

## Grille d'analyse des dispositifs de l'espace transitionnel d'insertion

L'espace transitionnel est défini comme le **système constitué par l'ensemble des stratégies et des dispositifs délibérément mis en place afin de favoriser l'insertion (des jeunes) sur le marché de l'emploi.**

Cet espace est constitué de dispositifs spécifiques dont il faut prendre en compte, au delà de leur effets propres, l'agencement. Ces dispositifs spécifiques seront analysés à partir de leurs logiques d'intervention, c'est-à-dire les caractéristiques de leurs *modus operandi* à l'égard de leurs publics.

La grille ci-dessous permet de comparer les dispositifs présentés lors des ateliers. Elle reprend, sous forme de questions opérationnelles, les principales dimensions de la description et de l'analyse des dispositifs d'insertion.

<p><b>POURQUOI ?</b> - Quel est l'algorithme au principe du dispositif ? (Hypothèse causale et hypothèse d'intervention)</p>	<p><b>POUR QUI ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quels sont les jeunes touchés par le dispositif ?</li> <li>- Quels sont les jeunes exclus/qui décrochent ?</li> <li>- Quels sont les jeunes non touchés ?</li> </ul> <p>=&gt; degré de spécialisation du groupe cible/effets de sélection</p> <hr/> <p><b>SUR QUOI ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelles sont les dimensions de l'expérience du jeune sur lequel agit le dispositif ? Formation/information/ Confiance en soi/ Socialisation/Comportements et stratégies/Ressources</li> <li>- Quelles sont les dimensions des autres acteurs sur lequel agit le dispositif ? Information des employeurs/représentation/ Accueil du jeune en entreprise...</li> </ul> <hr/> <p><b>COMMENT ?</b></p> <p>Il s'agit de la <b>question centrale</b>. Il s'agit ici de caractériser et de décrire finement le <b>modus operandi</b> : procédures et processus ; outils concrets et les pratiques (relationnelles, d'animation,..)</p> <hr/> <p><b>PAR QUI ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qui sont les intervenants ? (Profil, formation, compétences, équipe, ..)</li> </ul> <hr/> <p><b>QUAND ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A quels moments de la trajectoires du jeune ? Avec quelle fréquence ? Durée ? Séquences ?</li> </ul> <hr/> <p><b>OU ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Localisations des actions : Intra muros/ extra muros/ Milieu de vie/ Entreprise</li> </ul> <hr/> <p><b>AVEC QUI ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partenariats, mode d'échanges entre acteurs, structuration du réseau</li> </ul>	<p><b>AND SO WHAT ?</b> <b>Quels sont les impacts</b> (changement de comportements, de représentations, de situation des différents acteurs) <b>et quels sont les effets</b> (voulus/imprévus ; bénéfiques/pervers ; quantitatifs/ qualitatifs ; objectifs/subjectifs) ?</p>
<b>CARACTERISTIQUES INSTITUTIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES PERTINENTES</b>		
<b>POINTS FORTS/POINTS FAIBLES</b>		
<b>LEARNING EFFECTS (interesting practices) (outils, pratiques, stratégies à diffuser)</b>		

## **POUR QUI ?**

Quel est le public *effectivement* visé par le dispositif ?

- Dispositif "ouvert à tous", sans condition préalable, ou cible spécifiquement un ou plusieurs "groupes cibles" ?
- Dans le deuxième cas, comment celui-ci/ceux-ci est-il/sont-ils spécifiés ? Quel est son degré de ciblage et de spécification ?
  - o catégories administratives et de statuts ?
  - o D'âge ou de sexe ?
  - o Sur base du profil subjectif (degré de motivation, par exemple) ?
  - o Réservé aux "jeunes" (et comment cette catégorie lâche est-elle spécifiée ?) Aux jeunes "peu qualifiés" (et quel est le "seuil" retenu) ?

Nous serons attentifs aux catégories institutionnelles et formelles, mais aussi aux catégorisations effectuées dans la pratique par les professionnels (par exemple selon l'employabilité ou l'évaluation du profil).

## **SUR QUOI ?**

Spécifier et différencier les différents dispositifs en interrogeant les dimensions (ou les facteurs) sur lesquels ils centrent leur intervention.

- Visent-ils à intervenir « dans la globalité », ou sur un aspect particulier (par exemple, la stratégie de recherche d'emploi, ou bien le niveau de compétences dans tel ou tel domaine technique) ?
- Se centrent-ils plutôt sur la dimension personnelle (confiance en soi, réflexivité, etc.), la dimension sociale (intégration des normes comportementales), ou la dimension professionnelle ?
- Cherchent-ils à agir sur les comportements, ou sur les cognitions et les représentations ?
- Quelles sont les dimensions des autres acteurs sur lesquels agit le dispositif ? Information ou sensibilisation des employeurs, support au recrutement et à l'accueil du jeune en entreprise ? etc.

## **COMMENT ?**

Il s'agit de la question centrale : caractériser et décrire le *modus operandi* de l'intervention.

- Quels sont les procédures et les processus ?
- Quels sont les outils concrets et les pratiques (relationnelles, d'animation, etc.) ?
  - o Ne consiste pas en des discours *sur* la pratique, qui s'en tiennent à des généralités ("on fait de l'accompagnement dans la recherche d'emploi", "nous sommes une entreprise de formation par le travail"... ) et qui laissent dans le non-dit l'effectivité des pratiques.
  - o En quoi l'action consiste-t-elle précisément ? Comment les intervenants gèrent-ils des situations concrètes, comme celle de l'agressivité, ou de la démotivation d'un jeune ?

## **PAR QUI ?**

Il s'agit d'identifier, pour les différents dispositifs analysés, qui sont les intervenants, et comment ils construisent leurs rôles et fonctions.

Le champ de l'insertion a favorisé l'émergence de nouveaux espaces d'affirmation professionnelle, se traduisant par la définition de nouvelles identités professionnelles, voire de nouveaux métiers (ne dites plus « assistant social » ou « travailleur social », mais « job coacher », « conseiller d'insertion », « accompagnateur de projets », « facilitateur »...). Les contours de ces nouveaux métiers étant encore flous et en construction, il est donc nécessaire de mieux les connaître et reconnaître. Il n'est pas indifférent non plus de s'interroger sur le profil et le recrutement des agents professionnels, dans la mesure où ils peuvent favoriser un type d'approche particulière.

## QUAND ?

Il s'agit de relever les reconfigurations contemporaines des temporalités de l'intervention et de l'accompagnement des publics-cibles de l'insertion.

- A quels moments de la trajectoire des jeunes interviennent les dispositifs ?
- Avec quelle fréquence ?
- L'intervention s'inscrit-elle dans la durée ou est elle ponctuelle ?

De manière générale, on observe le passage d'un modèle régi par une *temporalité statique* – évoquant à la fois des états et des statuts, un traitement secondaire des stocks dans une logique administrative et sectorielle des droits des différentes catégories d'assujettis sociaux – à une *temporalité dynamique*, pro-active et réactive, centrée sur la mise en projet, l'accompagnement individualisé, la gestion des flux, la mise en réseau, la transversalité et la continuité de l'accompagnement.

## OU ?

La question de la localisation doit permettre de différencier les interventions selon qu'elles s'effectuent en un lieu spécifique, qu'elles s'accomplissent dans les différents milieux de vie (quartiers, entreprise) ou selon la manière dont elles articulent différents espaces-temps.

La localisation porte également sur le territoire de référence du dispositif (à l'échelle du quartier, de la commune, de la sous-région).

## AVEC QUI ?

Le travail en réseau, en « synergie » et en « partenariat », constitue désormais un impératif catégorique de l'action publique, en particulier dans l'espace transitionnel des dispositifs de formation et d'insertion socio-professionnelle.

On vise à interroger les expériences de partenariats et de mode d'échanges entre acteurs.

## POURQUOI ?

Pour résoudre le problème collectif (dans ce cas-ci, le sous-emploi des jeunes peu qualifiés), toute politique publique repose sur une logique d'action.

On quitte le niveau de la description des pratiques et du *modus operandi* du dispositif, pour interroger la logique et la rationalité qui le sous-tendent. En effet, tout dispositif repose, implicitement ou explicitement, sur une ou plusieurs *hypothèses causales* et *hypothèses d'intervention*<sup>1</sup>.

- **L'hypothèse causale** se traduit par des suppositions quant à l'enchaînement des causes et des effets qui caractérisent le problème social à résoudre.
  - o *Exemples d'hypothèses causales : attribuer le sous-emploi des jeunes à leurs déficits de compétences, et à des stratégies erronées dans leur recherche d'emploi, ou attribuer le sous-emploi aux pratiques discriminatoires des employeurs à l'égard de certains groupes stigmatisés.*
- Les **hypothèses d'intervention** établissent, quant à elles, comment le problème collectif à résoudre peut être atténué, voire résolu, par le dispositif mis en oeuvre. Elles définissent les stratégies à mettre en oeuvre, et les instruments à appliquer, pour influencer les décisions et les activités des groupes cibles désignés, de sorte que ceux-ci soient compatibles avec les objectifs visés. L'explicitation de ces hypothèses de départ au fondement de l'action publique est importante pour pouvoir évaluer leur pertinence sur base des résultats observés au cours de l'enquête de terrain.
  - o *Exemple d'hypothèse d'intervention, au fondement d'un dispositif comme la Convention Premier Emploi (CPE, auparavant emploi dit Rosetta, pour lequel l'employeur bénéficie d'une réduction des charges s'il engage un jeune peu qualifié) : en offrant la possibilité à des jeunes peu qualifiés d'occuper rapidement un premier emploi, on augmentera leur employabilité et leur probabilité de s'insérer sur le marché de l'emploi ordinaire.*

---

<sup>1</sup> On reprend ici les définitions proposées par Knoepfel P., Larrue C., Varone F., *Analyse et pilotage des politiques publiques*, Verlag Rüegger, Zürich, 2006, p. 144.

## **AND SO WHAT ?**

Il s'agit de mesurer les effets du dispositif. Il importe de bien distinguer les **effets (outcomes) des produits (outputs)**. Les effets induits, ou outcomes, désignent les effets, voulus ou non, sur la nature du problème social à résoudre, c'est-à-dire dans le cas des CPE, sur les difficultés d'accès à l'emploi de certains jeunes.

Comme le font remarquer Muriel Dejemepe et Bruno Van der Linden à propos de la mesure « convention premier emploi », *"Savoir que 85.923 jeunes ont pu bénéficier d'une CPE ne nous dit malheureusement rien des résultats du plan Rosetta, c'est-à-dire de la mesure des 'effets', tant au niveau des jeunes qui en ont bénéficié que des non-bénéficiaires. Il ne dit rien sur le nombre de jeunes ayant retrouvé un emploi grâce à la CPE, ou sur les nouveaux emplois que cette politique a permis de créer."*<sup>2</sup>

## **POINTS FORTS/POINTS FAIBLES et LEARNING EFFECTS (interesting practices) (outils, pratiques, stratégies à diffuser)**

Chaque étude de cas se conclut par une présentation synthétique de ses "points forts" et de ses "points faibles".

---

<sup>2</sup> Dejemepe M., Van der Linden B., (2006), Recherche bonne évaluation, *La Libre Entreprise*, 3 juin 2006, p. 6.