un employeur en un contrat intégrant un suivi régulier avec la ML, une visée de qualification, bref une démarche de co-construction du contenu du poste chez l'employeur, l'impliquant véritablement dans la démarche. Pour obtenir l'aide publique assez importante (75 % pour les employeurs publics ou associatifs contre 35 % dans le privé), les employeurs doivent entrer dans une logique de négociation elle-même explicitement définie et détaillée par les textes de mise en œuvre du dispositif. Les équipes emploi se sont mises à effectuer des bilans en entreprise, ce qui a permis de développer de nouveaux savoir-faire. **Les EAV offrent ainsi un véritable support d'intéressement aux entreprises, qui permet d'augmenter la capacité de négociation des ML.** L'employeur sollicite la ML pour bénéficier d'un EAV ; en retour la ML est en mesure de négocier avec l'employeur le contenu de l'emploi et d'évoquer le rôle de l'entreprise comme lieu d'insertion. Pour reprendre la distinction opérée par Eymard-Duvernay et Marchal (1994, 1997), un « régime de négociation » dans lequel « les compétences apparaissent alors comme un résultat de l'appariement et non comme un préalable » (Marchal, Bureau, 2009) peut s'établir dans certaines situations. Dans d'autres situations, l'intermédiaire de l'emploi a une capacité de négociation plus faible, notamment quand il est contraint par les objectifs à réaliser, ce qui amène à réduire les attentes envers les employeurs ; cette capacité de négociation est également réduite quand les conseillers emploi sont insuffisamment formés à entreprendre de tels rapports d'intéressement avec les employeurs. Dans ces situations, la négociation est affaiblie et les critères posés par l'employeur l'emportent.⁶³

L'action de négociation des intermédiaires de l'insertion se situe alors entre les deux formes repérées par Delfini et Demazière (2000). **D'un côté, une négociation peut se réaliser de façon avancée, au cours de laquelle les intermédiaires pèsent sur la définition des postes.** L'intermédiaire se situe dans un rapport d'expertise avec l'employeur et cherche à « avoir une valeur ajoutée ». Il se place dans une véritable « offre de service » envers les entreprises et les demandeurs d'emploi. Dans ce schéma idéal-typique, les acteurs « tirent leur légitimité » non de leur rôle d'interface entre offre et demande, mais du fait d'être inséré localement dans un territoire, au plus près des employeurs, avec lesquels ils peuvent co-construire les offres. Ce travail permet de négocier en amont l'offre, au moment de la prise d'offre (et non en aval, lors de sa réception). Ceci correspond au référentiel de la médiation active promu par les concepteurs de la GJ.

⁶³ Voir notre rapport sur les EAV (Farvaque, Messaoudi, 2013). Voir aussi Farvaque (2016) « Des médiations actives sur le marché du travail des jeunes non qualifiés ? La capacité de négociation des intermédiaires en question », Colloque « Les dynamiques du marché du travail non qualifié. Médiations, valorisations, sélections », CSO, Sciences Po, 9 juin.

D'un autre côté, la négociation peut se tenir mais dans un registre affaibli, dans lequel – au mieux – l'intermédiaire peut espérer modifier les standards utilisés par le recruteur. Il s'agit de tenter d'« assouplir les critères de sélection des candidats en s'appuyant sur les aides publiques à vocation contre-sélective » dans une stratégie de défense des plus faibles. Cette seconde logique est moins une logique d'expertise *en direction des entreprises*, qu'une logique de justice sociale, *en direction des demandeurs d'emploi*. C'est ici davantage le service rendu aux demandeurs d'emploi qui est valorisé, plus que le service rendu aux entreprises. L'action de l'intermédiaire est davantage bornée et entre dans un cadre finalement assez « planifié » (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997).

Dans le cadre de la mise en œuvre des EAV, ce que l'intermédiaire a à faire valoir dans cette négociation tient en deux dimensions : d'un côté, le bénéfice possible pour l'employeur d'aides publiques (soit un rapport économique), de l'autre la connaissance des publics (soit un rapport social). L'employeur sollicite la ML pour bénéficier d'un contrat aidé, en retour une négociation s'installe dans laquelle l'intermédiaire fait valoir sa connaissance des publics, fondement possible de toute négociation des critères de recrutement. Il y a bien un double support d'intéressement.

Dans le cadre de la GJ, ce support d'intéressement ne tient qu'à la connaissance des publics, c'est-à-dire à la dimension sociale de l'échange avec l'employeur. Les employeurs ne sollicitent pas la ML en amont pour bénéficier de subventions à l'embauche ; il faut donc construire autrement le rapport d'intéressement. Les ML doivent *aller vers* les employeurs locaux (alors que ceux-ci viennent spontanément auprès des ML pour bénéficier des emplois d'avenir). L'idée de la médiation active est que la ML peut parvenir à « intéresser » les employeurs en leur proposant une offre de service en matière de recrutement, en particulier les petites entreprises qui n'ont pas de démarche RH formalisée. Nous constatons que les ML ne réalisent pas ce travail de prospection – d'ailleurs le terme a même été étonnamment disqualifié dans la doctrine diffusée dans le cadre des formations, « *nous ne sommes pas des prospecteurs-placiers* » affirment ainsi la coordinatrice de la GJ à CRECHE (également « démultiplicatrice » de la formation DGEFP) ou la directrice de la ML EGLISE. Soit ce sont les jeunes qui amènent de nouvelles entreprises à la ML. A elle ensuite de parvenir à dépasser le registre « citoyen » de l'employeur faisant un geste pour les jeunes et poser un rapport d'intéressement avec elle. Soit des partenariats sont déjà formalisés avec les employeurs locaux, notamment les entreprises d'intérim, par le biais desquels les entreprises confient leur « sourcing » à cet intermédiaire.

Quand ces partenariats existent, la ML parvient véritablement à entreprendre une action de confiance avec les employeurs, basée sur la « connaissance » des jeunes. C'est ce que l'on a vu dans les paragraphes précédents. Dans un contexte d'incertitude sur le recrutement et de dysfonctionnement du marché liés aux problèmes d'information, les intermédiaires « mettent en forme » les demandeurs d'emploi, c'est-à-dire contribuent à les valoriser ou les qualifier autrement auprès des employeurs de façon à réduire ces incertitudes, et offrent un service gratuit aux entreprises.⁶⁴ Ils contribuent à rendre crédibles les engagements en les insérant dans des dispositifs de confiance. **La ML « garantit » la qualité de certains jeunes et permet aux coopérations locales de se baser sur une économie de la qualité, réduisant les incertitudes sur les singularités⁶⁵.**

La ML s'inscrit donc dans un rapport de confiance, que l'économie pourrait décrire comme un « jeu réputationnel ». La réciprocité des engagements engage des dispositifs de confiance qui sont pris entre grandeurs industrielles (meilleure planification des actes de recrutement), marchande (une offre de

⁶⁴ « On a tendance à sous-estimer leur [les intermédiaires de l'emploi] rôle dans une période de chômage massif, où le volume global d'emplois semble être le seul paramètre pertinent. C'est ne pas voir que la qualité des transactions a des répercussions sur leur volume : les dysfonctionnements du marché réduisent les échanges, comme l'analyse économique l'a montré de multiples façons. (...) les développements les plus récents de l'économie portent leur attention sur [des] types de dysfonctionnements liés à des problèmes d'information. L'étude des intermédiaires du marché prend tout son sens dans cette perspective : ils jouent un rôle important dans la mobilisation de l'information utile pour les échanges » Bessy C. et Eymard-Duvernay F. (dir.), 1997, *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris : PUF, p. vi.

⁶⁵ Karpik L., 1996, « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », *Sociologie du travail*, n° 4, p. 527

« sourcing » externalisée), civique (renvoyant à la responsabilité sociale des employeurs) et domestique (fondée sur des relations de proximité et interpersonnelles)⁶⁶.

Le support d'intéressement est alors basé sur la capacité à ce que « l'intermédiaire serve de garant ».

La construction du réseau et sa « solidité » sont fondamentales, dans la mesure où la « qualification de la personne reste dépendante du réseau qui la soutient »⁶⁷. Comme le dit ce responsable à la ML d'EGLISE, l'expérience accumulée avec les EAV a véritablement permis de démontrer cette fonction de connaissance et de garantie offerte par les ML.

[Les EAV] ça a été aussi une vraie aubaine, pour nous. (...) Les employeurs, on le voit avec le temps aujourd'hui, se tournent de plus en plus vers nous, parce qu'ils ont bien compris que nous, on n'a pas le portefeuille de Pôle Emploi non plus, ce n'est pas pareil, mais nous on cible mieux, en tout cas je dirai les profils qu'attendent les employeurs. Pour faire un parallèle avec Pôle Emploi..., il y a une offre d'emploi, Pôle Emploi va orienter 30, 40 personnes sur l'offre d'emploi. Il y a peut-être une ou deux personnes qui en profitent. Nous, sur la même offre d'emploi, on va peut-être prescrire l'offre d'emploi à deux ou trois jeunes, en tout cas les deux ou trois jeunes ils ont le profil, et ils sont prêts. Il y a eu aussi cette reconnaissance de la part des employeurs, du travail qui est fait par les Missions locales, de s'apercevoir qu'on est... voilà, on connaît bien nos jeunes. Et lorsqu'un employeur reçoit des jeunes orientés par la Mission locale, ils voient que..., voilà, il y a quelque chose à faire. (responsable antenne, ML EGLISE)

Dans le cas où ce sont les jeunes qui obtiennent par eux-mêmes des stages, un contact peut s'établir avec de nouvelles entreprises. A certains endroits, cette extension du réseau par les jeunes atteint ses limites. Les jeunes chercheraient toujours les mêmes métiers : « vente, espaces verts, petite enfance... » (CGJ ML ECOLE).

Ils ont très peu de connaissance des autres métiers qui pourraient exister, et pourtant on les incite à découvrir d'autres métiers via les PMSPM. Souvent je leur dis : vous pouvez trouver n'importe quel stage du moment que c'est dans une entreprise, une curiosité, vous avez envie de tester même si vous savez très bien que vous ne le ferez jamais. On a une jeune qui a été chez un vétérinaire pour faire assistante vétérinaire, il faut le bac pour faire cette formation, elle ne l'a pas. Elle a dit qu'elle ne voulait pas être assistante vétérinaire mais elle aime bien les animaux, donc je lui ai dit : vas-y. (directeur ML ECOLE)

Pour continuer sur cet exemple, ce vétérinaire a embauché cette jeune fille en stage sur des motivations uniquement citoyennes. « Les employeurs ils ont beaucoup de demandes notamment via les stages de découverte de 3^{ème} des collèges, ils ont l'habitude, ils sont très sollicités. (...) [Ils souhaitent] donner la possibilité aux jeunes, une chance. Les jeunes sont bien accueillis quand ils vont voir les employeurs » (directeur ML ECOLE). Il n'y a pas eu de rapport d'intéressement, la ML ne s'est pas placée en offre d'un service de médiation.

A d'autres endroits c'est ceci qui se passe. Un artisan-fleuriste à CHATEAU a été contacté par un jeune de la ML. Il est également président du conseil d'administration du centre commercial où son magasin est installé. Il nous explique qu'il ne connaissait pas la ML mais que désormais un contact positif s'est établi. Il a relayé ce contact auprès des autres enseignes du centre commercial, qui incluent désormais

⁶⁶ Nous renvoyons aux travaux de Laurent Thévenot sur les dispositifs de confiance dans le contexte des politiques d'emploi. Voir Thévenot L., avec J.-B. de Foucauld, 1995, « Evolution des politiques sociales et transformation de l'action publique », in Cahiers du CEE, 34, *Les politiques publiques de l'emploi et leurs acteurs*, p. 323.

⁶⁷ « Dans une telle démarche, tous les moyens sont bons et la construction du réseau se fera sur un mélange hybride de sympathies personnelles, d'appartenances sociales communes, de proximité idéologique et d'intérêts économiques partagés. C'est alors la personne de l'intermédiaire qui ouvre au demandeur d'emploi l'accès au réseau, sans qu'il soit nécessaire d'argumenter sa qualification, puisque l'intermédiaire sert de garant. La limite de cette démarche est que la qualification de la personne reste alors totalement dépendante du réseau qui la soutient. Elle dépend donc en particulier de l'étendue et de la solidité de ce réseau ». Baron C., Bureau M.-C., Leymarie C., Nivolle P., (1995), p. 220, souligné par nous.

la ML dans leurs méthodes de recrutement, ce qu'aucune ne faisait auparavant. Il a également parrainé deux cohortes de jeunes et a recruté sous forme de PMSMP. « *On a un public [avec la ML] qui est plutôt intéressant, avec des jeunes qui ont envie. Ce sont des jeunes tombés de cheval, on va servir d'étrier* » (employeur, CHATEAU). Cet employeur combine une logique citoyenne avec une démarche plus stratégique de constitution de vivier. « *Certains jeunes ont été reboostés, on les a aiguillés* ». Toutefois, l'activité économique ne lui permet pas d'envisager de recrutement et donc il n'attend pas d'offre de service sur cette question du recrutement. Il apprécie le fait d'avoir un « interlocuteur » avec la ML, à la différence de Pôle emploi où la relation est moins interpersonnelle. « *Pôle emploi a un système de tri automatique. On préfère passer par Le Bon Coin* ».

Deux autres employeurs du territoire (un restaurant exotique et un magasin discount de vêtements) apprécient également la relation avec la ML, qui s'est établie par l'entremise de jeunes en recherche de stages. Les jeunes envoyés ont des qualités et les employeurs ont désormais établi un rapport de confiance avec la ML. Ils ne sont cependant pas en mesure de recruter en raison de la conjoncture. Les solliciter et les intéresser sur la question du recrutement n'est donc pas pertinent. Ces deux employeurs disent avoir rencontré des jeunes compétents qu'ils seraient en mesure de recruter si leur situation économique le permettait. Une enseigne de la moyenne distribution nous évoque en revanche de grandes difficultés de recrutement ; ce magasin a plusieurs postes à pourvoir, à différents niveaux de responsabilité et est en attente d'une offre de service des intermédiaires de l'emploi. Un premier stage avec un jeune envoyé par la ML s'est mal passé, mais la responsable ne leur en tient pas rigueur. Elle s'interroge sur le manque de volonté des demandeurs d'emploi. La ML nous a transmis les coordonnées de cette entreprise mais n'est pourtant pas dans une logique proactive envers elle.

D'autres ML évoquent la constitution de viviers par les employeurs locaux. L'offre de service en matière de prérecrutement peu qualifié comme dans la grande distribution ne date pas de la GJ à la ML CHATEAU (grande ville avec nombreuses grandes enseignes) ou à MUSEE : « *On propose ce service, on dit aux employeurs que normalement, on connaît les jeunes, mieux que Pôle emploi ; ils ont un référent qu'ils peuvent solliciter rapidement* » (coordinateur MUSEE) ; « *on leur dit [aux employeurs] que ces jeunes ont envie* » (idem).

C'est donc essentiellement le rapport d'intéressement fondé sur la confiance et la médiation qui fonctionne – médiation au sens de possibilité d'intervention de la ML si la relation d'emploi se passait mal ou si le jeune rencontrait différents problèmes dans la situation de travail. La médiation qu'offrent les ML ne « désigne pas une stratégie d'appariement mais renvoie, plus classiquement, à la gestion et à la résolution des problèmes susceptibles d'émerger dans la relation d'emploi (absentéisme, retards, difficultés relationnelles...). »⁶⁸ **Loin de toute normativité qui réduirait l'intérêt de ce type d'offre de service, certes moins ambitieuse que ce qui est promu par le référentiel de médiation active, ces services de « médiation » centrés sur l'intervention en cas de problème correspondent à une prestation réaliste et à des attentes des employeurs.** « *La première semaine en entreprise, ça se passe bien, la deuxième semaine ça les gave* », dit le directeur de la ML ECOLE. « *Nous travaillons toujours avec les mêmes boîtes, elles prennent jusqu'à ce qu'il y ait un problème* », poursuit-il. La ML se place en garant de la qualité des jeunes. Le travail de « *débroussaillage* » réalisé avec les jeunes permet d'éviter que la situation n'explose, comme l'évoque la directrice ci-dessous en termes imagés.

Pour nous la GJ c'est quand même, auprès de l'entreprise, une image de... d'une certaine garantie que le jeune, il est préparé. C'est-à-dire que, quand on le présente à l'entreprise, le

⁶⁸ Nous citons ici une remarque formulée dans le rapport du groupe de travail TARMAC sur la médiation active. Les rapporteurs y définissent une stratégie de médiation active fondée sur la capacité d'agir avec l'employeur sur la stratégie d'appariement. Ils notent que la relation avec les entreprises s'est fortement développée avec la mise en place du « référent CIVIS ». L'annexe 2bis de la circulaire DGEFP n°2005-09 du 19 mars 2005 relative à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes définit le rôle de ce conseiller qui est destiné à couvrir le champ de la relation emploi ; toutefois les relations avec l'entreprise n'y sont donc vues que sous l'angle de la « médiation » et non de la « médiation active ».

jeune est préparé, on a élagué, on a débroussaillé un certain nombre de choses (...), ça ne devrait pas trop péter entre les pattes de l'employeur » (directrice PARC)

6.4. Conclusions

Les Missions locales « savent faire » en matière de médiation avec les entreprises, mais n'ont pas opérationnalisé le concept complexe et parfois conçu comme abstrait de la médiation active. **Les ML proposent un support d'intéressement fondé sur la connaissance des jeunes. Cette compétence a été renforcée avec la GJ, dans la mesure où l'accompagnement collectif permet de « mieux connaître les jeunes ».** « Notre richesse, c'est la connaissance des jeunes » dit un responsable de ML, « mais nous ne sommes pas des experts en recrutement ». **La relation avec le jeune est elle aussi renforcée, ce qui accroît la légitimité des conseillers à continuer à les « coacher » pendant leur contrat d'engagement d'un an.**

En revanche, les relations avec les entreprises sont moins organisées par les équipes de la GJ, la GJ étant gérée par des conseillers qui ont une faible expertise en matière d'emploi et de relations avec les entreprises. Sauf certains cas qui ont été mis en avant, les équipes de la GJ n'ont que peu de relations organiques avec les équipes emploi au sein des Missions locales. Or celles-ci ont acquis une expertise avec les entreprises, elles ont développé un réseau d'entreprises grâce aux Emplois d'avenir (sur sollicitations de ces dernières plus que par prospection) et ont accumulé un savoir-faire pratique en matière de négociation avec les employeurs sur les critères de recrutement. Ce savoir-faire de négociation se situe entre une logique d'expertise (offre de service auprès des employeurs) et une logique de justice sociale (offre de service auprès des jeunes), pour reprendre Delfini et Demazière cités plus haut.

Avec la GJ, la relation à l'entreprise n'est pas transformée, c'est davantage la relation aux jeunes qui l'est. D'un côté, pour reprendre des propos entendus sur le terrain, « les entreprises on les connaît », mais de l'autre, « les jeunes, on les connaît mieux ». Cette absence de prospection, paradoxalement encouragée par les concepteurs de la mesure, est compensée par les démarches des jeunes vus comme les « ambassadeurs » de la ML. La ML intervient en contrepoint pour assurer ces employeurs, les sécuriser. Les employeurs contactés dans ce cadre de démarches autonomes par les jeunes sont sursollicités (par les demandes de stages de collégiens, de lycéens professionnels, etc.) mais jouent le jeu en raison de dimensions citoyennes ; nulle part la relation à l'entreprise ou l'obtention d'immersions n'a été évoquée par les ML comme une difficulté, ce qui nous a surpris. **Ces relations restent néanmoins des relations à un coup, avec peu de capitalisations.** « Il y a peu d'immersions qui débouchent sur des emplois » dit un directeur de ML. Cependant, ce regard mérite d'être pondéré, dans un sens plus favorable au dispositif. Avec la GJ, une partie des jeunes parvient à convertir ces immersions en emplois (certes atypiques et précaires) et une autre se redynamise grâce à des stages et périodes d'emploi (cf. Loison et al., 2016)⁶⁹.

⁶⁹ Pour reprendre Glayman (2015), les immersions et stages ont bien, d'abord, une fonction « didactique », liée à leur nature expérientielle ; « ils permettent d'apprendre autrement et d'autres choses en faisant, en observant et en réfléchissant. » Ils ont ensuite une forte fonction « socialisatrice » ; ils aident « des jeunes en formation initiale à mûrir, à devenir adultes et à s'intégrer dans la société ». Enfin, une fonction professionnalisante liée à « l'approfondissement du projet professionnel et à la préparation de la future insertion de jeunes diplômés. » Il faut toutefois être prudent face au « mythe de l'immersion » : il suffirait de tremper les jeunes dans le bain de l'entreprise, un peu comme il suffirait de tremper la souris verte dans de l'huile et de l'eau pour qu'elle ressorte en escargot tout chaud, plaisante l'auteur. Ceci « repose sur une double erreur : une erreur de diagnostic des causes des difficultés d'insertion des jeunes et une erreur sur les potentialités des stages. ». Glaymann D. (2015), « Quels effets de l'inflation des stages dans l'enseignement supérieur ? », *Formation emploi* 1/2015 (n° 129) , p. 5-22.

Plus efficaces sont les « réseaux de coopération »⁷⁰ structurés autour de partenariats formalisés, fondés sur des rapports d'intéressement au croisement des grandeurs citoyennes, industrielles, marchandes et domestiques. Le renforcement des chances d'insertion et d'accès à l'autonomie des jeunes dépend ainsi principalement de la « construction des maillages socio-institutionnels entre univers productifs et champ de l'insertion », autant voire plus que des caractéristiques singulières des personnes.⁷¹ L'action des intermédiaires ne saurait n'agir que sur ces dernières (par le biais du coaching) sans agir sur ces maillages locaux, même si – intuitivement – ce rôle du coaching et de l'accompagnement a un impact en termes de confiance et de remobilisation. Dans le champ des maillages socio-institutionnels locaux, nous avons souligné la place importante de l'intérim, qui devient un intermédiaire de l'insertion bénéficiant du sourcing, de la préparation à l'emploi et de la sécurisation « sociale » offerte par les ML. De grandes entreprises, en lien ou non avec des acteurs collectifs (CCI, UIMM, etc.) ont aussi vu l'intérêt de formaliser des coopérations avec les ML. Ces dernières revendiquent la connaissance des singularités des jeunes demandeurs d'emploi, par opposition (certainement discutable) avec les agences locales de Pôle emploi qui ne connaissent pas leurs demandeurs d'emploi et ne peuvent apparier efficacement.

La GJ n'a pas transformé la relation à l'entreprise, mais les ML conservent toutefois l'acquis accumulé avec les expériences passées. « *On n'aurait pas eu cette réflexion sur la relation entreprise il y a quatre ans* » dit le directeur de la ML STADE, c'est-à-dire avant les EAV. « *Pôle emploi ne nous laissait pas accéder aux entreprises* ». **Il est ainsi dommage que la mise en œuvre de la GJ se soit faite à distance des savoir-faire accumulés par les conseillers relations entreprise.** S'il n'y a pas eu de transformation de la relation avec l'entreprise, donc, il n'y a pas eu non plus de dégradation, seulement le constat que les deux « process » ne se sont pas croisés.

⁷⁰ Voir les travaux de Simon Wuhl, plaidant pour une forte connexion entre la sphère de l'insertion et la sphère productive. S. Wuhl (2002) *L'égalité. Nouveaux débats*, PUF, 2002 ; « Quelles politiques d'insertion ? la relation insertion / production », texte non daté, disponible sur : http://www.simonwuhl.org/5.html#_ftn1.

⁷¹ Gouzien, A., (2009), « Pénurie de main d'oeuvre et dispositifs localisés d'insertion dans les pêches maritimes en Bretagne », *Travail et Emploi*, N° 119, juillet-septembre, n° 23-35, p. 34.

7. Contraintes administratives et de redevabilité : l'impact sur le travail réel et le modèle économique des ML

Cette dernière partie insiste sur les contraintes rencontrées dans le travail des conseillers de la GJ. **Dès que l'on s'intéresse au travail réel, on est frappé par la place importante et croissante des tâches administratives et l'emprise de la logique de redevabilité (ou *accountability*)**. Les prescriptions en la matière, c'est-à-dire les tâches que l'on demande aux équipes de réaliser, n'ont cessé de s'accroître sans qu'il y ait eu de réflexion sur la capacité des travailleurs à les absorber. La question posée est donc celle de l'équilibre entre ces nouvelles contraintes et les ressources mises à disposition des salariés pour y répondre. Ces ressources sont avant tout d'ordre organisationnel : nouvelle répartition du travail, objectifs revus, moyens supplémentaires, équipements de travail revus, etc. En cas de déséquilibre entre les contraintes posées sur le travail et l'insuffisance des ressources pour y faire face, l'organisation du travail peut mettre le salarié en situation de risque psychosocial. D'un point de vue théorique, celui-ci peut répondre à ces risques par des stratégies de « coping », c'est-à-dire des stratégies pour faire face aux difficultés rencontrées : revoir sa propre organisation temporelle, en réduisant ses pauses ou en allongeant ses journées, réduire la qualité de son travail, procéder à de la « triche » (ne pas remplir ses tâches correctement ou reporter un travail non-fait sur les collègues), etc.

Le bilan réalisé par le SGMAP constate également une « charge administrative lourde » à différents niveaux de la « chaîne de valeur », soit de la préparation des cohortes aux contraintes de reporting.⁷² Notre propre analyse vient confirmer en tout point ce diagnostic et insiste sur les effets négatifs sur l'engagement des conseillers dans leur travail. Lors de nos enquêtes de terrain fin 2015 et début 2016, nous avons entendu à plusieurs reprises le même besoin s'exprimer : celui de « souffler ». « *Plus ça va, moins on a de temps* », « *on ne fait plus que ça* »... L'empiètement des tâches administratives sur les tâches d'accompagnement entraîne un risque de fatigue au travail et de qualité empêchée.

7.1. Des contraintes administratives croissantes et des règles changeantes

Les contraintes administratives sont liées à l'ampleur des éléments de reporting et au cadre fixé pour l'enregistrement de ces données. Le financement des ML par l'Etat, de 1 600 € par jeune, est lié au respect d'objectifs qualitatifs (sorties positives ou volume d'immersions durant le parcours) et d'obligations de reporting.

⁷² SGMAP, Déploiement de la Garantie Jeunes, Diagnostic, 2015.

Un financement des ML par objectifs

Les ML bénéficient d'un crédit d'accompagnement de 1 600 € par jeune entré dans le dispositif. Le versement de cette somme est conditionné par l'atteinte de plusieurs objectifs :

- un objectif quantitatif (70% du financement) : c'est un objectif annuel d'entrées de jeunes en Garantie jeunes ;
- des objectifs qualitatifs (20% du financement) : ces objectifs s'apprécient de la manière suivante :
 - o le jeune doit avoir suivi un accompagnement de 12 mois dans le cadre de la Garantie jeunes (18 mois en cas de réalisation d'une mission de service civique au cours de l'accompagnement en Garantie jeunes) ;
 - o la sortie du jeune doit être considérée comme « positive », c'est-à-dire que le jeune peut alternativement :
 - être en emploi à l'issue des douze mois d'accompagnement (ou de 18 mois dans le cadre de la réalisation d'une mission de Service Civique) ;
 - être en formation professionnelle qualifiante ou diplômante dans le cadre de la formation initiale ou continue à l'issue des douze mois d'accompagnement (ou de 18 mois dans le cadre de la réalisation d'une mission de Service Civique) ;
 - avoir créé une entreprise à l'issue des douze mois d'accompagnement (ou de 18 mois dans le cadre de la réalisation d'une mission de Service Civique) ;
 - avoir été en situation professionnelle pendant au moins 4 mois, dont 80 jours effectivement travaillés, au cours des douze mois d'accompagnement (hors renouvellement) (ou de 18 mois dans le cas d'un renouvellement et dans le cadre de la réalisation d'une mission de Service Civique). La mention des 120 jours de date à date précisée dans l'instruction financière et correspondant au moyen existant de comptabilisation des jours dans le SIMILO n'est plus d'actualité, seule la comptabilisation des 80 jours effectivement travaillés prévaut pour déterminer si cet objectif est atteint.
- des obligations de reporting (10% du financement) : ce sont des obligations de collecte des données et de stockage des pièces justificatives.

Ne sont pas considérées comme des situations professionnelles le bénévolat, le service civique ou les travaux d'intérêt général.

Source : Questions/réponses n° 4 – 18 mars 2016

De plus, pour les missions locales situées sur des territoires éligibles à l'IEJ, le fonds social européen rembourse à l'Etat un forfait de 3 600€ (accompagnement + allocation) par jeune bénéficiaire en sortie positive, après contrôle du service fait, qui est réalisé par la DGEFP. « Ainsi, l'exhaustivité et la qualité des données communiquées à la DGEFP sont indispensables afin de garantir le niveau des financements européens qui conditionne le déploiement de la Garantie Jeunes ». ⁷³ Les ML ont ainsi l'obligation de procéder à la collecte des données et à l'archivage numérique des pièces justificatives utiles. Tous les territoires, qu'ils soient « territoires IEJ » ou non, ont à procéder à cette traçabilité. Une note de fin juillet 2015 est venue préciser ces nouvelles exigences. Des formations ont été réalisées pour accompagner les ML dans la mise en œuvre de ces nouvelles instructions.

Depuis septembre 2015, la numérisation s'opère par le biais d'un portail qui est une « réplique » informatique du portail « Ma Démarche FSE » utilisé comme interface habituel pour les institutions bénéficiant de financements européens. Nous avons compris que cette réplique était nécessaire pour homogénéiser la procédure de l'ensemble des ML, sur les territoires IEJ ou non.

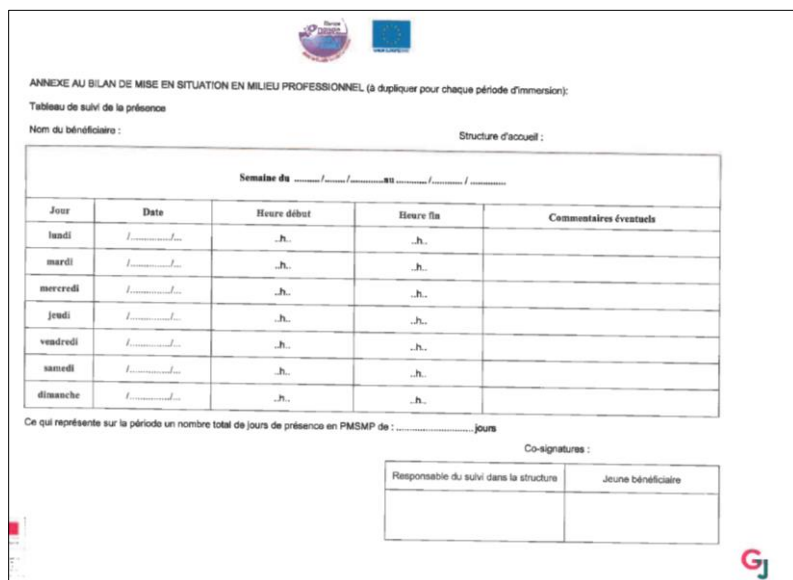
Cette procédure de rassemblement de toutes les pièces et de leur numérisation est lourde et intense. Ce sont surtout les pièces justifiant de l'accompagnement et des expériences du jeune qui représentent la charge la plus volumineuse.

⁷³ Note DGEFP relative au processus de contrôle et de gestion de la GJ pour 2015, 31/07/2015.

En général, les pièces à l'entrée au dossier sont disponibles, conservées ; c'est de plus le jeune qui participe lui-même à leur obtention, ce qui peut conduire à des phénomènes de déperdition (abordés plus haut, § 3.4.). Ces différentes pièces (Cerfa, pièce d'identité, justificatifs divers) apparaissent nécessaires pour l'entrée dans un dispositif lié à une allocation monétaire. Pour les conseillers, la lourdeur tient donc à la fois de l'obtention de ces différentes pièces (mais cela est difficilement objectivable et, de plus, le jeune participe à cette tâche administrative) et à la numérisation de ces documents. Il faut respecter un nom d'enregistrement de ces pièces une fois scannées, du type AAAAMMJJ-NOM-P-identité.pdf. Le document d'instruction le plus récent, en date du 31 juillet 2015, fait apparaître de nouvelles exigences (comme celle d'obtenir une copie de la pièce d'identité en cas de tiers hébergeant le jeune) qui n'avaient jusque là pas été posées.

Mais ce sont les pièces « attestant de la réalité de l'accompagnement par la ML » et celles « justifiant la sortie positive du jeune » qui représentent la charge la plus lourde. Pour ce qui est de l'accompagnement, les ML doivent remplir et scanner les trois fiches de progression complétées à l'entrée, à mi-parcours et à la sortie du dispositif (chaque fiche fait deux pages soit 18 pages à remplir au total). Pour ce qui est de l'évaluation des sorties, cela dépend de la situation du jeune au terme des douze mois :

- Si le jeune est en emploi : Contrat de travail ou fiche de paye et attestation de l'employeur que le jeune est bien en emploi (modèle fourni par l'administration)
- S'il est en formation continue : attestation de l'inscription et attestation de l'organisme que le jeune est bien présent
- Si le jeune n'est pas en emploi ou en formation à la sortie, il faut prouver qu'il a bien passé 80 jours de situation professionnelle sur l'année. Pour cela sont réclamés *tous les contrats ou conventions justifiant ces expériences (Cerfa PMSMP ou contrats de travail), tous les bilans de mises en situation professionnelle et leurs annexes*, et un tableau récapitulatif... Les bilans de mises en situation font deux pages tandis que l'annexe demandée correspond à un tableau de présence indiquant les jours, heures de début et de fin des expériences (fig. ci-dessous). Le caractère infantilisant de ce type de documents a été pointé.



ANNEXE AU BILAN DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (à dupliquer pour chaque période d'immersion):
Tableau de suivi de la présence

Nom du bénéficiaire : _____ Structure d'accueil : _____

Semaine du _____ au _____

Jour	Date	Heure début	Heure fin	Commentaires éventuels
lundi/...../.....	..h.	..h.	
mardi/...../.....	..h.	..h.	
mercredi/...../.....	..h.	..h.	
jeudi/...../.....	..h.	..h.	
vendredi/...../.....	..h.	..h.	
samedi/...../.....	..h.	..h.	
dimanche/...../.....	..h.	..h.	

Ce qui représente sur la période un nombre total de jours de présence en PMSMP de : jours

Co-signatures :

Responsable du suivi dans la structure	Jeune bénéficiaire

Plusieurs ML se plaignent ainsi de la **charge conséquente de ce suivi administratif massif et en décalage avec la logique d'expérimentation**. « 90 pages numérisées par jeune, est-ce tolérable ? » interroge le directeur de la ML de STADE. Outre le temps passé à numériser ces documents, il faut

prendre en compte le temps de récupération, de prise de contact avec les employeurs ou centres de formation, dans une logique infantilisante (prouver que le jeune est bien en emploi).

De plus, ces nouvelles instructions ont un caractère rétroactif. Les ML ont donc dû recontacter l'ensemble des employeurs ayant recruté ne serait-ce qu'une ou deux semaines pour obtenir ces éléments ! Cette charge de travail est inquantifiable. L'introduction de nouvelles règles rétroactives vient prescrire ces nouvelles tâches ; il est impossible d'y déroger sous peine de ne pas obtenir les financements publics. Comme l'indique le Question-Réponses du 4 mars 2016, à la question : « La note DGEFP date du 31 juillet 2015 a été connue début septembre par les conseillers GJ et les pièces demandées deviennent retro-obligatoires : que faire s'il est impossible de les récupérer ? », la réponse apportée est la suivante : « Dans la mesure du possible, il convient de réunir l'ensemble des pièces justificatives sans lesquelles la sortie positive ne pourra être constatée ni les obligations de reporting respectées ». La ML REPUBLIQUE témoigne sur ce point. Elle a réalisé, suite à la formation « Ma démarche FSE », que les émargements n'avaient pas souvent eu lieu pendant les mises en situation professionnelles. Il faut rappeler l'employeur pour régulariser. Ça ne se passe pas toujours bien...

En plus de ces obligations « rétro-obligatoires », les règles elles-mêmes changent en cours de route. Le FSE imposerait ainsi depuis peu un décompte non en jours mais en heures des temps d'expériences professionnelles réalisées par les jeunes. Il ne suffit plus de décompter les jours, il faut maintenant décompter les heures (cf. annexe ci-dessus). Ceci dégrade les relations avec les entreprises. Les ML du département d'ECOLE et REPUBLIQUE évoquent en commission départementale un problème de crédibilité et d'image avec les employeurs locaux.

Il faut prendre également en compte pour certaines ML l'emprise des **sollicitations permanentes de l'Etat**, en demande de chiffres, de précisions sur les fiches de liaisons des jeunes, etc. Sur certains départements comme celui de EGLISE et PARC, l'Etat a une volonté de reprise en main du dispositif et contrôle l'action des missions locales

j'ai même ma collègue de PARC qui me dit : « De toute façon maintenant la DIRECCTE nous demande un truc, on répond dans les cinq minutes », je dis : « Oui, parce que ça fait deux ans qu'on a les fesses collées à notre chaise ». Et ce n'est pas normal, ce n'est pas normal. L'autre jour je faisais la réflexion à [la directrice adjointe], j'ai été sur une réunion dans un quartier, sur un centre social, je suis arrivée, je suis revenue, j'ai dit : « A part une personne, je ne connaissais plus personne autour de la table », ce n'est pas normal, en tant que directrice de Mission locale, ce n'est pas normal. Je ne dis pas que... les chargés de projets ne sont pas présents, mais du coup il y a des choses qui nous échappent, et ça ce n'est pas normal. C'est vrai que..., oui, la DIRECCTE maintenant ils nous envoient un truc, tac tac, dans les deux secondes..., c'est tout juste si le tableau, il ne faut pas qu'on l'ait déjà fait, rempli et renvoyé (directrice ML EGLISE) douze mails par jour ! dix coup de fil ! ils avaient toujours l'impression qu'on était là, en train d'attendre leur truc quand on répondait : on est en réunion, on ne peut pas vous donner les chiffres avant deux jours, c'était impossible à entendre (directrice ML PARC)

Il convient également d'interroger la conversion des objectifs du dispositif en indicateurs de suivi et d'évaluation. **Les objectifs visent l'« autonomisation » du jeune et sa mise en expérience professionnelle. Or, plusieurs cas de mise en situation de travail considérées comme positives par les conseillers, dans cette logique d'autonomisation, sont écartées de fait de l'évaluation.** Il s'agit du **service civique** notamment. Pour rappel le service civique est un engagement volontaire au service de l'intérêt général ouvert aux 16-25 ans et indemnisé. Ces missions font sens pour les jeunes qui y accèdent, pourtant elles ne peuvent être qualifiées d'expériences professionnelles ou de sorties positives. Ceci apparaît en contradiction avec la logique même du dispositif. L'acquisition d'expériences et l'autonomisation est réelle dans le cadre du service civique. Par ailleurs, nous avons déjà évoqué plus haut **le cas de l'IAE** (plus précisément des ateliers et chantiers d'insertion et des

associations intermédiaires), qui offre également des expériences professionnelles réelles – c'est le sens même de l'IAE ! – mais qui a été écartée des lieux d'expérience validant le suivi. Certaines ML réclament aussi de valoriser davantage le temps passé en formation et les éventuelles **périodes de stage** incluses dans les formations longues (actuellement non comptabilisées dans les 80 jours).

Enfin il faut interroger la réduction de l'objectif d'autonomie à des indicateurs d'emploi. Un objectif fortement valorisé par les ML, qui donne sens au parcours dans la GJ et permet un usage orienté vers le « futur » de l'allocation (Loison-Leruste et al., 2016) concerne le financement du permis de conduire. C'est véritablement un enjeu d'autonomisation pour de nombreux jeunes en ML. L'obtention du permis de conduire représente un véritable élargissement des opportunités des jeunes dans ces parcours d'insertion. On peut l'analyser en termes d'expansion de leurs libertés d'agir. A l'inverse la non-possession du permis de conduire réduit ces libertés. Certaines ML de notre échantillon (ML CRECHE) innovent en proposant un service d'auto-école intégré. En tout cas il serait intéressant de considérer l'obtention ou la possession du permis dans les critères de suivi. Il s'agit d'un indicateur retenu par l'évaluation quantitative nationale du dispositif.

7.2. Préparation des commissions et gestion des sanctions

La préparation des commissions exige également un travail administratif important. Ces tâches n'entrent pas en ligne de compte dans les obligations de reporting citées ci-dessus ; il s'agit pourtant de tâches essentielles : préparer les fiches de liaison, préparer l'ensemble des documents (remis ou non aux participants sous forme de photocopies), etc. Ceci a déjà été évoqué plus haut dans ce document. Il s'agit de tâches chronophages mais qui possèdent une finalité pratique – l'administration locale du dispositif – à la différence de nombreuses tâches administratives davantage vidées de sens liées aux mécanismes de redevabilité (voir ci-dessous).

De même, la gestion des sanctions crée des tâches administratives supplémentaires. Nous avons noté plus haut qu'en l'absence d'un cadre national, les ML ont pu créer leurs propres règles en la matière. Cette charge de travail supplémentaire s'est accrue arithmétiquement avec le volume de jeunes entrés dans la GJ. A ECOLE par exemple, 21 jeunes sur 90 ont été concernés par des sanctions.

La charge administrative s'alourdit à mesure qu'il y a plus de jeunes dans la GJ et comme on doit les suivre de très près, comme les objectifs qui ne sont pas atteints doivent être sanctionnés, nous devons envoyer des avertissements pouvant nous permettre de travailler sur les objectifs qui vont suivre. Donc ça c'est vraiment une très lourde tâche parce ce qu'il faut revenir et être juste avec chaque jeune. Au bout de 90 jeunes il faut être juste, si on sanctionne un jeune pour objectifs non réalisés il faut que la personne qui a le même souci soit sanctionnée de la même façon. Et ça c'est vraiment une très lourde tâche. Pour tout ce qui est avertissement, il faut le présenter en COL, il faut tout répertorier dans un tableau tout en détails.

Les coordinateurs de la GJ sont fortement sollicités par ces sanctions. A CHATEAU, c'est le directeur adjoint qui reçoit les jeunes pour un « entretien de cadrage » quand il y a manquement au contrat d'engagement. Pour rappel, le temps de management n'avait pas été prévu dans les coûts de la GJ, or il s'agit de temps utiles et d'actes administratifs chronophages. Les demandes de sanction financière (retenues sur l'allocation) exigent des actes administratifs de la part des conseillers (en relation avec l'Agence sociale de paiement – ASP – qui paye les allocations).

Plus globalement, l'absence de règles écrites avec l'ASP entraînerait du temps perdu – allers-retours par e-mail, changement d'interlocuteurs, décisions variables, etc. A ECOLE, les deux CGJ regrettent de ne pas disposer d'un calendrier de versement de l'allocation et surtout de ne pas être informées en cas de retard de plusieurs jours pour prévenir les jeunes.

7.3. Un travail de back office qui empiète sur l'essentiel

L'emprise du reporting transforme partiellement les ML en back-offices consacrés à des tâches administratives vidées de sens. La ML REPUBLIQUE, à l'image de l'ensemble de ses consœurs, évoque un « *sentiment d'insécurité* » au regard de ses prescriptions sans cesse changeantes et prescrivant une tâche administrative exponentielle, sans compter des difficultés techniques évoquées (doubles saisies) en matière d'interconnexion entre les systèmes I-Milo (le système d'information des ML) et la réplique « Ma Démarche FSE »⁷⁴.

Le temps de collecte des informations demandées et de saisie est difficilement chiffrable. Mais il s'agit d'un temps en moins à passer auprès des jeunes, en particulier pour les ML qui ne bénéficient pas de l'appui d'un tiers sur le volet administratif. En conséquence de cette inflation administrative, les ML se sont toutes réorganisées en recrutant des postes dédiés à ces tâches administratives, permettant aux conseillers de « *souffler* ».

Effet pervers de cette gestionnarisation abstraite, dans le département de ECOLE, plusieurs ML avaient annoncé fin 2015 qu'elles n'accueilleraient pas de nouvelle cohorte en janvier 2016 afin de se consacrer au travail de saisie et rattraper le « backlog », une inversion des priorités rendue nécessaire par le système de reporting mis en place... **On en arrive à ce paradoxe déroutant. Pour pouvoir être financées selon les règles en vigueur (censées valoriser la mise en expérience professionnelle et l'accompagnement de qualité), les ML en sont amenées à consacrer des moyens au back-office en substitution du travail réel d'accompagnement.**

Ces postes de back-office ne solutionnent pas tout et une charge administrative demeure présente sur les conseillers GJ. Outre l'administration de ces pièces, une autre partie du travail administratif consiste en la préparation des cohortes, la gestion des fiches de liaison, la préparation des commissions, etc.

On est sur une saisie quotidienne, il faut prévoir le temps. Moi je passe beaucoup de temps sur de l'administratif, sur de l'instruction des dossiers, des COL, il y a une grosse grosse préparation des dossiers. Du coup j'ai à peine fini d'intégrer une cohorte de 19 jeunes qu'il faut déjà travailler sur une info coll ou des entretiens individuels, pour ramener de nouveaux jeunes, préparer la COL suivante, j'ai l'impression de ne faire que cela. Du coup j'essaye d'intercaler du temps pour suivre les anciens, ça c'est compliqué. (CGJ ECOLE)

Ce travail administratif se fait en mode « masqué » dans la mesure où il est difficile de le planifier.

je cale mes temps d'animation, mes entretiens individuels... et je n'ai plus de place après. Du coup le temps administratif, je le fais quand les jeunes ne viennent pas en entretien individuel, et je le fais quand je déborde un peu. (conseiller GJ, CHATEAU)

Cette utilisation stratégique du flux (absence à des rendez-vous programmés) pour gérer le stock (les tâches administratives) correspond à des formes de bricolages locaux inventés par les conseillers pour pouvoir équilibrer – temporairement – leur charge de travail. On retrouve des stratégies semblables dans d'autres métiers notamment de contact avec les clients.⁷⁵ Ce conseiller de la ML CHATEAU explique qu'il pourrait tout à fait se « caler » des temps administratifs dans son agenda électronique, c'est-à-dire se bloquer des temps de back-office, « *mais c'est au détriment des entretiens individuels ou du jeune qui passe à l'improviste parce qu'il est dans la galère* ».

⁷⁴ Une autre ML de ce département considère l'outil informatique « Ma Démarche FSE » comme obsolète. C'est « la génération minitel ». L'interface s'appuierait sur Excel 2003. Il faut tout ré-enregistrer sous ce format, re-scanner, renommer (alors que certaines ML avaient déjà scanné les dossiers dans le cadre de l'envoi des pièces avant les commissions). « *On ne peut pas ajouter des documents au fil de l'eau. A chaque fois qu'on ajoute un doc on écrase les précédents. Il faut tout uploader de nouveau* ».

⁷⁵ Moureau C. (2016), *Analyse de la charge de travail dans différents groupes bancaires*, thèse de doctorat en ergonomie, Université d'Amiens.

7.4. *L'impact économique et social des procédures de redevabilité*

Le système de pilotage de la GJ repose ainsi sur un modèle de management par objectifs, occasionnant une charge administrative lourde a priori, bien que nous n'ayons pas mis en place de protocole d'analyse ergonomique de cette charge. Des acteurs s'interrogent sur les origines de cet « excès de paperasse » et voient dans l'explication « bruxelloise » ou « européenne » une possible explication confortable.

Il faut également interroger le sens de cette charge, liée au système d'évaluation que certains qualifient de « pervers » (ML MUSEE). Les ML s'engagent fortement dans un dispositif pour un financement à 100 % incertain. Contrairement aux administrations publiques ou à certains autres acteurs du Service public de l'emploi qui sont assurés d'avoir leur budget en fin d'année « *que le taux de chômage ait augmenté ou ait baissé* » (ML STADE), les ML sont encadrées financièrement par une logique de financement par objectifs. Celui-ci considère donc de façon explicite qu'un financement à moins de 100 % de l'activité représente un mode normal d'exercice.

Les directeurs de ML à CHATEAU comme à ECOLE ont ainsi respectivement prévu un budget de fonctionnement de l'ordre de 85 % et 80 % du budget total. **Les ML commencent donc leur exercice annuel avec un budget amputé de 20 % par rapport au financement que l'Etat a prévu pour assurer les coûts de dispositif dans un mode normal. De plus, ce mode « normal » n'inclut pas certaines dépenses nécessaires au bon fonctionnement de l'activité.**

Des coûts de fonctionnement non pris en compte dans le modèle de financement de la GJ

Dans l'hypothèse où 100 % de la somme est versée, le montant de 1 600 € est apparu comme insuffisant aux différents directeurs de ML interrogés sur le sujet. Nous n'avons pas obtenu suffisamment d'éléments pour réaliser une étude de coût. Le bilan du SGMAP cite une étude de coût réalisée dans une ML du sud de la France. Celle-ci fait ressortir un coût d'accompagnement de 1 798 € par jeune. Ces coûts intègrent des coûts fixes et variables, notamment le coût du support administratif. Cette étude estime ainsi que « les ETP supports sont cependant importants et pourraient être considérés comme surdimensionnés du fait d'une phase d'expérimentation chronophage ». Nos observations tendent au contraire à montrer que la charge administrative n'est aucunement liée à une dimension expérimentale et correspond bien à une phase de croisière du dispositif. La somme de 1 600 € serait calculée afin de prendre en compte les salaires des binômes GJ, un mi-temps administratif et les frais de locaux. Or il semble que le volume de postes administratif soit insuffisant. Les consignes de juillet 2015 ont introduit des « procédures de redevabilité fréquentes et tatillonnes obligeant [les conseillers] à un travail supplémentaire dont la seule finalité est la reddition de comptes quantitatifs », pour reprendre des termes employés dans l'évaluation d'autres politiques d'insertion à l'étranger.⁷⁶ Les postes supports créés ont-ils vocation à occuper une fonction pérenne dans ce modèle de redevabilité intensif. Toutes les ML observées ont progressivement créé des postes supports pour remplir ces exigences de redevabilité et pour offrir un soutien aux conseillers. La ML de CHATEAU (objectif : 700 entrées) équilibre son modèle économique avec trois équivalents temps plein administratifs embauchés sur contrats aidés, et dans la mesure où elle dispose de locaux prêtés par l'Afpa. Sans cette mise à disposition de locaux, le directeur ne sait pas comment il constituerait son budget.

⁷⁶ Moachon E. (2015), *Impact des instruments de redevabilité sur la mise en oeuvre des politiques d'insertion socioprofessionnelle en Suisse romande*, thèse de doctorat en sociologie, Université de Lausanne.

De même, les coûts de management n'ont pas été intégrés dans le calcul. Les directeurs adjoints de différentes missions locales ont réalisé une grande partie de leur temps sur le dispositif lors de la première année de mise en œuvre.

A la ML de STADE, les charges de 2015 (première année de mise en œuvre) correspondent à un total de 146 000 €, dont 80 000 € de salaires, 12 000 euros de charges, 26 000 € liées aux activités et 28 000 € de frais d'installation. Les coûts d'installation représentent ainsi près de 20 % du budget initial pour cette petite ML qui a facilement accès à des locaux (aucun frais d'installation ne sont prévus sur le budget 2016). Cette ML a un objectif de 100 entrées soit une enveloppe théorique de 160 000 €. Ayant réalisé seulement 85 entrées, elle est donc a minima frappé d'un prorata négatif de 10,5 % ($70\% \times 85/100$). Le volume d'entrées pour l'année 2016 a été diminué à 85.

La ML de CHATEAU est parvenue à équilibrer son budget en 2015 et à dégager une faible marge, grâce à la gratuité des locaux. Cette marge a permis de construire des actions collectives (de type ateliers de cohésion sociale par le sport, par des cours de cuisine, des initiatives locales, etc.). La ML ne finance plus cependant les formations obligatoires « SST » et « HOB0 », trop chères et jugées non pertinentes pour la recherche d'emploi.

Des budgets construits à hauteur de 80 %, une interrogation sur les modalités d'évaluation

Les ML construisent donc leur budget en s'amputant de l'ordre de 20 % de la somme attendue. Les volumes d'entrées (correspondant à 70 % du financement) ne sont pas acquis et nous avons vu les difficultés importantes à garantir ces entrées, dans le maintien des critères actuels. La qualité de l'accompagnement (nombre de mises en situations) correspond à 20 % de la somme mais l'évaluation de ce travail est basé sur des règles changeantes (décompte en heures et non en jours, rétroactivité, etc.) et des procédures tatillonnes réclamant un volume conséquent de travail administratif. La procédure de redevabilité peut donc conduire à des situations où la qualité de l'accompagnement, réelle, observable, engageant les conseillers et leur professionnalité, ne peut être prouvée et mise en forme dans ces indicateurs de performance. Cette proportion de 20 % du financement censée évaluer la qualité du travail en vient finalement à être *aussi* une évaluation de la qualité du reporting. Or, cette dernière évaluation consacrée au reporting n'entre normalement que pour 10 % des financements. Au final, 30 % des financements sont basés sur un travail direct ou indirect de conformisme administratif. Les acteurs ne savent pas ce qu'ils vont obtenir sur ces 30 %. « *Pour les 30 % restants, nous ne savons pas précisément les modalités de calcul qui seront appliquées* » nous dit en juin 2016 la ML d'ECOLE pourtant entrée dans la vague 2.

Certains acteurs plaident pour refonder de nouveaux rapports sur une plus grande « confiance » et non sur cette infantilisation et cette inflation de pièces justificatives à scanner. Nous pensons que cette proportion de 30 % pourrait être revue à la baisse.

La somme de 1 600 € n'est donc perçue qu'en cas de réussite maximale de la ML sur l'ensemble des tableaux. Les ML touchent *effectivement* une somme inférieure à ce montant maximal. Différents interlocuteurs nous évoquent plutôt des sommes correspondant à 70 %-80 % de cette somme. Si l'on part sur une perspective de 70 %, alors il faudrait, dans le cas de la ML de STADE qui a procédé à une analyse des coûts, fixer un montant plus élevé, de l'ordre de 1 800 €. En effet, dans l'hypothèse où la ML perçoit 70 % de cette somme, cela recouvre alors le coût réel de la GJ hors frais d'installation dépensés la première année (soit 1 260 € pour cette petite ML rurale). Une autre option évoquée par son directeur est de garantir 1 600 € quels que soient les résultats.

La ML ECOLE estime que si l'Etat considère que le coût de la GJ correspond à 1 600 € par jeune, alors dans l'hypothèse où 80 % des objectifs sont atteints, il faudrait que cette somme virtuelle passe à 2 000 €, de façon à toucher effectivement les 1 600 € ($1600/80\%$). Ceci reviendrait in fine à la seconde option posée ci-dessus, c'est-à-dire une garantie de financement, non basé sur la performance.

L'enjeu est de sécuriser le travail des ML, qui opèrent dans un contexte de précarité et d'incertitude des financements. L'exacerbation des règles de redevabilité avec la GJ a été partout interrogée, alors même que le dispositif est censé être souple et expérimental. **Au final, ce dispositif fonctionne paradoxalement avec des règles de financement dont les acteurs savent qu'ils ne risquent de ne pas toucher la totalité.**

7.5. Conclusions

La charge administrative est importante dans un contexte de procédures de redevabilité permanentes et tatillonnes. Cela représente du temps pris sur le travail d'accompagnement ou bien cela entraîne des charges organisationnelles nouvelles. Le travail de support administratif est essentiel en tant que ressource pour les conseillers, afin de réaliser un « travail bien fait » et éviter toute qualité empêchée.⁷⁷ L'exacerbation du travail administratif tend à occulter l'essentiel de ce travail bien fait, à savoir un accompagnement intensif des jeunes et une logique de mise à l'emploi qui est partout respectée.

Le modèle économique et social des Missions locales est basé ainsi sur des financements incertains et « aléatoires » (directeur de ML). Il est essentiel à nos yeux de simplifier ce modèle de pilotage par indicateurs et de sécuriser le financement des ML. Il est nécessaire selon les directeurs de ML d'un département réunis en séminaire en mai 2016 de « donner de la lisibilité budgétaire à 3 ans », de « diminuer voire éviter la part de financement aléatoire lié au nombre d'entrées, aux indicateurs de résultats dans les montages budgétaires, qui peut monter jusqu'à 45 % », de « sécuriser la subvention de l'année en cours », de « privilégier la notion de CPOM (convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens) avec objectifs et moyens négociés l'année N-1 territoire par territoire », etc.⁷⁸

Les conclusions d'une mission sur la « simplification » des mesures destinées aux jeunes, confiée par le Premier ministre à Antoine Dulin (membre du CESE), et d'une mission confiée à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) sur le modèle économique et social des ML étaient attendues au moment où nous rendons ce rapport ; nul doute qu'elles auront mis ces questions en avant.

⁷⁷ Clot Y. (2010), *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris : La Découverte.

⁷⁸ Relevé de notes, séminaire départemental des directeurs de ML, mai 2016.

8. Conclusions

Ce rapport d'évaluation avait pour but d'étudier la mise en œuvre de la GJ sur trois territoires, avec pour double objectif de décrire le fonctionnement des partenariats locaux et leur évolution, d'un côté, et d'identifier et comprendre les changements sur les pratiques d'accompagnement des missions locales, de l'autre. Ce rapport complète les autres études d'évaluation transmises au Conseil scientifique de la GJ, centrées sur la relation des jeunes à la GJ et l'étude qualitative des trajectoires des bénéficiaires, et sur une analyse quantitative des effets et impacts du dispositif sur ces parcours d'insertion.

Notre rapport se situe donc dans une perspective centrée sur l'institution « Mission locale », dans sa relation aux bénéficiaires (quelle modification de l'accompagnement) et dans sa relation à un territoire (quelle modification des partenariats). Il n'a pas pour but d'évaluer l'ensemble de la mesure et en particulier son efficacité ou son efficience. Nous avons par ailleurs relevé l'existence d'analyses pertinentes, réalisées par les services de l'Etat (Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique) ou encore par l'Association nationale des directeurs de mission locale (ANDML), dont nous partageons la plupart des constats et préconisations d'actions.

Le dispositif de la GJ a représenté un facteur de changement important dans les ML, mais celles-ci ont été réactives et flexibles. Il s'agit d'un changement extérieur des pratiques, lié à l'encadrement de ces acteurs chargés de mettre en œuvre des dispositifs publics. Cette logique d'application de dispositif a toutefois été conçue et présentée sous l'angle de l'« expérimentation » ; mais celle-ci a été très cadrée. La GJ charrie une normativité forte au travers d'un « cahier des charges » introduisant de nouveaux préceptes, associée à une logique de la « boîte à outils » laissant une certaine latitude aux acteurs de terrain toutefois bornée par le sens et le fléchage desdits outils. Du point de vue de la « sociologie du changement », il s'agit d'interroger l'effectivité de ce changement, ses formes de traductions pratiques, en termes de « construction de nouvelles relations » et d'« apprentissage par assimilation de nouvelles régulations, c'est-à-dire de règles au sens large ».⁷⁹

Le changement introduit par la GJ a globalement rencontré l'assentiment des acteurs, en ce qui concerne sa finalité. Les responsables de ML et les conseillers adhèrent au projet de ce dispositif : accompagnement intégré, logique de work first, présence d'une allocation monétaire. Cette acceptation de la « philosophie Garantie jeunes » est un facteur de succès dans sa mise en œuvre.

Toutefois, la méthode du changement a été globalement interrogée. Le sentiment est que la logique d'expérimentation a été limitée. Le déploiement de la GJ a été davantage perçu, dans l'esprit des acteurs, dans une logique industrielle : il s'agissait moins d'expérimenter des pratiques locales innovantes que de tester un « pilote » en vue de son industrialisation progressive. La « doctrine » de la GJ – terme utilisée par la DGEFP dans différents documents – est donc acceptée dans sa finalité mais peu dans sa dimension expérimentale quelque peu factice. Il y a ainsi eu très peu d'échanges de pratiques entre missions locales, pouvant servir cette logique d'expérimentation et de capitalisation des bonnes pratiques. Le cadre de la mise en œuvre a été assez précis dès le départ, tandis que par effet d'apprentissage les ML des vagues successives ont tendu à se replier sur les modèles sédimentés des premières vagues. Dans un contexte de reddition de comptes et de redevabilité important, un modèle d'organisation s'est diffusé. L'expérimentation s'est limitée à laisser des marges de manœuvre aux ML et aux autorités administratives dans la composition des commissions d'attribution ou dans la conception des programmes d'accompagnement collectif. Il s'agit moins d'expérimentation que de marges de manœuvre nécessaires dans l'application verticale d'une mesure. Après avoir reproduit dans les premières phases le « pilote » ou du moins ce qui en a été compris, les ML observées dans le cadre de cette enquête se sont mieux saisies du dispositif et de ses marges de manœuvre, par exemple

⁷⁹ Bernoux P. (2004), *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, Paris : Seuil, « Points », p. 11.

en matière d'organisation du travail (utilisation de trinômes alors que les règles de financement et le cahier des charges posent bien le principe de binômes) ou de gestion des temps (adaptation de la « règle » des six semaines qui s'est vite imposée comme convention ou « point focal »). La phase expérimentale devait par ailleurs donner lieu à une évaluation scientifique fin 2015 ; les différents rapports d'évaluation présentés mi-2016 abordent moins une expérimentation qu'une mesure en voie de « généralisation » et d'« industrialisation ».

La GJ a produit des effets de focalisation importants. La mise en œuvre de ce dispositif a concentré toutes les énergies dans les ML. Les relations de travail dans certaines structures se sont détériorées. Toutefois la vie de la ML ne se résume pas à la Garantie Jeunes. Les jeunes dans ce programme ne représentent que 10 % environ des jeunes accompagnés chaque année par les ML.⁸⁰ Les précédents dispositifs que nous avons eu l'occasion d'étudier ou d'évaluer, par exemple le programme TRACE au début des années 2000 ou les Emplois d'avenir depuis 2012, n'avaient pas occasionné un tel effet de focalisation.

Si la GJ focalise tant les attentions et les énergies, c'est qu'elle est perçue par les acteurs des ML, autant les directions que les conseillers, comme **une transformation du métier**. « Avec la GJ, on ne fait plus le même métier » est une phrase ou une idée que nous avons pu entendre à plusieurs reprises. Les changements se déroulent en temps réel ; un conseiller nous dit ne pas encore savoir « ce qu'est » la GJ : « je ne sais pas encore ce que c'est la garantie jeunes, je ne le saurai qu'après la dernière promo. On saura alors comment se gère le flux réel de la Garantie Jeunes » (conseiller GJ, ML CHATEAU). La GJ c'est suivre une cinquantaine de jeunes en file active (une centaine par binôme), or nous n'en étions qu'aux trois quarts de l'année (et donc des objectifs) au moment de l'entretien.

Dans cette appréhension d'un métier qui évolue, c'est la place de l'accompagnement collectif qui représente le principal changement. Il s'agit d'une nouvelle méthode d'accompagnement jusqu'ici peu usitée – on ne peut pas placer les quelques ateliers collectifs existants sur le même plan que le suivi « cinq jours sur sept, huit heures par jour », comme le dit un conseiller, d'une cohorte ou d'un groupe. L'injonction du cahier des charges à réaliser de l'accompagnement collectif a cristallisé quelques angoisses au démarrage, peu étonnantes, mais les ML ont bénéficié de ressources notamment des formations sur ce sujet, des kits de mise en œuvre et le retour des ML des premières vagues. Les ML de la première vague ont cependant dû « essuyer les plâtres » et opérationnaliser dans un temps pressé de nouvelles méthodes complètement nouvelles, sans véritable temps d'adaptation des organisations. Les ML de la vague 2 ont connu des difficultés comparables mais de moindre ampleur – « on a été lâché dans la nature » dit peut-être excessivement un directeur de ML, pour insister sur l'importance du changement rencontré.

La mise en œuvre de ce cahier des charges a réclamé des investissements multiples, d'abord matériels, dont il semble que le coût réel en particulier pour les plus grandes ML n'ait pas correctement été anticipé. Mais elle a aussi réclamé des investissements humains et organisationnels, difficilement chiffrables, mal financés : mise en place de nouvelles unités de travail et de nouveaux modes de management, nouveaux process de travail, nouvelles méthodes de communication, formation pratique et sur le tas, etc. Ainsi, la GJ représente en termes quantitatifs un accroissement de l'ordre de 15 à 20 % des effectifs. Elle impose de nouvelles méthodes de travail radicalement innovantes, comme le mode « binôme » (« qui travaille en mode binôme aujourd'hui ? » s'interroge un responsable de ML). Elle impose une nouvelle gestion des flux (nouvelles cohortes à programmer et intégrer, puis à accueillir physiquement dans des locaux souvent inadaptés) et des stocks (présence quotidienne de groupes de jeunes, alors que les ML avaient rationalisé un modèle d'accueil sur rendez-vous planifiés). Elle implique enfin de nouvelles façons de travailler. Le suivi collectif de personnes correspond à une autre approche du « travail sur autrui », par rapport à l'individualisation et la personnalisation des parcours qui n'a cessée d'être renforcée et proclamée depuis la fin des années 1990, dans les ML

⁸⁰ Base 150 000 jeunes en GJ sur 1,4 million de jeunes accompagnés en moyenne par an.

comme dans le reste du service public de l'emploi. Pour répondre à cette exigence d'accompagner autrement, des groupes et des personnes, la plupart des ML ont recruté des conseillers en provenance d'autres cultures professionnelles, certes peu éloignées mais avec des référentiels d'action différents – c'est par exemple le cas de formateurs issus de centres de formation divers, identifiés comme capables de « gérer un collectif ». Des « *entreprises Garantie Jeunes* » se sont ainsi créées, souvent à distance physique et matérielle de la ML, avec des équipes nouvelles conséquentes en proportion et de nouveaux conseillers important de nouvelles cultures professionnelles, pour rendre un service nouveau, innovant et placé en « vitrine » (« *la GJ, c'est notre vitrine* »), voire qualifié par endroits d'accompagnement « *V.I.P.* ». **Il n'est pas étonnant dans ces conditions résumées aussi brièvement que le dispositif exerce un effet de focalisation symbolique et soit un facteur de transformation des organisations, voire d'inquiétude pour les équipes des ML⁸¹** : inquiétude liée aux enjeux de redevabilité dans le pilotage de l'Etat (non-accomplissement des objectifs) ; inquiétude pour les salariés de la ML de voir sous leurs yeux se réaliser une transformation de leur métier, peu visible en raison de la distance voire de la relative autarcie de ces équipes GJ parfois considérées comme des « *missions locales bis* », une transformation qui leur échappe mais cependant perçue comme annonciatrice de nouvelles méthodes amenées à se généraliser à l'avenir. Tout ceci interroge donc la qualité en matière de gestion du changement et la capacité des structures locales à faire valoir leur vision des choses (leur *voice*) dans un modèle de pilotage qui reste somme toute très centralisé.

L'accompagnement collectif est aujourd'hui une méthode acceptée tant sur la forme que sur le fond. Travailler en groupe avec les jeunes fait sens, cela permet d'accéder à une meilleure connaissance de ces derniers, de leurs difficultés, alors que l'entretien individuel ne permet pas d'accéder à ce niveau de « *diagnostic* » voire « *d'intimité* ». Il procure des effets positifs sur les jeunes en termes de redynamisation, même s'il est possible que cela soit davantage le cas avec les jeunes acceptant le rapport social et ayant le plus de moyens d'investir positivement la relation personnelle avec le conseiller et les autres jeunes.⁸² La GJ fournirait en ce sens des « supports d'individualité »⁸³ dans un sens qui reste quand même fortement psychologique et socio-éducatif, sur le mode du coaching.⁸⁴ Elle participe à la fourniture de « confiance en soi », instrument essentiel de la recherche d'emploi et plus largement de la capacitation et de la (re)construction de l'individualité.⁸⁵ L'accompagnement collectif semble être en mesure de fournir des plans d'action efficaces, basés sur les besoins et les projets individuels davantage que par les attendus du dispositif.⁸⁶ Les conseillers enquêtent véritablement sur le « couple personne/projet ».⁸⁷ La gestion des collectifs se fonde ainsi sur certaines bonnes « propriétés » de la relation d'accompagnement (prise en compte des projets, travail itératif sur l'expérience professionnelle, écoute empathique)⁸⁸, mais l'observation montre également un risque

⁸¹ On notera une proximité de point de vue entre les directions et les salariés, ce que l'on pourrait constater également dans l'analyse du changement organisationnel dans certaines structures de l'économie sociale (notamment dans l'aide à domicile) dans le contexte de règles exogènes changeantes, notamment en matière de financement.

⁸² Duvoux N., (2010) « Le travail vu par les assistés : éléments pour une sociologie des politiques d'insertion », *Sociologie du travail*, 52, 398-408 ; Muniglia V. et C. Rothé (2012), « Jeunes vulnérables : quels usages des dispositifs d'aide ? », *Agora débats/jeunesses*, vol 3 n° 62, 65-79.

⁸³ Castel R. et C. Haroche (2001), *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'individu moderne*, Paris, Ed. Fayard, 216 p.

⁸⁴ Divay S. (2008), « Psychologisation et dépsychologisation de l'accompagnement des chômeurs », *Sociologies pratiques*, n° 17, pp. 55-66.

⁸⁵ Nous nous inspirons de l'approche par les capacités développée par Amartya Sen ou Martha Nussbaum, qui place la confiance en soi comme une liberté centrale ; la privation de cette liberté étant un facteur d'inégalité.

⁸⁶ S. Grimault, A. Fretel, Amnyos (2014), *Enquêtes monographiques sur la mise en oeuvre du contrat de sécurisation professionnelle*, Rapport d'étude pour la DARES, n° 187, novembre. « Le plan d'action, l'activité, le fait de *faire* quelque chose pendant et entre les entretiens de suivi (« *Il faut faire* », insistait le consultant cité précédemment), sont parfois dénotés par les adhérents eux-mêmes, mais en creux, comme les ingrédients d'un accompagnement efficace.(...) Mais les adhérents, on le voit, ne peuvent avoir le sentiment qu'il se passe vraiment quelque chose et d'être effectivement aidés que si le plan d'action mis en oeuvre vient du projet, de l'idée de reclassement – et non des seules exigences du dispositif (la fréquence a priori des rendez-vous, etc.). »

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ Fretel A., S. Grimault (2016), « L'évaluation de l'accompagnement dans les politiques d'emploi : stratégies et pratiques probantes », présentation au Conseil d'orientation de l'emploi, 2 février 2016.

de dérive vers l'occupationnel et l'inutile (voire une certaine violence symbolique) comme le montre l'exemple de l'atelier « nœud de cravates » rapporté dans la seconde évaluation qualitative de la GJ.⁸⁹

L'accompagnement collectif a ainsi fait l'objet d'un apprentissage organisationnel, faisant qu'aujourd'hui sa place et son contenu au début de la relation contractuelle avec le jeune sont plutôt stabilisés. Il est important de laisser des latitudes organisationnelles aux missions locales pour leur permettre d'investir pleinement ces collectifs. L'expérience de la GJ permet de penser que l'introduction de pratiques collectives, sous la forme de « sas » en groupes, aurait également du sens pour un grand nombre de jeunes des missions locales en amont d'une relation plus individualisée (dans le cadre des perspectives actuelles sur un accompagnement unifié). Il faut cependant prendre le temps de construire avec les ML ces formes – et laisser véritablement un champ à l'expérimentation – plutôt que de créer de nouvelles prescriptions.

Toutefois, se pose la question de l'articulation entre cet accompagnement collectif qui a condensé toutes les énergies et les inquiétudes, et l'accompagnement individuel. Au bout d'un an d'expérience, les missions locales d'un département s'interrogeaient sur « l'après-six semaines », qui a été nettement moins pensé ou cadré en amont. Il s'agit en effet d'un temps plus classique de suivi des jeunes en entretien individuel, avec un risque de sursollicitation des conseillers par les jeunes pour qui la proposition de la GJ ne fonctionne justement pas (difficultés dans l'accès à l'emploi). Certaines ML réintroduisent des temps collectifs dans la gestion de ces parcours (clubs inter-cohortes, etc.). Des conseillers sont cependant parfois démunis entre le respect du contrat qu'ils doivent eux aussi suivre (mettre le plus souvent possible les jeunes en entreprise, offrir un suivi intensif), l'étendue des difficultés individuelles, sociales ou psychologiques (y compris dans l'incapacité de remobiliser certains jeunes) et les contraintes non-individuelles (état du marché du travail local, lieux de stages possibles, etc.). Se pose également dans ces cas la question de « l'après-douze mois » : qu'offrir à ces jeunes, quels leviers d'action pour les conseillers ?

« Qu'offre-t-on [après les 12 mois] ? On est un peu pauvres... On va récupérer ceux les plus en difficulté, ceux qui n'ont pas été motivés. On va récupérer aussi les cas d'exclusion, pour qui l'allocation n'a même pas été motrice !

Q. Il y a un risque de découragement des jeunes ?

Surtout un risque de découragement... du conseiller ! Quels leviers nous reste-t-il ? »
(conseillère insertion professionnelle, ML CHATEAU).

La conception de l'allocation comme « motrice », ainsi que le dit cette conseillère, est une réalité pour certains jeunes. Pour un travailleur social, elle permet d'éviter des situations de rupture dramatique juvéniles à 18-19 ans. Comme l'a montré l'étude de Loison et al. (2016), elle permet de solder des dettes (rapport au passé), de stabiliser une situation actuelle (rapport au présent) et de se projeter dans l'avenir (rapport au futur). La plupart des conseillers n'identifient pas la présence de cette allocation monétaire comme un problème, « elle est là dès le début » dit une conseillère GJ. On notera qu'une partie des conseillers ont été recrutés depuis l'extérieur pour gérer ce dispositif : il n'y a pas pour eux d'évolution de leurs pratiques. De leur côté, les conseillers qui étaient déjà dans les ML avant la GJ ont expérimenté depuis une quinzaine d'années divers dispositifs d'allocation financière reposant justement sur un suivi renforcé et orienté « emploi ».⁹⁰

Toujours en ce qui concerne le sens et la pratique de l'accompagnement, **la visée de multiplier les expériences professionnelles (work first)** est également suivie et n'est pas non plus controversée en tant que projet global. **Reste la question de la levée des freins et de l'accompagnement global.** La

⁸⁹ Loison-Leruste et al. (2016). Il s'agit d'un atelier où les jeunes bénéficiaires apprennent à nouer un nœud de cravate.

⁹⁰ Bourse d'allocation à l'emploi dans le programme TRACE entre 2002 et 2003 (voir Farvaque 2003) ; allocation interstitielle dans le programme CIVIS créé en 2005.

« doctrine » de la GJ fait valoir de façon quelque peu dogmatique que la levée des freins ne doit plus être conçue comme un préalable systématique à la mise en expérience professionnelle. Une partie de cette logique est contestée. L'accompagnement global – « *notre âme* » comme le dit un conseiller – reste au cœur des façons de faire des ML. Il est difficile de faire valoir à un jeune en grande précarité sociale qu'une expérience de deux semaines en emploi va lui être profitable : les conseillers préfèrent « *travailler* » avec elle ou lui les aspects les plus urgents, santé, logement, addictions, etc. Il est également difficile de se bâtir un réseau d'entreprises d'accueil et de leur confier la mission d'intégration d'un jeune désaffilié. Toutes les ML ont évoqué leur strict respect de la logique de la GJ et ont toutes en tête un ou plusieurs « cas » (réels ou non, amplifiés ou non) de jeunes trop vulnérables pour tenir un emploi. Pour ces jeunes, un travail social préalable est nécessaire ; mais se pose la question de la nécessité, aussi, de l'allocation pour gérer l'urgence. La GJ est la réponse financière à ces situations mais n'est pas la bonne réponse en termes d'accompagnement et d'exigences. Si nous écrivons qu'une partie de la logique est contestée, c'est qu'en effet l'incitation à de multiples immersions produit des effets positifs sur d'autres cas de jeunes moins lourds et moins vulnérables socialement. Mais il est très difficile d'isoler l'effet du passage dans la GJ et encore plus l'effet cohorte d'autres effets liés à l'environnement du jeune, au rôle de l'aléa ou aux opportunités provoquées⁹¹. « *On a mis certains en stage, sans conviction, et ça l'a fait... !* » : ce constat d'un conseiller résume assez bien l'irréductibilité des destins de jeunes au passage en dispositif.

Le travail itératif à partir de situations concrètes permet d'objectiver les discours des conseillers. Il s'agit d'« *épreuves* »⁹² qui ont une effectivité pratique dans l'accompagnement, qui permettent un apprentissage du réel, peut-être dans certains cas un étayage des aspirations.⁹³ La philosophie du *work first* est ainsi contestée pour les cas de vulnérabilité les plus lourds ; pour les autres jeunes ciblés par le dispositif à savoir les jeunes « NEETs », cette philosophie correspond à une orientation des ML de plus en plus tournée vers les entreprises et les employeurs locaux.

Le concept de « médiation active », en revanche, apparaît plus abstrait et est plus difficile à opérationnaliser. Les conseillers s'en tiennent à une visée de « garantir » la qualité des jeunes aux employeurs avec qui des contacts épars, au coup par coup, par l'entremise des jeunes vus comme les « *ambassadeurs* » des ML, souvent peu capitalisés, sont établis. Il y a peu d'intervention sur la demande de travail ; c'est davantage l'offre de travail qui est mise en forme dans une logique d'économie de la qualité ou des singularités.⁹⁴ La ML fait valoir une relation de proximité avec les employeurs, un possible travail de prérecrutement, une « assurance » qualité par le biais de médiations en cas de difficultés. La GJ n'a en rien créé ce type de relations de confiance avec les entreprises, déjà effectives dans certaines ML depuis de nombreuses années.⁹⁵ Les employeurs qui prennent les jeunes en « *stage* » (c'est-à-dire en PMSMP) agissent essentiellement selon un registre civique (« *RSE* ») ou domestique (« *fièvre de parents* »). Les PMSMP ne sont d'ailleurs pas utilisées uniquement dans le cadre de la GJ ; les conseillers insertion utilisent aussi ce nouvel outil avec les (90 % de) jeunes hors GJ. Allant plus dans le sens de la médiation active, nous avons repéré des partenariats locaux formalisés et stabilisés avec certaines entreprises locales. Celles-ci prennent parfois l'initiative, dans une logique de création de « *vivier* » et de *sourcing*. L'intérim joue un rôle important dans l'élaboration de ces partenariats et devient un intermédiaire de l'insertion. Il serait intéressant de creuser l'analyse de ces formes de relations entre intérim et insertion, au-delà de cette première approche intuitive. La ML parvient à offrir ce que nous avons appelé des « *supports d'intéressement* » à ces acteurs, mais elle ne s'appuie pas spécifiquement sur la GJ pour cela. L'intérêt remarqué de la GJ

⁹¹ Beaud S. (1996), « Un cas de sauvetage social : histoire d'un "jeune précaire" racontée par un conseiller de mission locale », *Travail et emploi*, n° 80.

⁹² Pires C., (2016) *Quand les jeunes se mettent au travail: Le cas de la Garantie Jeunes*. Mémoire de Master 2, Université de Rennes.

⁹³ Zunigo X. (2013), *La prise en charge du chômage des jeunes. Ethnographie d'un travail palliatif*, Éditions du Croquant, coll. « Champ social ».

⁹⁴ Karpik L. (2007), *L'économie des singularités*, Paris : Gallimard.

⁹⁵ Farvaque N. (2000), *L'action publique située en faveur de l'insertion des jeunes : une tentative d'approche en termes de capacités. Le cas d'une mission locale*, Mémoire de DEA, Université Paris-10 Nanterre.

est qu'elle permet de mieux « *connaître* » les jeunes ; ceci renforce la capacité d'entrer dans une relation d'intéressement avec les entreprises en attente d'un service de prérecrutement.

A ce stade de l'avancement du dispositif, alors que sa généralisation a été confirmée pour début 2017, notre analyse de la mise en œuvre à un stade « préindustriel » soulève **plusieurs points de difficultés**.

Le premier point concerne la question de l'entrée dans le dispositif. Celle-ci a été vue uniquement de façon quantitative, dans une logique de respect d'un objectif national décliné localement, basé cependant sur des statistiques peu précises. Comme nous l'avons rappelé, la cible ne correspond nullement au volume de jeunes « NEETs » en France, mais au sous-sous-groupe des jeunes NEETS vulnérables socialement ou/et financièrement, mobilisables dans l'emploi et identifiés par les acteurs du social et de l'emploi. Au regard extérieur, surplombant, parfois entendu, se demandant comment il est possible que les ML ne parviennent pas à trouver une centaine de jeunes NEETs sur certains territoires, répondent les multiples initiatives de repérage associant les missions locales, les élus, les acteurs du travail social et du service public de l'emploi, etc. Les ML ont eu d'autant plus de possibilités de remplir les objectifs fixés en première année qu'elles ont pu faire des requêtes dans leur « stock » de jeunes, c'est-à-dire recontacter des jeunes dans les fichiers mais plus contactés depuis un certain temps. Désormais, elles sont contraintes de travailler sur le « flux », avec le risque d'être placé sous la « pression du flux »⁹⁶ – davantage dans un sens négatif (flux insuffisant) que positif (flux trop important).

Fin mars 2016, environ 55 000 jeunes bénéficient ou ont bénéficié de l'accompagnement GJ offert par les ML. Selon le gouvernement, « on estime qu'il pourrait y avoir entre 100 000 et 150 000 jeunes bénéficiaires du dispositif en 2017. Mais ce nombre n'est pas contingenté et tout jeune remplissant les conditions pourra bénéficier de ce dispositif. »⁹⁷ Cela représente à minima un doublement de l'effort réalisé par les ML (en tenant compte qu'elles sont entrées en vagues successives dans le dispositif), alors qu'elles sont déjà bloquées par le flux et que les partenariats de repérage locaux sont certes améliorables mais sont déjà bien activés. Lors d'une séance des questions au gouvernement à l'Assemblée nationale en avril, la ministre du travail a même posé qu' « au 1^{er} janvier 2017, tout jeune en situation de précarité, sans emploi ou sans formation, devra pouvoir demander à entrer dans la garantie jeunes dans toutes les missions locales. »⁹⁸ Se posent nécessairement deux questions : d'abord, celle des « conditions à remplir ». Il serait utile de préciser les critères de vulnérabilité et de prendre en compte les situations de jeunes moins vulnérables que ce que précisent les textes ou les jurisprudences locales, mais durablement éloignés de l'emploi et qui pourraient être solidement remis en selle avec cet accompagnement. Ensuite, se pose la question du pilotage par objectifs. Comment seront fixés localement les objectifs ? Il ne nous paraît pas possible de doubler les volumes d'entrée, à moins d'un assouplissement des critères. Une enveloppe d'entrées possibles à la main des missions locales, hors critères, pourrait être définie. Faire intervenir de nouveaux opérateurs conduirait surtout selon nous à multiplier des effets de concurrence et de captation (déjà observés avec certains dispositifs financés par l'IEJ) sans élargir la base du public-cible.

Le second point concerne la charge de travail⁹⁹. Augmenter les objectifs en termes d'entrées conduit mécaniquement, dans la construction du dispositif, à des impacts organisationnels et à un accroissement de la charge prescrite et réelle. Il faut plus de locaux, de nouveaux recrutements, etc.

⁹⁶ Durand J.-P. (2004), *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Seuil.

⁹⁷ Site <http://www.gouvernement.fr/action/la-garantie-jeunes>, consulté le 8 juin 2016.

⁹⁸ Myriam El Khomri, 28 avril 2016, cité par Michel Abhervé, <http://alternatives-economiques.fr/blogs/abherve/2016/04/28/financement-des-missions-locales-en-attente-dun-nouveau-rapport/#more-12728>

⁹⁹ Comme le dit en substance cette directrice de ML, il ne suffit pas de rentrer des jeunes, il faut pouvoir les accompagner : « si on veut être dans la qualité et rester dans la démarche Garantie jeunes..., voilà. Parce qu'il ne suffit pas de rentrer, il faut accompagner les publics. Et accompagner les publics, c'est lié à des nouvelles modalités d'accompagnement. C'est-à-dire que quand les jeunes sont en immersion, il faut y aller, et c'est là où on fait notre travail de médiation et... travailler avec l'entreprise, parce que si on n'est que sur de l'entrée..., oui, on se fait un CIVIS plus ou un IEJ plus et puis on n'est pas du tout dans les modalités. Donc ça c'est la grosse grosse difficulté, c'est l'enjeu majeur... Il faut des locaux, il faut de la ressource... » (directrice ML EGLISE)

On voit mal les ML devoir se reposer la question de nouveaux locaux étant donné les difficultés initiales. Il faudra donc préciser la relation entre l'évolution des volumes d'entrées, le cas échéant, et le modèle organisationnel. Mais à l'inverse, il n'est pas envisageable de poser des objectifs supplémentaires aux ML sans leur accorder plus de moyens et de ressources. L'enjeu est d'éviter une dégradation de la qualité du travail par une pression accrue sur les équipes (nouvelles contraintes sans moyens renforcés). Les moyens accordés dans la phase de pilote sont appréciés, quoique liés à un mécanisme de management par les objectifs conduisant les ML à anticiper des budgets amputés d'un cinquième environ des financements théoriques. Qu'en sera-t-il demain ? Est annoncé dans un juste souci de simplification un « Parcours d'accompagnement contractualisé » unique dont la GJ sera une modalité, a priori la modalité la plus intensive. Il faut bien voir que ces changements permanents des règles d'encadrement produisent une instabilité organisationnelle. La qualité du travail et l'engagement dans le travail des ML constatés sur le terrain se font dans un contexte de changement permanent, au risque de l'essoufflement comme cela a été noté ici mais aussi par les services de l'Etat (SGMAP).

L'enjeu est bien – dernier point de vigilance – celui de la qualité du travail d'accompagnement réalisé auprès des jeunes. L'emprise du travail de back-office est un facteur aujourd'hui de qualité empêchée. Si ces multiples tâches administratives sont faites par les conseillers, cela se fait au détriment du « vrai travail », celui d'accompagnement. Si ces tâches sont confiées à des postes support, alors cela vient dégrader un modèle financier déjà instable.¹⁰⁰ Les contraintes de redevabilité administrative exponentielles dans un contexte de promesse de simplification des dispositifs ressortent de l'ordre de l'incompris.

Assurer une qualité du travail et une qualité de vie au travail des conseillers nous paraît un chantier indispensable à conduire *avec* les missions locales. Le chantier du modèle économique et financier – et donc de la stabilité de ces structures – est actuellement ouvert. Il est indissociable de cet enjeu de maintenir la qualité des prestations offertes par les missions locales, et la capacité pour l'Etat de s'appuyer sur ces structures capables de réactivité et d'adaptation constantes.

¹⁰⁰ Pour respecter les contraintes de reporting afin de bénéficier de crédits *d'accompagnement*, les ML sont paradoxalement conduites à financer des postes *déconnectés de l'accompagnement*.

Bibliographie

- ANDML (2014), « Premiers enseignements de la mise en œuvre de la démarche « Garantie Jeune ». Point de vue des directions ».
- Baron C., Bureau M.-C., Leymarie C., Nivolle P. (1995), « La construction de réseaux locaux pour l'insertion et la qualification : l'exemple d'un GEIQ », in Cahiers du CEE, *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, n°34, Noisy, PUF, pp. 171-197.
- Beaud S. (1996), « Un cas de sauvetage social : histoire d'un "jeune précaire" racontée par un conseiller de mission locale », *Travail et emploi*, n° 80.
- Bernoux P. (2004), *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, Paris : Seuil.
- Bessy C. et Eymard-Duvernay F. (dir.) (1997), *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris : PUF.
- Bonvin J.-M., N. Farvaque (2007) "A capability approach to individualised and tailor-made activation", in R. van Berkel, B. Valkenburg (eds.), *Making it personal. Individualising activation services in the EU*, Bristol : Policy Press.
- Bonvin, J.-M., Dif-Pradalier, M., & Rosenstein, E. (2013). « Trajectoires de jeunes bénéficiaires de l'aide sociale en Suisse. Une analyse en termes de capacités ». *Agora débats/jeunesses*, 65(3), 61-75.
- Bussi M., Geyer L. (2013), Youth Guarantees and recent developments on measures against youth unemployment. A mapping exercise, Background analysis 2013.04, ETUI, Bruxelles.
- Bureau M.-C., C. Leymarie, (2005) « Innover dans le social : l'exemple des missions locales », *4-pages du CEE*, février.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Castel R. et C. Haroche (2001), *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'individu moderne*, Paris, Ed. Fayard.
- Cichelli V. (2012), « Politiques de soutien à l'autonomie. Quinze ans de préconisations inabouties », in P. Loncle, V. Becquet, C. Van de Velde, *Politiques de jeunesse : le grand malentendu*.
- Clot Y. (2010), *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris : La Découverte.
- Crusson L., (2011), « Le contrat d'autonomie : mise en oeuvre par les opérateurs et profils des bénéficiaires », *DARES Analyses*, n° 013.
- De Foucauld J.-B. (2002), Commission nationale pour l'autonomie des jeunes, *Pour une autonomie responsable et solidaire*, Rapport au Premier Ministre, avril 2002.
- DGEFP (2013), « Techniques d'Appui au Recrutement & Médiation Active », Juin 2013 - Septembre 2013, *Appui au recrutement & Médiations pour l'emploi*. Recueil des travaux préparatoires au séminaire DGEFP du 24 octobre 2013.
- Delfini C., Demazière D. (2000), « Le traitement de l'offre d'emploi à l'ANPE : diversité des logiques d'intermédiation », *Travail et emploi*, 81, pp. 27-40.
- Divay S. (2008), « Psychologisation et dépsychologisation de l'accompagnement des chômeurs », *Sociologies pratiques*, n° 17, pp. 55-66.
- Dhume F., N. Sagnard-Haddaoui (2006), « La discrimination, de l'école à l'entreprise. La question de l'accès aux stages des élèves de lycée professionnel en région Lorraine », ISCR, décembre.
- Duclos L. (2007), « L'entrepreneur ne fait pas l'employeur », article publié sur *Metis Europe*.
- Dugué E. (2003), « Les acteurs de l'insertion face aux inemployables », *Education Permanente*, n° 156, p. 182.
- Durand J.-P. (2004), *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Seuil.
- Duvoux N., (2010) « Le travail vu par les assistés : éléments pour une sociologie des politiques d'insertion », *Sociologie du travail*, 52, 398-408.
- Eymard-Duvernay F., E. Marchal (1994), « Les règles en action : entre une organisation et ses usagers », *Revue française de sociologie*, 35(1).
- Eymard-Duvernay F., Marchal E. (1997). – *Façons de recruter : le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.
- Farvaque N. (2000), *L'action publique située en faveur de l'insertion des jeunes : une tentative d'approche en termes de capacités. Le cas d'une mission locale*, Mémoire de DEA, Université Paris-10 Nanterre
- Farvaque N., A. Benlemselmi (2003), « La relation d'insertion « travestie » ? Règles et conventions d'action publique face à la mise en œuvre de la Bourse d'Accès à l'Emploi » in C. Euzéby et al. (ed.), *Mondialisation et régulation sociale*, XXIIIe Journées de l'AES, Paris, L'Harmattan, 809-823.
- Farvaque N. (2005a), « L'expérience de la Bourse d'Accès à l'Emploi pour les jeunes en difficulté : responsabilité individuelle, responsabilité collective et liberté de choix », in E. Dugué, P. Nivolle (eds.), *Les jeunes en difficulté. De l'école à l'emploi : Institutions, acteurs et trajectoires*, Paris: L'Harmattan.
- Farvaque N. (2005b), « L'action publique en faveur de l'insertion des jeunes : dispositifs locaux, administration des politiques et encadrement des intermédiaires », in E. Chatel, T. Kirat et R. Salais (eds.), *L'action publique et ses dispositifs. Institutions, économie et politique*, Paris : L'Harmattan, 289-316.
- Farvaque N. (2009), « Discriminations dans l'accès au stage : du ressenti des élèves à l'intervention des enseignants », *Formation emploi*, 105, janvier-mars, 21-36.
- Farvaque N., D. Messaoudi (2013), Enquêtes monographiques sur les premiers mois de mise en œuvre des Emplois d'avenir, Rapport pour la DARES.
- Fayolle A. (1998), « Les missions locales, laboratoire d'idées au service du développement local », *Projet*, 256, 24-30.

- Fretel A. (2012), « Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ? », *Document de travail de l'IREs*, n° 2.
- Forner Y., Dosnon O., Gonnin-Bolo, Lebeaume J. (1996), « Les stages en entreprise : quels effets chez les jeunes de collège ? », *Revue Française de Pédagogie*, n° 115, pp. 33-42.
- Glaymann D. (2015), « Quels effets de l'inflation des stages dans l'enseignement supérieur ? », *Formation emploi* 1/2015 (n° 129), p. 5-22.
- Gouzien, A., (2009), « Pénurie de main d'oeuvre et dispositifs localisés d'insertion dans les pêches maritimes en Bretagne », *Travail et Emploi*, N° 119, juillet-septembre, n° 23-35.
- Grimault S., A. Fretel, Amnyos (2014), "Enquêtes monographiques sur la mise en oeuvre du contrat de sécurisation professionnelle", Rapport d'étude pour la DARES, n° 187, novembre.
- IGAS (2005), *Le travail social auprès des jeunes en difficulté dans leur environnement*, Rapport annuel.
- Karpik L. (1996), « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », *Sociologie du travail*, n° 4.
- Karpik L. (2007), *L'économie des singularités*, Paris : Gallimard.
- Lascoumes P., Le Galès P. (2004), *Gouverner par les instruments*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Lascoumes P., Le Galès P. (2009), *Sociologie de l'action publique*, Paris : Armand Colin.
- Lima L. (2002), « Le droit à l'emploi en action: les conseillers d'insertion sociale et professionnelle des jeunes face à leur mission de prescripteurs de mesures », Colloque « L'action publique au travail », CNAM, 30-31 octobre 2002.
- Lima L. (dir.)(2013), *L'expertise sur autrui. L'individualisation des politiques sociales entre droit et jugements*, Bruxelles, PIE Peter Lang.
- Lima L. (2014), « Qui recrute et comment ? L'expertise économique des professionnels de l'insertion des jeunes », *Sociologie du travail*, vol. 56
- Lima L. (2016), *Pauvres jeunes. Enquête au coeur de la politique sociale de jeunesse*, Nîmes, Champ social, 2016.
- Lipsky M. (1980), *Street Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*, New York, Russel Sage Foundation.
- Loison-Leruste M., Couronné J., F. Sarfati (2016), La Garantie jeunes en action. Usages du dispositif et parcours de jeunes, Rapport pour la DARES.
- Marchal E., Bureau M.-C. (2009), « Incertitudes et médiations au coeur du marché du travail », *Revue française de sociologie* 3/2009 (Vol. 50), p. 573-598.
- Moachon E. (2015), *Impact des instruments de redevabilité sur la mise en oeuvre des politiques d'insertion socioprofessionnelle en Suisse romande*, thèse de doctorat en sociologie, Université de Lausanne.
- Muniglia V. et C. Rothé (2012), « Jeunes vulnérables : quels usages des dispositifs d'aide ? », *Agora débats/jeunesses*, vol 3 n° 62, 65-79.
- Pillon J.-M. (2015), « Dire la qualité des chômeurs en 400 caractères. La valorisation des demandeurs d'emploi par les agents de Pôle emploi au moyen des « conclusions d'entretien » », *Revue d'anthropologie des connaissances* 1/2015 (Vol. 9, n° 1), p. 63-82.
- Pires C., (2016) *Quand les jeunes se mettent au travail : Le cas de la Garantie Jeunes*. Mémoire de Master 2, Université de Rennes.
- Salman, S.(2013). *Une hygiène psychique au travail ? Genèse et usages du coaching en entreprise en France*. Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris-Ouest Nanterre
- Sarfati F., C. Tuchsirer (2014), « Evaluation du partenariat renforcé entre Pôle emploi, l'Etat et le Conseil national des missions locales. Monographie de la région Centre », Centre d'études de l'emploi, février.
- Thévenot L., avec J.-B. de Foucauld (1995), « Evolution des politiques sociales et transformation de l'action publique », in Cahiers du CEE, 34, *Les politiques publiques de l'emploi et leurs acteurs*, p. 323.
- Van de Velde, C. (2007), « Autonomie et insertion des jeunes adultes. Une comparaison France-Danemark », *Horizons stratégiques*, La Documentation Française, avril, n.4, p.30-42.
- Wright S. (2001), "Activating the Unemployed: the street-level implementation of UK policy", in J. Clasen (ed.), *What Future for Social Security?*, Kluwer Law International: Studies in Employment and Social Policy, Vol. 11, 235-250
- Wuhl S. (2002) *L'égalité. Nouveaux débats*, PUF, 2002.
- Zunigo X. (2013), *La prise en charge du chômage des jeunes. Ethnographie d'un travail palliatif*, Éditions du Croquant, coll. « Champ social ».



**Conseil, Recherche
et Formation
en Relations Sociales**

3 rue Bayard - 59 000 LILLE
Tél : +33 3 20 47 15 24 - Fax : +33 3 20 31 91 82
www.orseu.com
E-mail : administration@orseu.com

Comité scientifique en charge de l'évaluation de la Garantie jeunes

Annexe 5

Premiers résultats d'évaluation statistique de l'impact de la
Garantie jeunes

DARES

Novembre 2016

Sommaire

Introduction	1
1. L'expérimentation de la Garantie jeunes	2
2. La stratégie d'évaluation statistique	4
2.1 Identifier les publics éligibles dans les territoires pilotes ET témoins : la mise en place d'Œdipe (Outil Extranet d'Identification des Publics Eligibles).....	4
2.2 Une stratégie de différence de différence : l'hypothèse importante de différences communes en l'absence du programme.	5
2.3 Passer de l'effet sur les pré-identifiés à l'effet sur les bénéficiaires	6
2.4 Comment traiter la contamination : l'estimateur « Fuzzy DID »	7
3. Les données	8
3.1 Le système d'information des missions locales : Parcours 3 / I-Milo	8
3.2 Œdipe : Outil Extranet D'Identification des Publics Eligibles.....	8
3.3 Enquête en panel auprès de bénéficiaires de la Garantie jeunes et de populations témoins	9
4. La Garantie jeunes : quels publics et quel accompagnement ?	13
4.1 Les territoires-pilotes : une situation économique difficile dans les territoires de la vague 1.....	13
4.2 Les bénéficiaires de la Garantie jeunes : une situation particulièrement défavorisée	13
4.3 L'accompagnement des bénéficiaires de la Garantie jeunes.....	15
5. L'impact de la Garantie jeunes	19
5.1 Méthodologie et hypothèse d'écart commun	19
5.2. Les effets sur l'emploi.....	20
Annexe 1 : Cadre de l'évaluation et hypothèses	26
Annexe 2 : La méthode d'estimation	28
Annexe 3 : résultats issus de la base Œdipe	30

Introduction

L'évaluation statistique du dispositif expérimental de la Garantie jeunes (GJ), très innovant par rapport aux autres dispositifs déjà existants, a été prévue dès sa mise en place. Ses objectifs sont de vérifier que la Garantie jeunes touche bien son public cible, de décrire les parcours des jeunes et d'évaluer son impact sur le devenir des jeunes bénéficiaires, notamment sur leur insertion dans l'emploi.

La Dares a mis en œuvre cette évaluation statistique sous l'égide du comité scientifique. La stratégie d'évaluation tient pleinement compte du caractère expérimental du programme. Comme celui-ci n'est implémenté que sur un nombre limité de sites, il est possible de comparer le devenir des jeunes de ces sites (sites pilotes) par rapport à d'autres sites similaires (sites témoins). Néanmoins, comme les sites pilotes ne sont pas tirés au sort, et pour que ces comparaisons puissent être opérantes, il convient de corriger celles-ci des différences structurelles existant entre sites pilotes et sites témoins. L'évaluation repose donc sur une méthode de double différence.

Le présent rapport est une note d'étape. Il exploite les résultats obtenus sur les bénéficiaires de la première vague de territoires ayant expérimenté la Garantie jeunes à partir de la fin 2013. L'évaluation a porté également sur la deuxième vague de territoires entrés en janvier 2015, mais celle-ci est incomplète : la troisième et dernière vague d'enquête sur cette cohorte de bénéficiaires est en effet en train d'être conduite à l'heure où ces lignes sont rédigées.

Ce rapport est partagé en 3 parties principales : les trois premières parties détaillent la stratégie d'évaluation et les données utilisées. La quatrième partie donne les éléments statistiques caractéristiques des jeunes bénéficiaires et de l'accompagnement mis en œuvre. La cinquième partie expose les résultats de l'évaluation.

Les principaux éléments de résultats peuvent être résumés de la façon suivante :

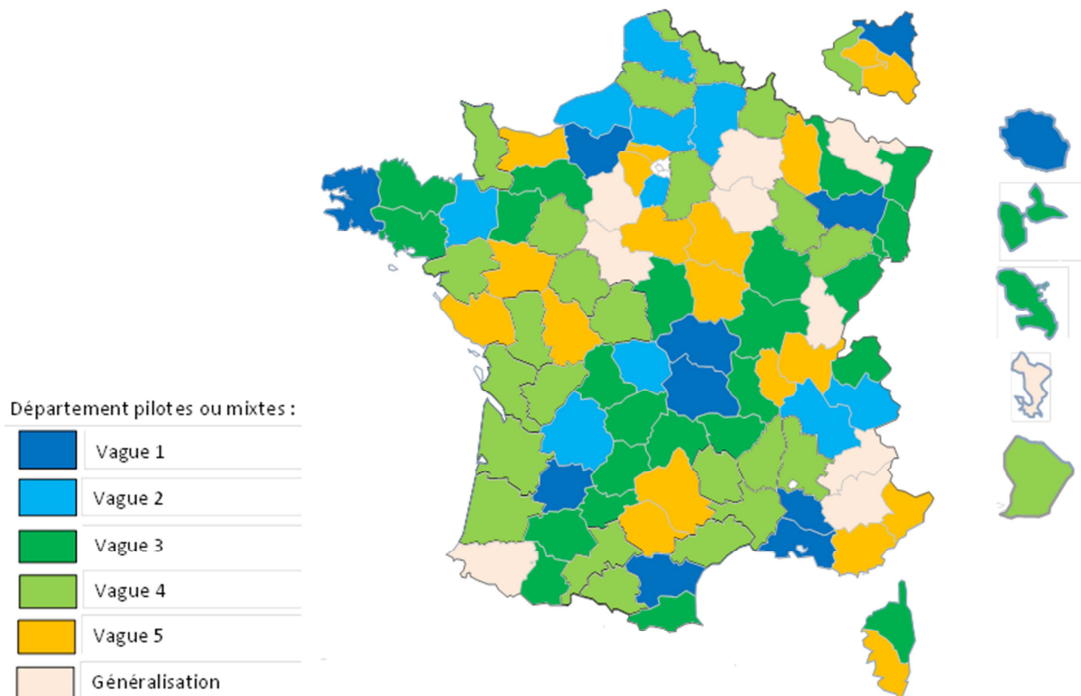
- Les jeunes bénéficiaires constituent un public en situation d'extrême fragilité : leur niveau de qualification est faible et beaucoup sont issus de familles pauvres et/ou n'entretiennent plus de relations avec leur père. Une forte proportion d'entre eux ont ou ont eu de graves difficultés pour trouver un toit pour dormir et/ou ne savent pas sur qui compter en cas de difficultés financières.
- Les résultats pour la première cohorte font ressortir des effets positifs sur les taux d'emploi (et notamment en emploi durable), plus particulièrement au moment de la deuxième interrogation (où plus de 80 % des bénéficiaires sont déjà sortis du dispositif). L'impact apparaît maximal au début du programme, et dans les mois suivants la sortie : 14 mois après l'entrée en Garantie Jeunes, l'impact évalué de la Garantie Jeunes est positif et très significatif : il s'élève à +6,3 points de pourcentage sur le taux d'emploi total, et +4,6 points sur le taux d'emploi en emploi durable.
- Les premiers résultats de la deuxième cohorte ne permettent pas à ce stade de confirmer ces effets mais pour la deuxième cohorte, la deuxième interrogation intervient plus tôt par rapport à la date d'entrée en Garantie Jeunes, que pour la première cohorte, ce qui ne donne pas un recul comparable par rapport à la date d'entrée en Garantie Jeunes, que

celles de la première cohorte. A ce titre, il conviendra de reconsidérer les résultats à la lumière de la troisième interrogation pour cette cohorte, non disponible à ce jour.

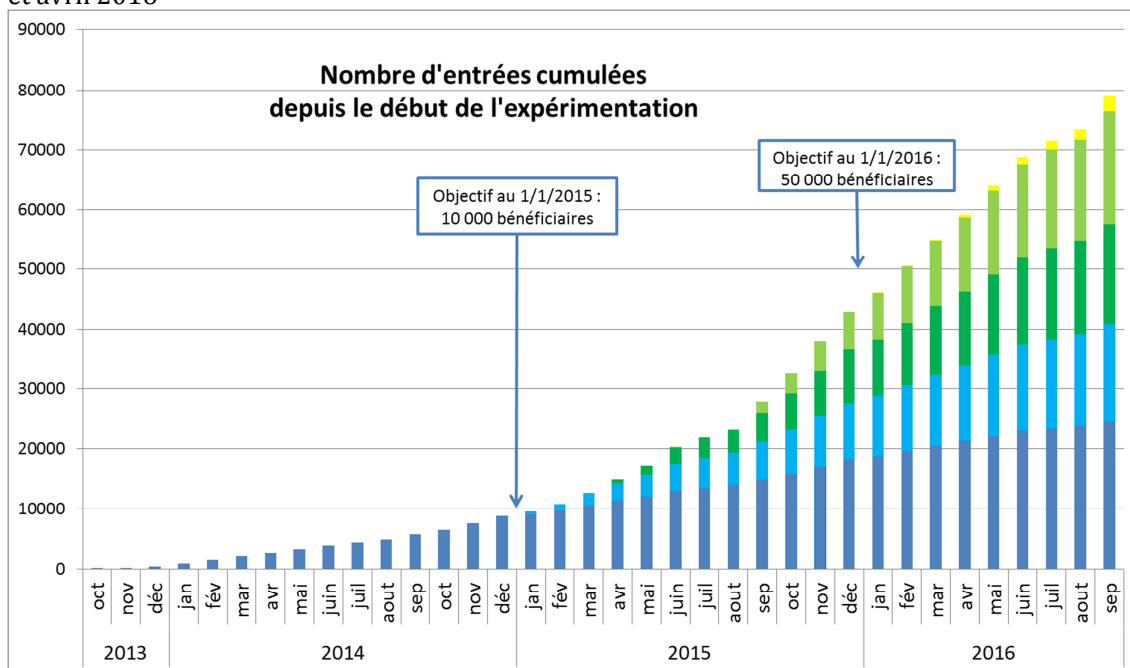
1. L'expérimentation de la Garantie jeunes

L'expérimentation a été lancée en octobre 2013 sur une première vague de 10 territoires (cf. carte 1.1), de la taille du département ou infra (départements dits « mixtes »), puis s'est étendue à 10 autres territoires en janvier 2015 (vague 2). L'expérimentation s'est ensuite rapidement élargie à 25 nouveaux territoires en avril 2015 (vague 3), puis 25 autres en septembre (vague 4). Au 1^{er} janvier 2016, tous les territoires volontaires proposent désormais le dispositif (19 nouveaux territoires) : la GJ est désormais proposée dans 358 missions locales (ML), soit 80 % du réseau. Le choix des territoires pilotes s'est fait suite à différents appels à candidatures. Le dispositif sera généralisé à tous les territoires au 1^{er} janvier 2017 suite à la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Entre octobre 2013 et fin septembre 2016, environ 80 000 jeunes ont bénéficié du dispositif (cf. graphique 1.2).

Carte 1.1 : Les différentes vagues de l'expérimentation



Graphique 1.2 : Nombre d'entrées initiales en GJ cumulées entre le début de l'expérimentation et avril 2016



Source : I-Milo (extraction début octobre 2016)

Champ : Entrées en GJ entre octobre 2013 (date de la mise en place du dispositif) et septembre 2016

Note de lecture : environ 80 000 entrées initiales ont eu lieu entre octobre 2013 et avril 2016, dont 24 500 dans les 10 territoires de la vague 1 de l'expérimentation.

2. La stratégie d'évaluation statistique

Le premier objectif de cette évaluation est de décrire précisément le public éligible de la Garantie jeunes. Il s'agit de quantifier et de caractériser les jeunes en grande précarité financière. Le second objectif est de décrire les parcours : comment évolue la situation des jeunes bénéficiaires en termes d'emploi, de revenu, d'autonomie ? Et surtout, quel est l'impact de la Garantie jeunes sur les parcours d'insertion sociale et professionnelle et les conditions de vie ?

L'évaluation d'impact d'un programme consiste à comparer la situation des bénéficiaires à la situation « contrefactuelle », c'est-à-dire celle qui aurait prévalu pour ces bénéficiaires si le programme n'avait pas été mis en place. Cette situation contrefactuelle n'est par définition pas observable directement. Elle oblige donc à une reconstitution potentiellement complexe du devenir d'un public témoin aussi similaire que possible. Lorsque l'expérimentation est aléatoire, le choix de ce public témoin est évident car construit ad-hoc. Dans le cas présent, ce n'est pas le cas. Il convient donc de reconstruire les trajectoires contrefactuelles via une stratégie spécifique.

L'expérimentation de la GJ s'est mise en place progressivement, sur des territoires pilotes. Il est donc toujours possible de comparer ces territoires à des territoires qui n'avaient pas encore mis en place la Garantie jeunes au moment de l'évaluation. Ces derniers sont en grand nombre.

2.1 Identifier les publics éligibles dans les territoires pilotes ET témoins : la mise en place d'Œdipe (Outil Extranet d'Identification des Publics Eligibles).

Il serait très certainement erroné de chercher à comparer directement les devenirs des bénéficiaires de la GJ de territoire-pilotes à celui d'un public de jeunes résidant dans des territoires-témoins en situation de non-emploi par exemple ou suivis par les missions locales. Cela reviendrait à négliger d'éventuels biais de sélection entre ce public et les bénéficiaires de la Garantie jeunes. C'est là justement une des difficultés de l'évaluation des programmes sociaux : les bénéficiaires possèdent un grand nombre de caractéristiques difficiles à observer directement même au moyen d'enquêtes très fouillées et qui contribuent à expliquer leur devenir. Si on ne tient pas compte de ces caractéristiques et qu'on se livre à des comparaisons « brutes » entre bénéficiaires et publics dans des sites témoins, celles-ci restent entachées de « biais de sélection » potentiellement très importants.

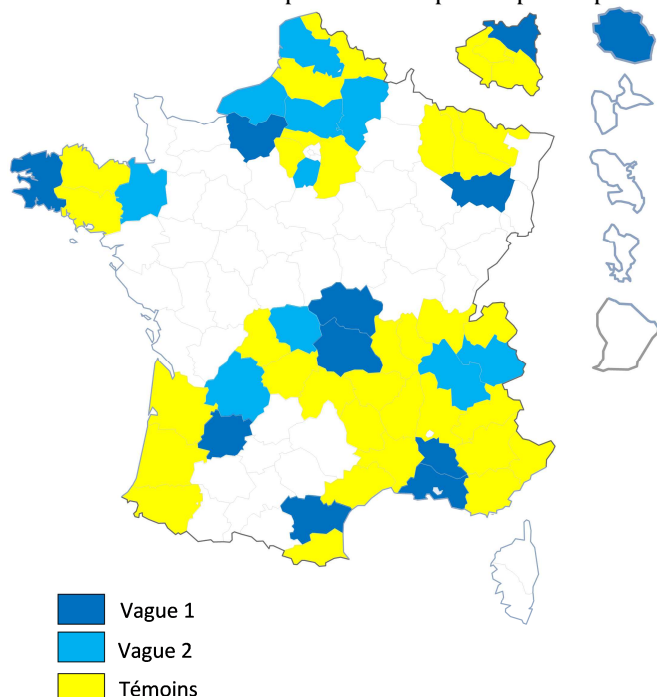
Pour évaluer correctement l'effet du programme, il est donc nécessaire de travailler sur des publics *définis et mesurés* de la même manière sur l'ensemble des territoires (pilotes comme témoins). C'est dans cette perspective qu'a été mis en place l'outil Œdipe, spécifiquement créé pour les objectifs de l'évaluation.

Il a été demandé aux conseillers des missions locales d'inscrire sur cette plateforme les jeunes majeurs (de 18 à 25 ans révolus) rencontrés pendant les périodes de fonctionnement d'Œdipe et remplissant *a priori* les critères d'éligibilité à la Garantie jeunes.

Œdipe permettait un recensement des jeunes éligibles dans l'ensemble des missions locales des 13 ex-régions où se situent les territoires « pilotes » des deux premières vagues de l'expérimentation ont été sollicitées (cf. carte 2.1). Les territoires non concernés par

l'expérimentation (c'est-à-dire hors vague 1 et 2 qui étaient les seuls désignés à l'époque) dans ces régions ont été sollicités pour servir de « témoins ».

Carte 2.1 : Carte des départements qui ont participé au remplissage d'Œdipe



2.2 Une stratégie de différence de différence : l'hypothèse importante de différences communes en l'absence du programme.

Schéma 2.2 : Schéma de l'évaluation

-		
-	-	

L'idée centrale repose sur la comparaison des devenir des jeunes pré-identifiés dans Œdipe entre les deux types de sites : sites pilotes d'une part et sites témoins d'autre part (voir le schéma 2.2). Par exemple, si y désigne la situation d'emploi à un instant t , l'idée est de comparer y sur les deux publics

Néanmoins, les territoires pilotes et les territoires témoins n'ont pas les mêmes caractéristiques. Par exemple, les territoires de la vague 1 sont plus en difficulté que la moyenne des territoires (cf. partie 4.1). Il est donc très probable qu'en l'absence de la mise en place de la GJ, les jeunes pré-identifiés des territoires de la vague 1 et ceux des territoires témoins n'auraient pas connu la même trajectoire moyenne. Il est donc nécessaire de contrôler de l'écart structurel sur ce type de publics entre les territoires.

La solution choisie consiste à contrôler la différence $y_{E,P}(t) - y_{E,T}(t)$ de l'écart « structurel » entre les territoires pilotes et témoins sur une population de jeunes « super-témoins ». Ces jeunes sont choisis avec des caractéristiques proches des jeunes pré-identifiés dans Œdipe mais ne sont a priori pas éligibles : ils ont été reçus en entretien individuel pendant l'ouverture d'Œdipe mais n'y ont pas été renseignés comme éligibles, et sont soit en logement autonome, soit hébergés par leurs parents. L'hypothèse principale est *qu'en l'absence de mise en place de programme*, l'écart entre la situation des jeunes super-témoins ($y_{NE,P}(t) - y_{NE,T}(t)$) et pré-identifiés ($y_{E,P}(t) - y_{E,T}(t)$) est identique entre les deux types de territoires, qu'ils soient pilotes ou témoins. C'est là l'hypothèse principale de l'évaluation. L'annexe 1 formalise plus précisément cette stratégie et en détaille le cadre d'application.

C'est cet estimateur en différence de différences qui est au centre de l'évaluation : il correspond à la différence entre la moyenne de la variable d'intérêt y (par exemple « être en emploi ») sur les jeunes pré-identifiés des territoires pilotes ($\bar{y}_{E,P}$) et celle sur ceux des territoires témoins ($\bar{y}_{E,T}$), à laquelle on retranche la différence entre la moyenne de la variable d'intérêt sur les super-témoins des territoires pilotes ($\bar{y}_{NE,P}$) et celle des super-témoins des territoires témoins ($\bar{y}_{NE,T}$) d'autre part. Soit :

$$(\bar{y}_{E,P} - \bar{y}_{E,T}) - (\bar{y}_{NE,P} - \bar{y}_{NE,T})$$

où y est notre variable d'intérêt, E la population de jeunes pré-identifiés dans Œdipe, NE les super-témoins, P les territoires pilotes et T les territoires témoins.

En l'absence de contamination des populations-témoins (c'est-à-dire que celles-ci n'entrent jamais en Garantie jeunes), cet estimateur en double-différence permet d'estimer l'effet de la Garantie jeunes sur les pré-identifiés des territoires pilotes (appelé couramment l'estimateur « Intention to Treat » dans la littérature spécialisée).

2.3 Passer de l'effet sur les pré-identifiés à l'effet sur les bénéficiaires

Or tous les jeunes pré-identifiés des territoires pilotes ne bénéficient pas du dispositif. Au lieu de se contenter de mesurer l'effet sur les jeunes pré-identifiés, on peut chercher également à estimer l'effet moyen sur les bénéficiaires. Celui-ci est plus lisible et compréhensible puisqu'il ne dépend pas du taux de jeunes effectivement entrés en Garantie jeunes parmi les pré-identifiés de territoires pilotes. Toujours en l'absence de contamination et des hypothèses précédemment énoncées (hypothèses H1, H2 et H3 précisées en annexe 1) alors l'effet sur les bénéficiaires correspond à l'estimateur DID précédemment calculé rapporté au pourcentage de jeunes pré-identifiés dans Œdipe des territoires pilotes effectivement entrés dans le dispositif.

2.4 Comment traiter la contamination : l'estimateur « Fuzzy DID »¹

En réalité, une partie des populations-témoin entrent en Garantie jeunes, pour différentes raisons. D'abord, les critères qui président à la définition des publics super-témoins ne sont pas des prédictors parfaits de la non-éligibilité à la Garantie jeunes. De plus, les jeunes non-éligibles peuvent être devenus éligibles. Enfin, certains territoires témoins commencent à expérimenter la Garantie jeunes.

Dans ce cas, l'estimateur de double-différence (DID) de l'ITT n'a plus de signification particulière : il est biaisé par rapport à la valeur de l'impact sur les jeunes pré-identifiés dans Œdipe. Pour autant, il sera présenté et analysé dans les résultats présentés dans ce rapport car la contamination est relativement faible et peut être négligée (voir annexe 1).

Moyennant une hypothèse supplémentaire d'homogénéité de l'impact sur les bénéficiaires, l'impact sur les bénéficiaires ATT (« Average Treatment effect on the Treated ») peut être estimé *sans biais* de la manière suivante par l'estimateur Wald-DID (annexe 1 pour plus de détails) :

$$ATT = \frac{(\bar{y}_{E,P} - \bar{y}_{E,T}) - (\bar{y}_{NE,P} - \bar{y}_{NE,T})}{(G_{J_{E,P}} - G_{J_{E,T}}) - (G_{J_{NE,P}} - G_{J_{NE,T}})}$$

Plus précisément, l'estimateur DID calculé sur la variable d'intérêt y est divisé par le même estimateur calculé sur la variable d'indicatrice d'entrée en Garantie jeunes.

¹ Pour plus de détails, on pourra consulter « Fuzzy Differences in Differences » de Chaisemartin Clément, D'Haultfoeuille Xavier. *Document de Travail CREST*.

3. Les données

Pour réaliser cette évaluation, la Dares s'appuie sur 3 sources : la base de données des missions locales, et les deux sources qu'elle a mises en place pour les besoins de l'évaluation : un recensement de jeunes éligibles à la Garantie jeunes et une enquête en panel.

3.1 Le système d'information des missions locales : Parcours 3 / I-Milo

La Dares dispose des données mensuelles issues du système d'information des missions locales. Cette base administrative recense les jeunes suivis par les missions locales, en Garantie jeunes ou non.

De nombreuses informations sur les jeunes suivis y sont renseignées par leurs conseillers, sur leurs caractéristiques personnelles (niveau d'étude, lieu de résidence, etc.), sur l'accompagnement dont ils bénéficient (inscription dans des dispositifs d'accompagnement, entretiens avec un conseiller, ateliers à la mission locale, etc.) ou leurs situations (emploi, formation, etc.).

Ces données permettent d'assurer le suivi statistique des bénéficiaires de la Garantie jeunes pendant qu'ils sont dans le dispositif. Elles sont mobilisées pour caractériser la population des bénéficiaires et pour décrire l'accompagnement réalisé par les missions locales pendant la durée du dispositif.

Ce système d'information a changé au cours de l'année 2015. L'ancien système d'information, Parcours 3, a été remplacé par I-Milo. Nous désignerons le système d'information des missions locales par I-Milo dans la suite.

3.2 Œdipe : Outil Extranet D'Identification des Publics Éligibles

L'un des objectifs de l'évaluation était d'identifier, quantifier et caractériser l'ensemble des jeunes *a priori* éligibles à la Garantie jeunes au moins selon les critères administratifs fixés par le décret n°2013-880 du 1^{er} octobre 2013, c'est-à-dire qui pourraient prétendre à entrer dans le programme au vu des critères d'éligibilité.

I-Milo ne permet pas d'identifier les jeunes éligibles parmi les jeunes suivis par les missions locales. En effet, il ne donne pas d'informations actualisées sur les revenus et ne comprend aucune information sur le soutien familial que les jeunes pourraient percevoir.

La Dares a donc mis en place une plateforme pour que les missions locales et d'autres structures d'accompagnement puissent recenser les jeunes majeurs potentiellement éligibles à la GJ pendant les deux périodes d'ouverture de la plateforme.

Les individus recensés sont majeurs (18 à 25 ans révolus au moment du repérage). Les mineurs ont été exclus du champ bien qu'ils puissent sous certaines conditions bénéficier de la Garantie jeunes. Les jeunes renseignés dans cette plateforme sont appelés par la suite « pré-identifiés dans Œdipe ».

Les régions qui ont renseigné Œdipe sont les suivantes : Aquitaine, Auvergne, Bretagne, Haute-Normandie, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Limousin, Lorraine, La Réunion, Nord-Pas de Calais, Picardie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Rhône-Alpes. Ce sont celles dont au moins un territoire appartenait aux vagues 1 ou 2 de l'expérimentation.

Compte tenu de leur implication moins forte dans le projet, les territoires témoins (territoires ne faisant pas partie des vagues 1 et 2) ont renseigné la plateforme en se limitant aux jeunes dont le nom de famille commençait par H, I, J, K, L ou M² afin de limiter la charge des conseillers.

Le questionnaire était composé d'une vingtaine de champs obligatoires sur différents thèmes (informations générales nominatives, scolarité, expérience professionnelle, situation personnelle et appréciation par le professionnel des difficultés rencontrées par le jeune). Le questionnaire était allégé des informations déjà présentes dans I-Milo pour éviter les doubles saisies.

Bilan du remplissage

La plateforme Œdipe a été ouverte sur deux périodes. La première, entre juin et décembre 2014, a permis de recenser plus de 20 000 jeunes au moment de la première vague d'expérimentation (cf. graphique 3.1). 84 % des missions locales sollicitées ont renseigné des jeunes (voir annexe 3 pour plus de détails sur quelques résultats issus de la base Œdipe). La deuxième vague de remplissage d'Œdipe a eu lieu de mi-mars à mi-juillet 2015.

3.3 Enquête en panel auprès de bénéficiaires de la Garantie jeunes et de populations témoins

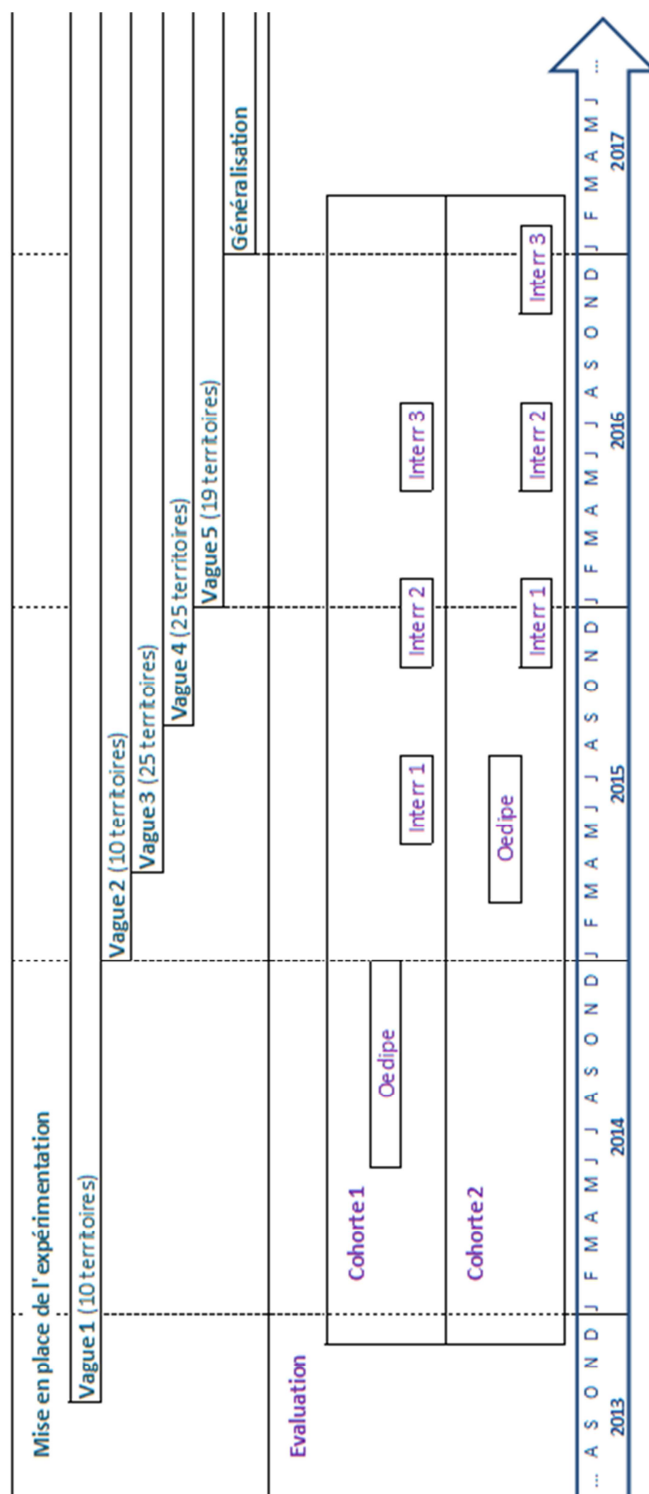
Les jeunes renseignés dans la base Œdipe ont ensuite été interrogés trois fois consécutives par voie d'enquête téléphonique. Chacune des deux vagues d'Œdipe a donné lieu à une cohorte. Chacune des deux cohortes de jeunes a été interrogée à trois reprises, avec 6 mois d'intervalle entre chaque interrogation (voir graphique 3.1). L'enquête a également permis d'interroger des super-témoins et un échantillon complémentaire de bénéficiaires à la Garantie jeunes.

Cette enquête quantitative permet de compléter les données permettant de caractériser le public cible de la Garantie jeunes, de décrire de manière approfondie les bénéficiaires et leur parcours professionnel, et d'évaluer l'impact du passage par la Garantie jeunes par comparaison avec des jeunes non bénéficiaires.

Cette enquête par téléphone permet d'aborder des thèmes importants pour l'évaluation de la Garantie jeunes qui ne sont pas présents dans les bases de données renseignées par des conseillers, que ce soit Œdipe ou I-Milo. Elle permet de suivre l'évolution de la situation de tous les jeunes concernés même lorsqu'ils ne sont plus suivis par la ML.

² Ce choix permettait un taux de sondage proche de 25 % et était simple à mettre en œuvre par les conseillers. Cette sélection modifiait peu la structure de la population d'après les tests réalisés à partir d'I-Milo.

Graphique 3.1 : Frise chronologique de l'expérimentation et de son évaluation



Contenu du questionnaire

Les principaux thèmes abordés par l'enquête sont les suivants :

- un calendrier rétrospectif d'emploi mois par mois sur 12 mois lors de la première interrogation puis environ 6 mois en vagues de ré-interrogation permet de savoir pour chaque mois si le jeune a travaillé, et combien de temps,
- la situation principale au moment de l'enquête (emploi, formation, recherche d'emploi ...),
- les formations et les stages,
- la recherche d'emploi,
- les projets professionnels,
- l'accompagnement (par les missions locales ou d'autres conseillers),
- la Garantie jeunes (pour les bénéficiaires, la manière dont ils ont connu le dispositif, éventuellement le motif pour lequel ils l'ont quitté),
- la situation personnelle et familiale (contacts avec les parents, vie en couple, enfants, etc.),
- les conditions de vie et l'autonomie : ressources, situation financière, santé, logement, mobilité, etc.,
- le bien-être (confiance dans les autres, bonheur),
- la participation sociale (inscription sur les listes électorales, vote).

Le temps moyen de passation du questionnaire par téléphone de 19 minutes en première interrogation (24 minutes pour les bénéficiaires), où beaucoup de questions sur la situation personnelle étaient posées, puis de 7 minutes lors des deux réinterrogations, où l'on souhaitait connaître l'évolution de leur situation.

Les taux de réponse

La population enquêtée est une population fragile : les jeunes enquêtés ont des difficultés professionnelles et/ou sociales. Cette population est difficile à joindre car ces jeunes changent souvent de coordonnées et ont tendance à moins bien répondre aux enquêtes.

Nous avons souhaité limiter les biais liés à la plus grande difficulté de joindre les jeunes les plus précaires (a priori moins facilement joignables) et avoir un taux de réponse suffisant pour les jeunes non bénéficiaires de la GJ qui pouvaient se sentir moins concernés par l'enquête. Nous avons ainsi mis en place avec le prestataire de collecte, plusieurs actions pour optimiser le taux de réponse : demande et obtention du caractère obligatoire au comité du label, lettre ou mail avis, information des conseillers des jeunes de l'enquête, mise en place d'une plateforme sur internet, d'une hotline, information et mise à jour des coordonnées par différents moyens, utilisation de différents numéros dont des proxys, changement du numéro affiché, relances en cours de collecte, remerciement des répondants, formation des enquêteurs, etc.

Les nombreux moyens mis en œuvre ont permis d'obtenir un taux de réponse d'environ 70 % (tableau 3.2) lors de la 1ère interrogation, et un taux d'attrition d'environ 20 % entre chaque interrogation. La non-réponse est principalement due aux faux numéros et aux appels non-décrochés. Il y a très peu de refus après présentation de l'enquête. Les jeunes non répondants à

une interrogation ne sont pas sollicités pour répondre à l'interrogation suivante. Notre échantillon d'étude comprend sur les deux cohortes environ 29 000 jeunes.

Tableau 3.2 : Les différentes collectes de données

Cohorte 1		Cohorte 2	
Echantillon initial	17 330 jeunes	Echantillon initial	11 290 jeunes
Interrogation 1 (Mai 2015 - Juil 2015)	12 280 répondants taux de réponse : 70,9 %	Interrogation 1 (Nov 15 - Fév 16)	7 830 répondants taux de réponse : 69,4 %
Interrogation 2 (Nov 2015- Févr 2016)	10 100 répondants taux de réponse par rapport aux répondants de la collecte 1 : 82,3 %	Interrogation 2 (Mai 2016-Juin 2016)	6 300 répondants taux de réponse par rapport aux répondants de la collecte 1 : 80,5 %
Interrogation 3 (Mai 16 - Juil 16)	8 190 répondants taux de réponse par rapport aux répondants de la collecte 2 : 81 %	Interrogation 3 (Oct 16 - Jan 17)	<i>En cours de collecte</i>

4. La Garantie jeunes : quels publics et quel accompagnement ?

4.1 Les territoires-pilotes : une situation économique difficile dans les territoires de la vague 1

Les territoires-pilotes ne se trouvent pas dans une situation économique moyenne. La situation économique y est plus difficile que dans les autres territoires. C'est particulièrement le cas pour la vague 1, c'est-à-dire les 10 premiers territoires-pilotes. Les jeunes y sont moins souvent en activité, plus souvent non-insérés, et parmi les actifs, les jeunes y sont plus souvent au chômage : le taux de chômage des 16-25 ans est de 30 % dans les territoires de la vague 1, contre 24 % dans les autres territoires.

Tableau 4.1 : Caractéristiques des territoires selon la vague d'expérimentation de la GJ

	Vague 1	Vague 2	Vague 3	Hors vagues 1, 2, 3
Taux de chômage	15,2	11,6	11,7	11,5
Taux d'activité des 16-25 ans	53,9	55,3	54,8	57,2
Taux d'emploi des 16-25 ans	38,1	41,6	41,7	43,6
Taux de chômage des 16-25 ans	29,7	24,8	24	24,1
Taux de non insérés 16-25 ans	22	19,2	18,2	18,7
Taux de ruralité	24,6	30,1	28,4	43,2

Source : Recensement de la population 2010

Ces constats justifient que la stratégie d'évaluation prévoit la correction des écarts structurels entre territoires par une méthode de double-différence.

4.2 Les bénéficiaires de la Garantie jeunes : une situation particulièrement défavorisée

Les jeunes entrés en GJ à fin janvier 2016 sont à 45 % des femmes. À leur entrée dans le dispositif, ils ont en moyenne 21 ans. L'analyse quantitative du profil des bénéficiaires de la GJ, complétée par la première étude qualitative, fait apparaître un public fragile, qui a connu des trajectoires heurtées.

Plus d'un quart vivent dans un Quartier prioritaire de la ville (QPV) ou dans une Zone urbaine sensible (Zus). 5 % sont de nationalité étrangère. Un tiers d'entre eux a déjà connu dans sa vie de grosses difficultés de logement et 6 % étaient dans une situation de logement instable ou sans abri dans les mois précédant l'entrée en GJ. Le niveau scolaire des bénéficiaires est peu élevé : 30 % ont un brevet des collèges ou sont sans diplôme, 40 % ont validé un niveau V (CAP ou BEP), 30 % ont un baccalauréat, et moins de 2 % ont validé un diplôme de l'enseignement supérieur. 22 % des bénéficiaires ont terminé leurs études à 16 ans.

Plus d'un quart déclarent que la situation financière de leurs parents était difficile ou très difficile lorsqu'ils étaient au collège et un autre quart que c'était juste, qu'il fallait faire attention. Ils sont souvent en rupture avec leur famille, leur père notamment, avec qui, quand il n'est pas

décédé ou pas connu (12 % des cas), ils n'ont pas eu de contact dans l'année dans un cas sur quatre. Beaucoup sont également isolés : 34 % d'entre eux ne connaissent personne qui pourrait les dépanner en cas de problèmes d'argent, et 17 % n'ont personne sur qui compter pour prendre des décisions difficiles.

Les bénéficiaires connaissent de nombreux freins à l'emploi : problème de mobilité, manque de qualification et d'expérience, etc.

Tableau 4.2 : Caractéristiques socio-démographiques des jeunes bénéficiaires de la GJ (vague 1 et 2 entrées jusqu'à la fin du premier semestre 2015)

	% parmi les bénéficiaires
Jeunes Femmes	44
Age	
16-17 ans	1
18 ans	13
19 ans	18
20 ans	18
21 ans	17
22 ans	14
23 ans et plus	19
Niveau de formation	
Niveau post-bac (avec ou sans diplôme)	1
Niveau bac (avec ou sans diplôme)	27
Niveau CAP-BEP (avec ou sans diplôme)	42
Niveau VI-Vbis	30
Diplôme	
Diplômé de l'enseignement supérieur	1
Bachelier (ou équivalent)	18
CAP-BEP	27
Sans diplôme	54
Habite dans un Quartier Prioritaire de la Ville	23

Source : I-Milo, Calculs DARES

Tableau 4.3 : Conditions de vie des jeunes bénéficiaires à l'entrée en GJ (vague 1 et 2 entrées jusqu'à la fin du premier semestre 2015)

	% parmi les bénéficiaires
Logement	
Chez les parents	62
Stable dans la famille (hors parents) ou chez des amis	16
Autonome (Locataire/propriétaire)	12
Foyer	4
Instable	4
Sans abri	2

Le jeune a-t-il vécu de grosses difficultés de logement	
Oui	31
Conditions de vie difficiles des parents lorsque le jeune était au collège (jugé par le jeune)	55
En cas de problèmes d'argent, le jeune connaît-il quelqu'un pour le dépanner	
Non	33
Contacts avec sa mère au cours des 12 derniers mois	
Oui	90
Non	6
Décédée	4
Jamais connue	0
Contacts avec son père au cours des 12 derniers mois	
Oui	66
Non	20
Décédé	10
Jamais connu	3

Source : Enquêtes de suivi des jeunes – Expérimentation Garantie jeunes. DARES

4.3 L'accompagnement des bénéficiaires de la Garantie jeunes

20 % des bénéficiaires sortent de manière anticipée

Les jeunes entrés en Garantie jeunes entre juin et décembre 2014 ont en moyenne passé 11 mois en GJ. L'accompagnement dure théoriquement un an, renouvelable pour quelques mois. 20 % des jeunes quittent le dispositif de manière anticipée, en moyenne au bout de 7 mois, tandis que 2 % sont renouvelés pour quelques mois à la fin de l'année en dispositif.

A la sortie du dispositif, les motifs de sortie remontés par les missions locales sont les suivants :

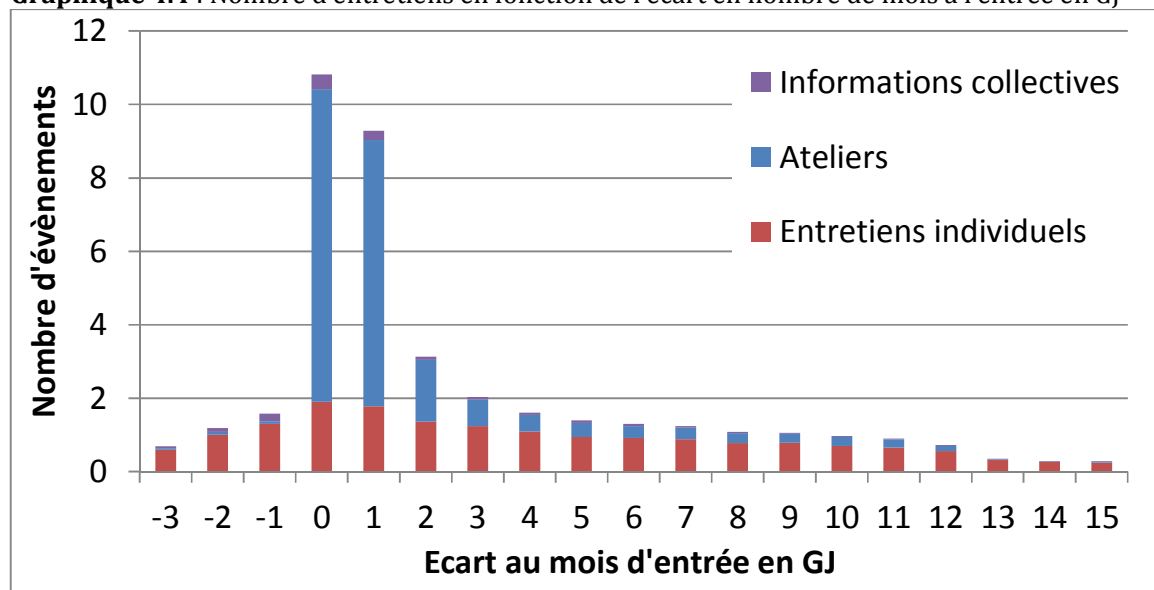
- 9 % sortent pour motif d'abandon (sortie anticipée choisie par le jeune),
- 12 % pour non-respect des engagements (sortie anticipée décidée par le conseiller),
- 31 % pour accès à l'autonomie avec situation active : ce sont les jeunes en emploi ou en formation qualifiante ou certifiante à la fin de l'accompagnement,
- 36 % pour accès à l'autonomie sans situation active : jeunes qui ne sont pas en emploi mais qui ont passé 80 jours en emploi ou en immersion pendant l'accompagnement,
- les autres partent pour différents motifs (déménagement, ...).

Un accompagnement très intense au cours deux premiers mois

Les deux premiers mois d'accompagnement sont caractérisés par de nombreux ateliers (graphique 4.4), suivis de manière collective par chaque promotion, de 13 jeunes en moyenne. Les entretiens individuels sont assez peu fréquents (moins d'un entretien individuel par mois) mais sont plus nombreux que dans les autres dispositifs (plus de deux fois plus fréquents que lors d'un Cavis). En plus de ces entretiens individuels ou collectifs, les jeunes vont souvent à la mission locale, qu'ils disent parfois considérer comme leur « deuxième maison », et ont des discussions informelles avec leurs conseillers. Ces aspects ne sont pas quantifiables mais sont relevés par les études qualitatives comme un élément spécifique de la Garantie jeunes.

Les données sous-estiment potentiellement le suivi car il est chronophage pour les conseillers de renseigner les nombreux contacts, d'autant plus quand ils sont informels. La fréquence des contacts est hétérogène : certains jeunes ne rencontrent presque jamais leur conseiller, se contentant d'envoyer leur déclaration de revenus mensuelle obligatoire par courrier, tandis que d'autres les sollicitent beaucoup.

Graphique 4.4 : Nombre d'entretiens en fonction de l'écart en nombre de mois à l'entrée en GJ



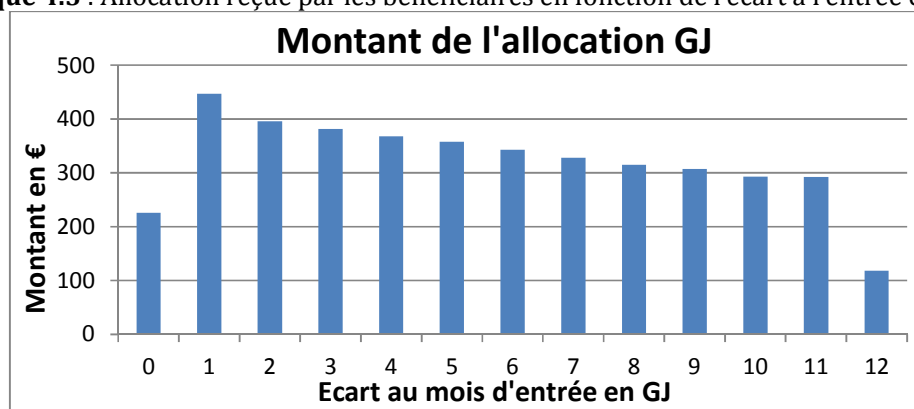
Source : entretiens renseignés dans I-Milo

Note de lecture : le mois suivant l'entrée en GJ (écart = 1), les bénéficiaires ont en moyenne 2 entretiens individuels et suivent 9 ateliers ou informations collectives.

Champ : jeunes entrés en GJ entre juin et décembre 2014

L'allocation

Graphique 4.5 : Allocation reçue par les bénéficiaires en fonction de l'écart à l'entrée en GJ



Source : allocations GJ renseignées dans I-Milo

Note de lecture : 2 mois après le mois d'entrée en GJ (écart = 2), les bénéficiaires touchent en moyenne 400 € d'allocations GJ. Les montants reçus lors des mois 0 et 12 sont très inférieurs car les jeunes commencent leur dispositif et en sortent en cours de mois calendaire.

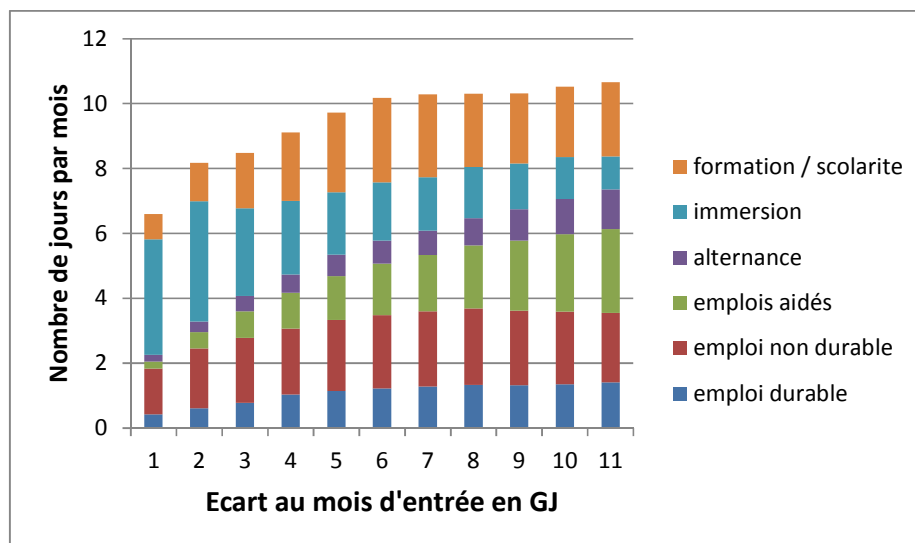
Champ : jeunes entrés en GJ entre juin et décembre 2014

Au début de leur accompagnement, les bénéficiaires touchent très souvent le maximum de l'allocation, puis au fur et à mesure le montant moyen diminue (graphique 4.5), avec l'augmentation des autres revenus, ainsi que - a priori dans une moindre mesure - des sanctions et des sorties de dispositifs. Les jeunes ont touchés en moyenne 3 800 € à la fin de leur accompagnement.

Les immersions en entreprise et les situations d'emploi et de formation

Les jeunes sont incités à multiplier les expériences professionnelles, qu'elles soient trouvées par eux-mêmes ou proposées par les conseillers. Les immersions sont un outil privilégié pour mettre les jeunes en emploi, surtout en début de dispositif : les deux premiers mois, ils passent en moyenne 3,5 jours en immersion d'après les situations renseignées dans I-Milo (graphique 4.6). Leur part diminue ensuite petit à petit au profit des emplois.

Graphique 4.6 : Nombre de jours moyen par mois dans une situation active renseignée dans I-Milo



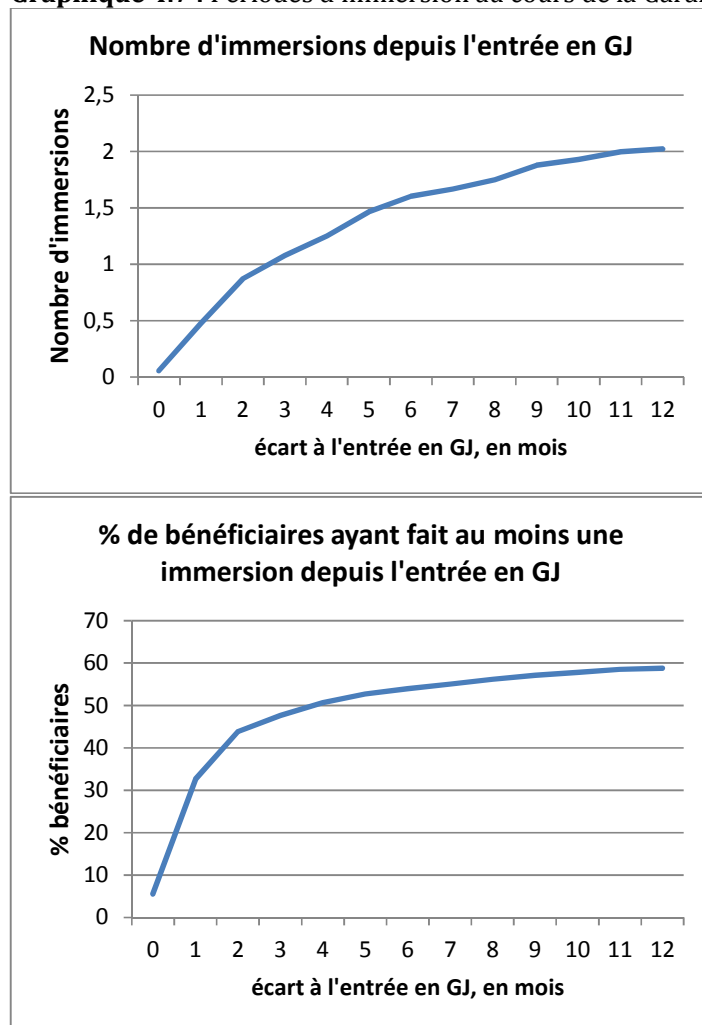
Source : situations renseignées dans I-Milo

Note de lecture : le 11^{ème} après l'entrée en GJ, les jeunes ont passé en moyenne un jour en immersion, et deux jours en emploi durable (CDI et CDD de 6 mois et plus).

Champ : jeunes entrés en GJ entre juin et décembre 2014, situations en cours de GJ

Les bénéficiaires ont réalisé en moyenne 1,6 immersion pendant leur accompagnement en GJ, pour une durée totale de 19 jours. Si on se limite à ceux restés en GJ au 12^{ème} mois, les jeunes ont bénéficié d'en moyenne 2 immersions, et sont 60 % à avoir réalisé au moins une immersion (graphique 4.7).

Graphique 4.7 : Périodes d'immersion au cours de la Garantie Jeunes



Source : I-Milo – calculs DARES

Champ : jeunes entrés en GJ entre juin et décembre 2014, toujours en dispositif lors du mois

Note de lecture : les jeunes qui étaient encore en programme au bout de 12 mois dans les territoires de la vague 1 avaient fait en moyenne 2 immersions. Ils étaient 60 % à en voir effectué au moins une.

5. L'impact de la Garantie jeunes

L'impact de la GJ est estimé successivement sur les deux cohortes de jeunes exposées à la Garantie jeunes respectivement au deuxième semestre 2014 et entre mi-mars et mi-juillet 2015. L'examen de deux cohortes de jeunes bénéficiant de la Garantie jeunes sur des territoires différents (la seconde cohorte entre en Garantie jeunes sur les 20 territoires de la vague 1 et de la vague 2 et la première sur les 10 territoires de la vague 1) permet renforcer la validité externe de l'évaluation. Nous cherchons par là non seulement à nous prémunir des hasards statistiques mais également de l'effet d'« expérimentation » en évitant de centrer notre regard seulement sur des territoires sélectionnés en premier, qui par leur enthousiasme et leur exemplarité pourraient ne pas être emblématiques de l'effet d'une Garantie jeunes généralisée.

5.1 Méthodologie et hypothèse d'écart commun

La capacité d'identification de l'impact dépend bien sûr crucialement des taux d'entrée dans le programme des jeunes pré-identifiés. Ce taux est très important dans la première cohorte (69 %) mais est malheureusement plus réduit dans la seconde (tableau 5.1). Il dépend également de la contamination statistique : pour que l'évaluation soit valide, il est nécessaire également que celle-ci reste faible par rapport au taux d'entrée des jeunes pré-identifiés des zones pilotes. Cela semble être le cas pour les deux cohortes. Néanmoins, la baisse de la puissance statistique entraînée par la contamination statistique n'est pas non plus complètement négligeable : elle revient à une baisse de 18 points du taux d'adhésion des jeunes pré-identifiés des zones pilotes pour la cohorte 1 et de 10 points pour la seconde.

Tableau 5.1 : Entrée en Garantie jeunes selon le groupe

Cohorte 1	Taux d'entrée en GJ
Pré-identifiés territoires pilotes	69,1 %
Pré-identifiés territoires témoins	13,1 %
Super-témoins territoires pilotes	7,9 %
Super-témoins territoires témoins	2,5 %
Cohorte 2	
Pré-identifiés territoires pilotes	39,7 %
Pré-identifiés territoires témoins	5,1 %
Super-témoins territoires pilotes	6,8 %
Super-témoins territoires témoins	0,7 %

Source : I-Milo, Œdipe. DARES

Dans ce rapport d'étape, nous ne disposons pas encore de l'ensemble des enquêtes de suivi des jeunes. Si les trois interrogations sont disponibles pour la première cohorte, seules deux interrogations de la seconde cohorte sont disponibles.

L'hypothèse que l'écart entre territoires pilotes et témoins est identique pour les jeunes pré-identifiés d'une part et jeunes super-témoins est centrale pour l'évaluation. Afin d'apporter des éléments de conviction sur cette hypothèse, nous vérifions ici qu'elle est vérifiée sur un certain nombre de variables prédéterminées avant l'entrée en Garantie jeunes. Les mêmes modèles de régression sont donc testés pour chacune de ces variables (sexe, âge, permis, origine nationale,

situation de pauvreté et niveau de formation) du tableau 5.2. Dans aucun d'entre eux, l'estimateur associé à l'effet β_3 (voir annexe 2 pour plus de détails) ne ressort significativement, ce qui conforte l'hypothèse d'écarts communs.

Tableau 5.2 : Simple différence et double différence sur les caractéristiques des pré-identifiés dans \mathcal{E} dipe des territoires pilotes et témoins

	Différence entre pré-identifiés dans \mathcal{E} dipe Pilotes versus Témoins (en points de %)	Différence de différences (coefficient β_3) (en points de %)
Avait le permis lors du repérage	0,1	1,7
Situation financière difficile au collègue	3,2**	0,9
Situation financière facile au collègue	0,0	1,5
A un parent étranger de naissance	2,3	2,7
Homme	-0,4	3,1
Décrocheurs	-1,3	-0,5
Niveau validé IV ou plus	-5,1***	-2,5
Niveau validé V bis ou moins	0,0	-0,5
20 ans ou moins	-2,8	-0,2
23 ans ou plus	2,5	-0,0

Champ : jeunes pré-identifiés dans \mathcal{E} dipe et super-témoins de la cohorte 1 répondants à la deuxième interrogation

5.2. Les effets sur l'emploi

Les effets sur l'emploi sont examinés sur quatre variables d'intérêt : l'emploi total, et une partition de celui-ci comprenant respectivement :

- les emplois aidés (hors alternance), stages et service civique ;
- l'emploi non durable (CDD, intérim...hors contrats aidés, stage et service civique) ;
- l'emploi durable (CDI et CDD de plus de 6 mois, y compris contrats de formation en alternance, hors emplois aidés).

Un impact important de la Garantie jeunes sur l'emploi durable des jeunes de la première cohorte entrée dans le dispositif dans la vague 1 des territoires-pilotes.

Nous disposons à ce jour des données des trois interrogations de la cohorte 1. L'impact est d'abord calculé sur les jeunes pré-identifiés dans \mathcal{E} dipe, c'est-à-dire sur un échantillon de jeunes pré-identifiés dans \mathcal{E} dipe, mais qui ne sont pas tous bénéficiaires de la Garantie jeunes. Cet échantillon possède l'avantage d'être disponible et mesuré de la même façon – grâce à la mise en place de la base \mathcal{E} dipe – sur les territoires témoins comme sur les territoires-pilotes.

L'impact évalué lors de l'interrogation 1 (en moyenne 8 mois après l'entrée en Garantie jeunes - cf. le calendrier pour les deux cohortes dans le tableau 5.3) montre un effet positif légèrement significatif statistiquement sur le taux d'emploi des jeunes pré-identifiés dans \mathcal{E} dipe des territoires pilotes (+4,4 points de pourcentage sur le taux d'emploi total, cf. le tableau 5.4). En interrogation 2, en revanche, (en moyenne 14 mois après l'entrée en Garantie jeunes, cf. le tableau 5.3), l'impact évalué est positif et très significatif : il s'élève à +6,3 points de pourcentage

sur le taux d'emploi total, et +4,6 points sur le taux d'emploi en emploi durable. Autrement dit, au moment de l'interrogation 2, la part des jeunes pré-identifiés dans les territoires pilotes qui sont en emploi est de 40,4 %, au lieu de 34,1 % si la Garantie jeunes n'avait pas été introduite. De même, leur part en emploi durable est de 20,5 %, au lieu des 15,9 % que l'on aurait constatés sans la Garantie jeunes. Enfin, l'interrogation 3 (20 mois en moyenne après l'entrée en Garantie jeunes, cf. le tableau 5.3) donne lieu à un effet significatif statistiquement de 4,7 points pour l'emploi durable (tableau 5.4).

Tableau 5.3 : Durée moyenne (en mois) entre l'entrée en Garantie jeunes et la date d'interrogation

	Interrogation 1	Interrogation 2	Interrogation 3
Cohorte 1	8,2	14,3	20,0
Cohorte 2	7,4	12,8	(données non encore disponibles)

Source : I-Milo – Calculs DARES

Note de lecture : En moyenne, les jeunes bénéficiaires de la Garantie jeunes de la première cohorte (territoires pilotes de la vague 1), étaient entrés dans le dispositif 8,2 mois auparavant au moment de la première interrogation.

Tableau 5.4 : Impact de la Garantie jeunes sur le taux d'emploi de l'ensemble des jeunes pré-identifiés des territoires pilotes (i.e. éligibles recensés dans Œdipe, bénéficiaires ou non de la Garantie jeunes) de la cohorte 1

	Cohorte 1					
	Interrogation 1		Interrogation 2		Interrogation 3	
	Moyenne (en %)	Impact différentiel (en points de %)	Moyenne (en %)	Impact différentiel (en points de %)	Moyenne (en %)	Impact différentiel (en points de %)
Taux d'emploi total	36,5	+4,4*	40,4	+6,3**	48,0	+3,9
Taux de contrats aidés, stages, service civique	9,0	+0,4	9,2	0,0	9,6	0,0
Taux d'emploi non aidés non durables (hors contrats aidés, stages et service civique)	11,9	+1,6	10,1	+2,1	11,9	-0,5
Taux d'emploi en emploi durable (i.e. CDI et CDD de 6 mois et plus, hors contrats aidés)	15,0	+2,6	20,5	+4,6**	26,0	+4,7**
Nombre d'observations	10123		8299		6728	

Source : Enquêtes de suivi GJ – DARES.

(***) : significatif au seuil de 1 %, (**) : significatif au seuil de 5 %, (*) : significatif au seuil de 10 %.

Note de Lecture : l'impact de la Garantie jeunes est significatif au seuil de 5 % sur le taux d'emploi durable à la deuxième interrogation des jeunes pré-identifiés dans la base Œdipe. Lors de cette interrogation, la mise en place de la Garantie jeunes a entraîné une hausse de la proportion en emploi de jeunes pré-identifiés dans les territoires pilotes de 6,3 points de pourcentage (4,6 points de pourcentage pour le taux d'emploi durable). Le taux d'emploi en emploi durable des jeunes pré-identifiés dans les territoires témoins est au moment de la seconde interrogation est de 20,5 % (alors qu'il n'aurait été que de 15,9 % sans la Garantie jeunes).

Les résultats du tableau 5.4 portent sur les jeunes pré-identifiés dans Œdipe. Or tous les jeunes pré-identifiés de la cohorte 1 n'entrent pas en Garantie jeunes : seuls 69 % d'entre eux sont

effectivement entrés dans le dispositif. L'impact de la Garantie jeunes sur les jeunes bénéficiaires proprement dits est un paramètre plus intéressant et plus lisible pour l'action publique. Il peut se déduire facilement des résultats précédents³ : l'interrogation 1 donne lieu à des effets faiblement significatifs et donc très peu interprétables. En interrogation 2, l'impact sur l'emploi des jeunes bénéficiaires est très significatif : il est de 11,5 points de pourcentage sur le taux d'emploi global des jeunes bénéficiaires, et de 9 points sur leur taux d'emploi en emploi durable. En interrogation 3, l'impact est de l'ordre de 9 points, mais significatif seulement au seuil de 10 % (cf. le tableau 5.5).

Compte tenu de la faiblesse des taux moyens d'emploi (total et en emploi durable) des jeunes ciblés par le programme - en relative difficulté sur le marché du travail -, les impacts ainsi mis en évidence pour l'interrogation 2 sont plutôt de forte ampleur. Ceci est d'autant plus notable que l'on peut vérifier que l'impact observé affecte essentiellement l'emploi durable et très peu l'emploi de moins de 6 mois, pourtant d'accès plus simple et plus fréquent. De même, on n'observe aucun écart sur l'emploi aidé entre les groupes des jeunes des territoires pilotes et les jeunes des territoires-témoins. En d'autres termes, l'effet positif sur l'emploi durable pour les bénéficiaires de la Garantie jeunes ne découle pas d'un plus grand recours aux emplois aidés pour les placer en emploi.

L'absence d'impact (ou tout au moins sa faible significativité) en interrogation 3 n'est pas surprenante et rejoint ce qui est couramment constaté dans d'autres travaux d'évaluation : l'impact de l'accompagnement lorsqu'il est positif s'observe généralement à court-terme et s'atténue à plus long-terme⁴.

Tableau 5.5 : Impact de la Garantie jeunes sur le taux d'emploi des jeunes bénéficiaires de la cohorte 1

	Interrogation 1		Interrogation 2		Interrogation 3	
Taux d'emploi total	27,8	+7,5	31,9	+11,5**	39,9	+6,8
Taux d'emploi aidés, stages, service civique	8,6	+0,7	8,9	-0,3	10,2	-0,5
Taux d'emploi non durable (hors contrats aidés, stages et service civique)	9,1	+2,6	8,0	+3,5	10,8	-1,0
Taux d'emploi durable (i.e. CDI et CDD de 6 mois et plus hors, emplois aidés)	9,6	+4,3	14,5	+9,1**	18,6	+9,0*
Nombre d'observations	10123		8299		6729	

Source : Enquêtes de suivi GJ - DARES.

(***) : significatif au seuil de 1 %, (**) : significatif au seuil de 5 %, (*) : significatif au seuil de 10 %.

Note de Lecture : à la deuxième interrogation, l'impact de la Garantie jeunes est significatif au seuil de 5 % sur le taux d'emploi en emploi durable des jeunes bénéficiaires. Lors de cette interrogation, la mise en place de la GJ a entraîné une hausse de la proportion de jeunes bénéficiaires en emploi durable de 9,1 points de pourcentage par rapport à ce qu'elle aurait été sans la Garantie jeunes. Le taux d'emploi durable est de 14,5 % (alors qu'il n'aurait été que de 5,4 % sans la Garantie jeunes).

³ Ce calcul simple tient compte du taux d'entrée effectif mais aussi du fait certains jeunes (en faible proportion) des super-témoins et des jeunes pré-identifiés des territoires témoins entrent en Garantie jeunes (phénomène dit de "contamination statistique")

⁴ Voir Kluve J. et alii : "Do Youth Employment Programs Improve Labor Market Outcomes? A Systematic Review", *IZA Discussion Paper*, No. 10 263, Octobre 2016.

La deuxième cohorte ne confirme pas pour l'instant les résultats de la première cohorte, mais il est nécessaire d'attendre la troisième interrogation non encore disponible.

Les mêmes estimations sont conduites sur les deux premières interrogations de la seconde cohorte de jeunes (tableaux 5.6 et 5.7). Pour les variables d'intérêt examinées, les effets estimés ne sont pas significatifs⁵. Les résultats sont donc difficiles à interpréter : la précision des estimations est trop faible pour permettre de conclure à ce stade.

La seconde cohorte pâtit d'une puissance statistique d'identification plus faible que la première cohorte. Le nombre de jeunes pré-identifiés dans la base CEdipe au premier semestre 2015 s'est avérée en effet plus faible que pour la première cohorte : les missions locales se sont moins mobilisées dans cet exercice à des fins d'évaluation qu'au début du processus d'évaluation. Par ailleurs, cette deuxième session a été ouverte sur une durée moins longue que la première.

Tableau 5.6 : Impact de la Garantie jeunes sur le taux d'emploi de l'ensemble des jeunes pré-identifiés des territoires pilotes (i.e. éligibles recensés dans CEdipe, bénéficiaires ou non de la Garantie jeunes) de la cohorte 2

	Cohorte 2			
	Interrogation 1		Interrogation 2	
	Moyenne (en %)	Impact différentiel (en points de %)	Moyenne (en %)	Impact différentiel (en points de %)
Taux d'emploi total	34,3	+0,7	42,5	-0,4
Taux d'emploi aidés, stages, service civique	9,9	+1,5	11,1	-0,1
Taux d'emploi non durable (hors contrats aidés, stages et service civique)	9,0	-2,1	10,9	-0,4
Taux d'emploi en emploi durable (i.e. CDI et CDD de 6 mois et plus, hors emplois aidés)	15,1	+1,4	20,1	+1,0
Nombre d'observations	5542		4313	

Source : Enquêtes de suivi GJ - DARES.

(***) : significatif au seuil de 1 %, (**): significatif au seuil de 5 %, (*) : significatif au seuil de 10 %.

Note de Lecture : Aux interrogations 1 et 2 de la cohorte 2, l'impact de la Garantie jeunes n'est pas significatif sur le taux d'emploi des jeunes pré-identifiés dans la base CEdipe.

⁵ A noter la baisse du taux d'emploi non durable (significative au seuil de 5 %) mais il est préférable d'attendre la troisième interrogation pour l'interpréter.

Tableau 5.7 : Impact de la Garantie jeunes sur le taux d'emploi des jeunes bénéficiaires de la cohorte 2

	Interrogation 1		Interrogation 2	
Taux d'emploi total	28,2	+3,6	36,9	-13,2
Taux d'emploi aidés, stages, service civique	10,3	+6,0	12,8	-0,8
Taux d'emploi non durable (hors contrats aidés, stages et service civique)	7,3	-7,6	9,4	-16,7**
Taux d'emploi en emploi durable (i.e. CDI et CDD de 6 mois et plus hors emplois aidés)	10,5	+5,6	14,3	+4,9
Nombre d'observations	5542		4313	

Source : Enquêtes de suivi GJ – DARES.

(***) : significatif au seuil de 1 %, (**): significatif au seuil de 5 %, (*) : significatif au seuil de 10 %.

Note de Lecture : Aux interrogations 1 et 2 de la cohorte 2, l'impact de la Garantie jeunes n'est pas significatif sur le taux d'emploi des jeunes bénéficiaires.

Une seconde hypothèse, susceptible d'expliquer la non significativité des effets estimés, est que la seconde interrogation de la seconde cohorte ne se situe pas au même moment du parcours des jeunes de la cohorte. Elle intervient à un stade plus précoce : 38 % des jeunes de la cohorte 2 sont encore en programme lors de la deuxième interrogation contre seulement 18 % des jeunes de la cohorte 1 - cf. le tableau 5.8. La première cohorte semble indiquer que l'impact de la Garantie jeunes est maximal à la sortie du programme (voir aussi plus bas) et que l'effet n'est pas significatif en fin de dispositif. Il est donc possible que la temporalité de l'observation sur cette cohorte ne permette pas pour l'instant de mise en évidence de cet impact.

La troisième interrogation de la seconde cohorte – qui sera disponible au printemps 2017 – permettra d'affiner ces premiers résultats.

Tableau 5.8 : Proportion de jeunes bénéficiaires étant sortis de Garantie jeunes lors de l'interrogation

	Interrogation 1	Interrogation 2	Interrogation 3
Cohorte 1	16 %	82 %	92 %
Cohorte 2	4 %	62 %	<i>(non encore effectuée)</i>

Source : I-Milo – Calculs DARES

Note de lecture : parmi les jeunes bénéficiaires enquêtés de la cohorte 1 (1ère vague des territoires pilotes), 16 % étaient sortis du dispositif au moment de la première interrogation.

L'impact sur la situation d'emploi des jeunes de la première cohorte est maximal au début du programme et après la sortie.

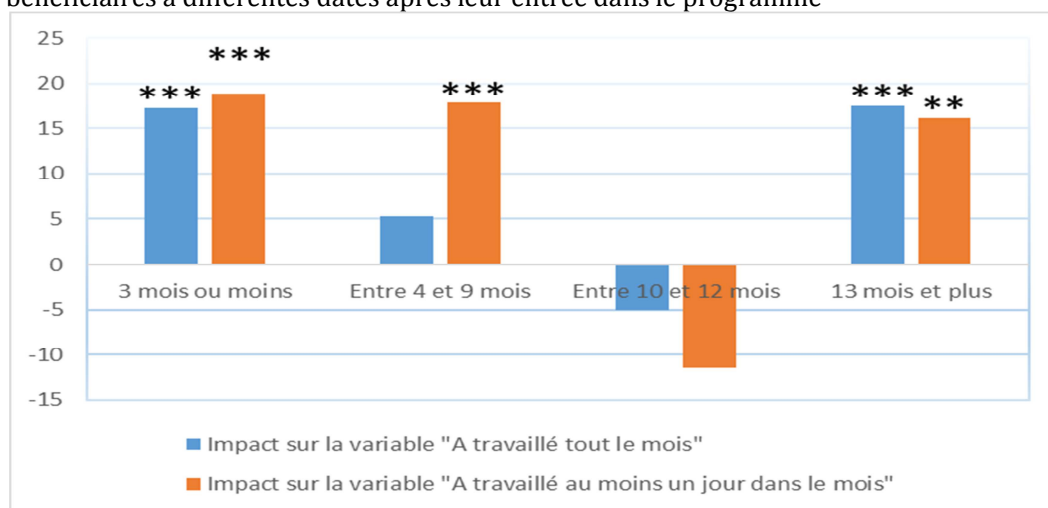
Les enquêtes incluent des calendriers rétrospectifs sur l'activité professionnelle des jeunes. Ces calendriers permettent ainsi de reconstituer la proportion de jeunes ayant travaillé au moins une fois dans un mois donné ou sur la totalité d'un mois donné. En utilisant les mêmes méthodes que précédemment, il est donc possible de calculer l'impact du programme en fonction de l'écart à la date d'entrée en Garantie jeunes. Il convient de rappeler que la notion d'emploi comprend ici toutes les formes d'emploi, y compris stages, périodes d'immersion, services civique, contrats aidés et contrats de travail classiques.

Cette analyse met en évidence une variabilité importante de l'impact selon la date : il est important en début de période, se maintient en milieu de programme mais uniquement sur le fait d'avoir travaillé au moins une fois. Il n'est pas significatif entre 10 et 12 mois et remonte de façon importante après la sortie du programme.

La variabilité de l'impact selon la date peut surprendre, car on pourrait s'attendre à un profil plus linéaire ou au moins plus progressif. Il est difficile d'interpréter ces résultats à ce stade, en particulier parce qu'il serait important de les confirmer sur la seconde cohorte d'étude. On peut supposer que l'apparition très rapide d'un impact important dès les trois premiers mois du programme pourrait être reliée à la très forte intensité de l'accompagnement au cours des six premières semaines. On peut observer en particulier que l'effort sur les périodes d'immersion devient très important dès les premières semaines du programme (voir le graphique 5.9). Si l'impact s'atténue sur la suite du programme, la sortie semble fonctionner comme un second moment « déclencheur ».

Plusieurs facteurs pourraient expliquer ce rebond en fin de période. Ce dernier pourrait résulter d'une remobilisation des bénéficiaires, qui voyant approcher la fin du dispositif, saisissent toutes les opportunités d'emploi possibles, alors que la période qui précède est peut-être davantage consacrée à la recherche, mais aussi, dans certains cas, à certains investissements (formation, acquisition du permis...). Une autre hypothèse - non exclusive de la précédente - est que les conseillers des Missions locales accroissent l'effort de placement pour les jeunes bénéficiaires proches de la fin du dispositif. Cependant, il ne s'agit là que de conjectures. Ces effets différenciés selon l'ancienneté dans le programme restent eux-mêmes à confirmer avec les résultats définitifs de la cohorte 2.

Graphique 5.9 : Impact de la Garantie jeunes sur l'activité professionnelle des jeunes bénéficiaires à différentes dates après leur entrée dans le programme



Source : Enquêtes de suivi GJ - DARES.

(***) : significatif au seuil de 1 %, (**) : significatif au seuil de 5 %, (*) : significatif au seuil de 10 %.

Note de lecture : entre 4 et 9 mois après leur entrée en Garantie jeunes, l'impact de la du dispositif sur la proportion moyenne de jeunes bénéficiaires ayant travaillé pendant la totalité du mois n'est pas significatif. En revanche, à ces mêmes dates, l'impact de la Garantie jeunes sur la proportion moyenne de jeunes bénéficiaires ayant travaillé au moins une fois dans le mois est positif et significatif. Il s'élève à +18 points.

Annexe 1 : Cadre de l'évaluation et hypothèses

On souhaite connaître l'effet de bénéficier ou d'avoir bénéficié de la Garantie jeunes (indicatrice GJ) sur une situation (variable d'intérêt Y). Ce dispositif est expérimenté sur des territoires pilotes (indicatrice de territoire pilote : P) sur une partie de la population pré-identifiée dans Œdipe (indicatrice E).

Soit Y_0 la variable aléatoire associée à la variable d'intérêt si le jeune n'a pas bénéficié de la Garantie jeunes et Y_1 celle si le jeune a bénéficié de la GJ. Une seule des deux situations est réellement observée : Y est la variable aléatoire associée à la variable d'intérêt *observée*.

Une première hypothèse importante (**H1**) est que la mise en place du programme n'a pas d'impact sur les non-bénéficiaires. Autrement dit, il n'y a pas d'effets externes du programme. C'est une hypothèse importante appelée couramment « SUTVA » (Stable Unit Treatment Value Assumption) au sein du cadre de Rubin.

Dans ces conditions, on a : $Y = Y_0 \times (1 - GJ) + Y_1 \times GJ$ (H1).

On s'intéresse ici à l'effet moyen sur l'ensemble des éligibles des territoires pilotes, appelé dans la littérature Intention to treat (ITT) : $ITT = E(Y - Y_0 | P = 1, E = 1)$.

Pour identifier l'ITT, on rajoute une hypothèse (**H2**) d'écart commun en l'absence de traitement. Cette hypothèse suppose qu'en l'absence de traitement, l'écart entre éligibles et non-éligibles n'est pas affecté par le statut du territoire (pilote ou témoin). Elle permet d'identifier la situation contrefactuelle en l'absence de programme dans les territoires où celui-ci a été mis en place.

$$\begin{aligned} & E(Y_0 | E = 1, P = 1) - E(Y_0 | E = 0, P = 1) \\ &= E(Y_0 | E = 1, P = 0) - E(Y_0 | E = 0, P = 0) \end{aligned} \text{ (H2)}$$

On fait également l'hypothèse (**H3**) d'absence de contamination des publics super-témoins ainsi que des publics des sites témoins. Autrement dit, aucun d'entre eux ne bénéficie de la Garantie jeunes.

L'estimateur DID

On peut alors estimer $E(Y_0 | E = 1; P = 1)$ par $E(Y_0 | E = 0, P = 1) + E(Y_0 | E = 1, P = 0) - E(Y_0 | E = 0, P = 0)$ grâce à l'hypothèse 2. Sous les hypothèses 1 et 3, cela peut s'estimer directement par $E(Y | E = 0, P = 1) + E(Y | E = 1, P = 0) - E(Y | E = 0, P = 0)$. L'autre élément de l'ITT, $(E(Y | P = 1, E = 1))$, se calcule directement puisque Y est observé.

Dans ce cas, l'estimateur DID est exactement l'estimateur de l'impact du programme sur les jeunes pré-identifiés dans Œdipe dans les territoires pilotes.

$$\begin{aligned} \text{DID} &= E(Y | E = 1, P = 1) - E(Y | E = 0, P = 1) - \\ & [E(Y | E = 1, P = 0) - E(Y | E = 0, P = 0)] = \text{ITT} \end{aligned}$$

Cas d'une contamination des populations témoins

En pratique, certains pré-identifiés dans Œdipe des territoires témoins et certains non éligibles entrent en Garantie jeunes. On parle dans ce cas de *Fuzzy Differences-in-Differences* [8].

Dans ce cas, Y_0 n'est pas toujours observé pour les trois populations témoins et l'estimation en double-différence est biaisée. Si par exemple la GJ a un effet positif sur l'emploi, la situation observée des pré-identifiés des territoires témoins est surestimée, ce qui sous-estime l'écart

éligibles pilote versus éligibles témoins. En présence de contamination parmi les super-témoins, l'écart structurel est mal estimé : l'écart entre super-témoins des territoires pilotes et témoins est censé refléter l'écart entre pré-identifiés des territoires pilotes et témoins en l'absence de mise en place de la GJ.

L'estimateur DID peut s'exprimer de la façon suivante :

$$DID = \theta_{11}ATT_{11} - \theta_{10}ATT_{10} - (\theta_{10}ATT_{10} - \theta_{00}ATT_{00})$$

Où θ_{ij} désigne la proportion de jeunes de l'ensemble $E=i, P=j$ entrant effectivement dans le programme GJ. Par exemple θ_{00} représente la proportion de jeunes super-témoins dans les zones témoins entrant en GJ.

ATT_{ij} est l'effet du programme GJ sur les bénéficiaires ($GJ=1$) de l'ensemble $E=i, P=j$.

$$ATT_{ij} = E(Y_1 - Y_0 | E = i, P = j, GJ = 1)$$

Par exemple ATT_{00} est l'effet de la GJ sur les jeunes super-témoins des zones témoins.

Dans ces conditions, l'estimateur DID n'est plus égal à l'ITT et ne peut pas s'interpréter facilement. Néanmoins, si les taux de contamination $\theta_{10}, \theta_{01}, \theta_{00}$ sont relativement faibles par rapport à θ_{11} (ce qui est le cas en pratique), alors on peut négliger les trois derniers termes de l'équation précédente, on obtient alors :

$$DID \approx \theta_{11}ATT_{11} = ITT$$

C'est pourquoi, l'estimateur DID est analysé tout au long de ce rapport en dépit de la faible contamination observée.

L'estimateur Wald-DID

L'estimateur Wald-DID permet de passer de l'estimation de l'effet sur les pré-identifiés dans Cédipe à l'effet sur les bénéficiaires, tout en corrigeant de la contamination dans le cadre d'un « *fuzzy DID* ».

En supposant que tous les ATT_{ij} sont égaux entre eux, c'est-à-dire que l'effet sur les bénéficiaires est homogène, on obtient que

$$ATT = \frac{DID}{\theta_{11} - \theta_{10} - \theta_{01} + \theta_{00}}$$

Sans covariables, cet estimateur correspond à l'estimateur en différence de différences de notre variable d'intérêt divisé par l'estimateur en double différence du fait d'être entré dans le programme

$$\frac{[\bar{y}_{P,E} - \bar{y}_{T,E}] - [\bar{y}_{P,NE} - \bar{y}_{T,NE}]}{[\bar{G}_{P,E} - \bar{G}_{T,E}] - [\bar{G}_{P,NE} - \bar{G}_{T,NE}]}$$

où GJ est l'indicatrice de bénéficiaire ou d'avoir bénéficié de la Garantie jeunes.

Annexe 2 : La méthode d'estimation

L'estimateur en double-différence

L'estimateur en double-différence correspond au paramètre β_3 dans ce modèle :

$$y_{im} = \beta_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 P_m + \beta_3 E_i \times P_m + \varepsilon_{im}$$

où i = jeune, m = mission locale du jeune, E_i = indicatrice éligible (pré-identifiés dans CEdipe), P_m = indicatrice ML pilote, sous l'hypothèse que $E[\varepsilon_{im}|E_i, P_m] = 0$

β_1 représente l'écart entre pré-identifiés dans CEdipe et super-témoins.

β_2 représente l'écart structurel entre territoires pilotes et témoins.

β_3 représente l'écart propre aux pré-identifiés entre territoires pilotes et témoins.

$\beta_2 + \beta_3$ correspond à la différence entre pré-identifiés pilotes et témoins.

Si ε_{im} a une structure de variance-covariance indépendante et identiquement distribuée, on peut estimer l'équation précédente par les moindres carrés ordinaires. Toutefois, il est nécessaire de prendre des précautions supplémentaires pour améliorer l'estimation de notre ITT.

Variables de contrôle

On inclut des variables de contrôle dans le modèle, qui sont liées à la variable d'intérêt et/ou au fait d'être traité. On peut ajouter des variables sur les caractéristiques de la mission locale et de son territoire (X_m) et des variables sur les jeunes (X_i). L'ajout de ces variables permet de se rapprocher mieux de la structure i.i.d. recherchée pour les résidus. Il permet en outre de gagner potentiellement de la puissance statistique en réduisant la variance inexpliquée et donc d'obtenir des estimations plus précises des paramètres d'intérêt.

Données groupées (« cluster ») : effets fixes mission locales

Le modèle classique suppose que les résidus soient non corrélés. Ici, cette hypothèse peut être remise en cause de par la structure hiérarchique des données. En effet, plusieurs jeunes fréquentent la même mission locale. Les jeunes d'une même ML partagent des caractéristiques communes non observées (et donc incluses dans les résidus) ayant un effet sur la variable d'intérêt, par exemple le contexte local du marché du travail ou la qualité du suivi de la ML. Cela crée de la corrélation entre les résidus des individus d'une même mission locale et de biaiser nos résultats.

Pour ne pas biaiser les estimations et ne pas surestimer la précision des estimateurs, il convient de tenir compte de cette corrélation, classiquement par un effet fixe ou par un effet aléatoire « mission locale » α_m :

$$y_{im} = \beta_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 P_m + \beta_3 E_i \times P_m + \beta_4 X_i + \beta_5 X_m + \beta_6 \alpha_m + u_{im}$$

Les modèles à effets fixes consistent à contrôler de l'effet mission locale en incluant dans le modèle une indicatrice pour chacune des 255 missions locales. Les modèles à effets aléatoires consistent à prendre en compte la forme hiérarchique des données en incluant un effet mission locale au résidu. Ce deuxième type de modèle repose sur l'hypothèse que l'effet mission locale n'est pas corrélé aux covariables, Cela n'est probablement pas le cas ici. Afin de ne pas biaiser nos résultats, on préfère donc utiliser des effets fixes, qui donnent des résultats toujours convergents.

Dans le cas des effets fixes, les variables X_m , la constante et l'effet de P_m ne sont plus identifiables.

Estimation par un modèle linéaire de probabilité

Dans le cadre de notre évaluation, la plupart des variables d'intérêt sont dichotomiques. Deux types de modélisation sont couramment utilisées en pratique : une régression logistique (ou probit) et un modèle linéaire de probabilité.

Nous avons opté ici pour un modèle linéaire de probabilité. Ce type de modèle est en effet plus simple à interpréter : l'effet estimé pour une covariable ne dépend pas de la valeur des autres covariables. On l'interprète donc facilement, contrairement au modèle logistique où l'odds-ratio est compliqué à expliciter et l'effet marginal d'une variable dépend de la valeur des autres covariables et demande donc de fixer une situation de référence.

Lorsque la probabilité est comprise entre 0,2 et 0,8, la régression logistique et le modèle linéaire donnent des résultats très proches [10]. Ce n'est donc pas problématique d'utiliser ce type de modèle si la situation expliquée n'est ni trop rare, ni trop fréquente.

Estimateurs de la précision

Les tests habituels sur les coefficients sont faussés pour les modèles linéaires de probabilité. L'estimateur de la variance calculé doit tenir compte de l'hétéroscédasticité. Tous les estimateurs de la précision des modèles présentés ci-après sont estimés à partir de l'estimateur de type sandwich, qui est robuste à l'hétéroscédasticité et qui de plus autorise la corrélation intra-groupe.

L'estimateur Wald-DID

L'estimateur Wald-DID correspond au paramètre β_3 dans ce modèle :

$$y_{im} = \beta_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 P_m + \beta_3 GJ_i + \varepsilon_{im}$$

où GJ_i est l'indicatrice de traitement et est instrumentée par $P_m \times E_i$.

Le fait d'être traité, c'est-à-dire de bénéficier ou d'avoir bénéficié de la GJ, est endogène : l'entrée en GJ n'étant pas aléatoire mais ciblée sur les populations les plus précaires. On l'instrumente donc par le fait d'être pré-identifiés dans Œdipe dans un territoire pilote. Notre variable est un bon instrument : l'interaction $P_m \times E_i$, explique bien le fait d'être traité et est a priori non-corrélée aux composantes inobservées de notre variable d'intérêt si l'on contrôle par les variables indicatrice territoires pilotes P et jeune pré-identifié E.

L'estimateur de β_3 ainsi obtenu est l'estimateur Wald-DID. C'est un estimateur local : l'effet moyen du traitement sur les bénéficiaires est estimé sur une sous-population – les compliers - non-identifiable.

Avec des covariables et des effets fixes, l'équation que l'on estime est la suivante :

$$y_{im} = \beta_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 P_m + \beta_3 GJ_i + \beta_4 X_i + \beta_5 X_m + \beta_6 \alpha_m + u_{im}$$

Annexe 3 : résultats issus de la base Œdipe

La base Œdipe a été mise en place dans les 13 régions françaises ayant accueilli un territoire pilote de la vague 1 ou de la vague 2. La première collecte Œdipe (cohorte 1) s'est déroulée d'avril 2014 à décembre 2014 (hors août) et la seconde de mars à juillet 2015.

Parmi les 302 missions locales des régions concernées, 259 (soit 86 % d'entre elles) ont intégré au moins un jeune dans Œdipe lors de la première cohorte. Les missions locales se sont cependant moins mobilisées lors de la seconde collecte : 174 missions locales ont renseigné des jeunes (soit 58 %). Le nombre moyen de jeunes intégrés (parmi les missions locales répondantes) s'élève à environ 148 pour la cohorte 1 et à 96 pour la cohorte 2 mais cela s'explique par une durée de fonctionnement de d'Œdipe plus courte en vague 2 : 4 mois contre 8 en vague 1.

L'évaluation repose sur l'hypothèse très importante que les jeunes pré-identifiés dans les deux types de missions locales (pilotes et témoins) recouvrent la même réalité. En particulier, il convient qu'à caractéristiques territoriales identiques, le nombre de jeunes pré-identifiés ne dépende pas de la nature pilote ou témoin de la mission locale. Les tableaux A3.1 et A3.2 présentent ainsi les résultats des régressions du nombre de jeunes pré-identifiés sur le statut pilote ou témoin de la mission locale, respectivement pour les deux collectes. Ce nombre dépend également d'un effet taille du territoire et de la situation économique du territoire de ressort de la mission locale, captée soit par le nombre de jeunes reçus en entretien par celles-ci, soit par le nombre de NEETS.

Tableau A3.1 : Régression du nombre de jeunes renseignés par mission locale sur le caractère pilote ou témoin des missions locales. (Œdipe cohorte 1)

Variable dépendante	Nombre de jeunes renseignés (vague 1 Œdipe)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Nombre de jeunes reçus par la mission locale en entretien individuel en 2013	0,035*** (0,0048)		0,035*** (0,0048)	
Nombre de jeunes NEETS sur le territoire de ressort de la mission locale		0,023*** (0,0039)		0,023*** (0,0039)
ML de la vague 1	-6,29 (29,5)	-2,19 (30,26)		
ML de la vague 2 (témoin en cohorte 1)	-11,97 (24,27)	-10,78 (24,90)		
Autres témoins	ref	ref		
ML pilote (vague 1 ou 2)			-3,67 (28,98)	-7,49 (20,82)
ML témoin			ref	ref
Nombre d'observations	301	301	301	301

Source : Base Œdipe – DARES

Tableau A3.2 : Régression du nombre de jeunes renseignés par mission locale sur le caractère pilote ou témoin des missions locales. Cédipe Vague 2)

Variable dépendante	Nombre de jeunes renseignés (vague 2 Cédipe)			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Nombre de jeunes reçus par la mission locale en entretien individuel en 2013	0,0041* (0,0021)		0,0057** (0,0028)	
Nombre de jeunes NEETs sur le territoire de ressort de la mission locale		0,0024 (0,0015)		0,0028 (0,0020)
ML pilote (vague 1, 2 et 3)	-10,58 (9,30)	-10,21 (9,34)		
ML témoin	ref	ref		
ML de la vague 1			1,34 (19,66)	1,79 (19,75)
ML de la vague 2			-6,62 (16,29)	-6,56 (16,37)
ML de la vague 3			-34,23* (19,45)	-33,95* (19,57)
ML témoins			ref	ref
Nombre d'observations	302	302	302	302

Source : Base Cédipe – DARES

Les régressions confirment donc les hypothèses. Que ce soit en cohorte 1 ou en cohorte 2, après contrôle du nombre de jeunes reçus en entretien ou du nombre de jeunes NEET, le caractère pilote ou témoin n'a aucune incidence sur le nombre de jeunes intégrés dans Cédipe par les missions locales. Seul petit bémol : lors de la seconde collecte, les missions locales de la vague 3 ont intégré un nombre légèrement significativement inférieur aux autres missions locales. Il sera donc nécessaire de tenir compte de cet aspect dans les résultats en effectuant des tests de robustesse enlevant des régressions effectuées les missions locales de la vague 3.

Le document suivant décrit quelques résultats issus de la base Cédipe. Ce document a été envoyé aux missions locales des 13 régions.

Profil des jeunes en grande précarité financière

Bilan à partir de la plateforme CEdipe

DARES, mars 2015

Nous tenons à vous remercier pour votre mobilisation lors de la première vague de saisie sur CEdipe. Vous trouverez ci-dessous un bilan de cette première vague.

L'un des premiers objectifs de cette évaluation est de quantifier et caractériser les jeunes en grande précarité financière. Toutes les structures au contact de jeunes en grande précarité financière ont été invitées à participer à cette enquête ponctuelle - réalisée au moyen de la plateforme informatique CEdipe - pour identifier les jeunes se trouvant dans une telle situation. La première ouverture d'CEdipe a eu lieu d'avril à décembre 2014. CEdipe ouvrira à nouveau du 15 mars au 12 juin pour la deuxième période d'ouverture. L'enquête a lieu dans tous les départements des 13 régions où se trouve un territoire expérimentant la Garantie jeunes en vagues 1 et 2¹. Elle est exhaustive pour les structures des départements pilotes des vagues 1 et 2. Elle se base sur un échantillon pour les structures des départements non-pilotes (jeunes dont les noms de famille commencent par les lettres HIJKLM).

Les données collectées vont également permettre de réaliser des enquêtes téléphoniques de suivi auprès de ces jeunes, la première enquête débutant en avril 2015.

Pour mémoire, les jeunes doivent remplir tous les critères suivants au moment de leur renseignement dans CEdipe :

- Agé de 18 à 25 ans révolus
- En situation régulière sur le territoire
- Ni en emploi, ni en formation, ni en scolarité, ni étudiant
- Non engagé dans une solution (formation, emploi aidé) susceptible de déboucher à court terme vers une situation professionnelle (mais il peut être bénéficiaire d'un dispositif d'accompagnement)
- En situation de grande précarité financière

¹Aquitaine, Auvergne, Bretagne, Haute-Normandie, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Limousin, Lorraine, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, La Réunion, Rhône-Alpes.

322 STRUCTURES ONT RENSEIGNE ENVIRON 20 000 JEUNES

La plateforme Oedipe est restée ouverte de mi-avril 2014 à décembre 2014. 322 structures ont renseigné Oedipe, dont 265 Missions Locales. Environ 20 000 jeunes² ont été renseignés par 1823 conseillers.

84 % des missions locales des régions enquêtées ont renseigné des jeunes dans Oedipe.

QUELQUES STATISTIQUES DESCRIPTIVES

L'âge moyen des jeunes renseignés est de 21,7 ans et 45 % sont des femmes. Au moins 12 % des jeunes sont en couple, 4 % ont des enfants et 22 % sont en rupture familiale.

70 % des jeunes sont hébergés chez leurs parents ou dans leur famille, 6 % sont hébergés par des amis, 15 % ont un logement autonome (location, colocation), 4 % sont en foyer ou en CHRS, 2 % sont sans logement ou ont un hébergement nomade.

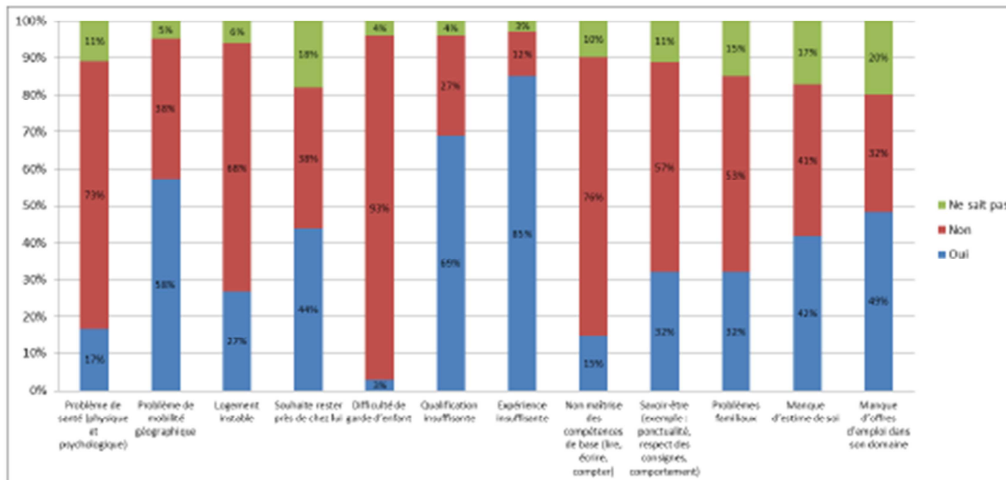
50 % des jeunes n'ont aucun diplôme, 25 % ont un diplôme de niveau V (BEP, CAP) et 20 % un diplôme de niveau Baccalauréat (niveau IV). 2 % sont diplômés du supérieur.

Ils ont peu d'expérience professionnelle : moins d'un jeune sur cinq (19 %) a eu une expérience professionnelle de plus de 6 mois et près d'un sur trois (31 %) n'a jamais eu d'expérience professionnelle. Enfin environ 16 % des jeunes ont le permis de conduire.

Selon les conseillers, la plupart des jeunes ont des difficultés liées à leur manque d'expérience, à leur manque de qualifications, ou encore à leur faible mobilité géographique (graphique 1). En moyenne, sur les 12 propositions, les jeunes sont confrontés simultanément à 4,7 difficultés.

² Ce chiffre n'est pas redressé de la non-réponse, ni du taux de sondage. On ne saurait donc l'interpréter comme le nombre de jeunes en grande précarité financière dans les 13 régions.

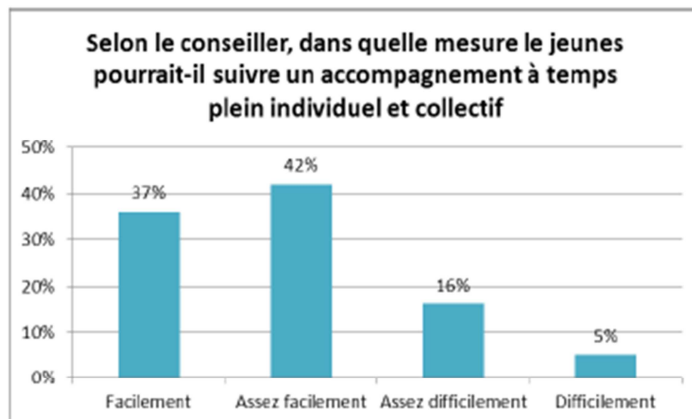
Graphique 1 : Selon le conseiller, le jeune est-il confronté aux difficultés suivantes ?



Source: *Œdipe*, traitements : *Dares* (Chiffres provisoires)
Champ : éligibles renseignés dans *Oedipe*

Selon les conseillers, 21 % des jeunes renseignés ne pourraient suivre un accompagnement à plein temps (individuel et collectif) que difficilement ou assez difficilement (graphique 2).

Graphique 2 : Selon le conseiller, dans quelle mesure le jeune pourrait-il suivre un accompagnement à temps plein individuel ou collectif ?



Source: *Œdipe*, traitements : *Dares* (Chiffres provisoires)
Champ : éligibles renseignés dans *Oedipe*