



Étude de l'impact de l'outil d'aide à l'orientation professionnelle “Diagorienté” sur l'autonomie dans la recherche d'emploi des jeunes Français.

Laurène Houtin, Clémence Brun, Alexis Akinyemi

► To cite this version:

Laurène Houtin, Clémence Brun, Alexis Akinyemi. Étude de l'impact de l'outil d'aide à l'orientation professionnelle “Diagorienté” sur l'autonomie dans la recherche d'emploi des jeunes Français.. 2022. halshs-03844905

HAL Id: halshs-03844905

<https://shs.hal.science/halshs-03844905>

Preprint submitted on 9 Nov 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Préenregistrement : Étude de l'impact de l'outil d'aide à l'orientation professionnelle
“Diagorienté” sur l'autonomie dans la recherche d'emploi des jeunes Français.**

**Titre anglais : Preregistration : Study of the impact of the career counseling digital tool
“Diagorienté” on French youngsters' autonomy in job seeking.**

Auteurs : Laurène Houtin ^{1,2}, Clémence Brun ^{1,3} & Alexis Akinyemi ^{1,2}

¹ AD-HOC Lab, ² Université Paris Nanterre, ³ Université Grenoble-Alpes

Titre courant : Impact de l'outil “Diagorienté” sur l'autonomie à la recherche d'emploi

Résumé

Cet article est un pré-enregistrement d'une étude à grande échelle en passe d'être menée pour tester l'impact environnemental de l'outil “Diagorienté”, notamment sur l'indépendance de ses publics dans la recherche d'emploi, mais également sur un ensemble de variables motivationnelles (sentiment d'autonomie, de compétence, d'auto-efficacité et d'auto-suffisance dans la recherche d'emploi). Le champ théorique, les hypothèses et la procédure de l'étude sont présentés en amont du recueil de données à venir.

Mots clés : orientation professionnelle, autonomie, insertion professionnelle, sentiment d'auto-efficacité.

Abstract

This article is a pre-registration of a large-scale study about to be conducted to test the environmental impact of the "Diagoriente" tool, notably regarding the independence of its users in job seeking, but also on a set of motivational variables (feeling of autonomy, competence, self-efficacy and self-sufficiency in the job search. The theoretical scope, hypotheses and procedure of the study are presented in advance of the forthcoming data collection.

Keywords: career guidance, autonomy, labour market integration, self-efficacy.

Introduction

Une insertion difficile pour les jeunes en 2016 : le rapport “L'accès des jeunes à l'emploi : Construire des parcours, adapter les aides”

Selon l'INSEE, le nombre de demandeurs d'emploi âgés de 15 à 64 ans s'élevait à 3 millions de personnes en France en 2016, soit 10,1 % de la population active (Beck et al., 2017). Les jeunes, particulièrement touchés par le chômage, faisaient cette année-là l'objet d'un rapport de la Cour des comptes intitulé “L'accès des jeunes à l'emploi : Construire des parcours, adapter les aides” (Cour des comptes, 2016). Celui-ci notait que les jeunes de 16-25 ans étaient deux fois plus touchés par le chômage que la population générale et que le taux d'activité des jeunes français était sensiblement inférieur à celui des autres jeunes Européens (Cour des comptes, 2016). Les causes évoquées sont multiples : la conjoncture économique (*i.e.*, post crise de 2008), le marché du travail (*i.e.*, favorisant les personnes déjà présentes dans le marché) ou encore une méconnaissance des entreprises (Cour des comptes, 2016).

Pour répondre à ces difficultés, le rapport décrit les nombreux dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle mis en place par le gouvernement, suivant trois leviers : l'aide directe à l'emploi (*e.g.*, allègement des charges sociales sur les salaires des jeunes), l'accompagnement (*e.g.*, conseils dispensés par Pôle Emploi, les missions locales ou les associations financées par les collectivités territoriales dans le cadre de dispositifs tels que l'Accompagnement Intensif Jeunes (AIJ), la Garantie jeunes, le Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE)) et la formation (*e.g.*, en alternance, en écoles de la deuxième chance (E2C) ou encore en Etablissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDe), (Cour des comptes, 2016). Le détail des différents dispositifs d'aides proposés est disponible en Table 1.

Le rapport pointe les nombreuses limites de ces dispositifs. La première limite est liée aux coûts annuels de ces dispositifs, pouvant aller de 150 euros par jeune pour de simples

parrainages à 26 700 euros pour un accompagnement via l'EPIDe. La redondance des dispositifs et le déploiement sur des échelles trop nombreuses (*i.e.*, nationale, régionale, locale) est également noté (Cour des comptes, 2016). Ce nombre important de dispositifs est de surcroît considéré comme inefficace, du fait qu'il ciblerait des publics trop spécifiques, et d'une cadence d'accompagnement trop peu intensive. Le rapport déplore également un manque de prise en compte du niveau de formation, des critères de chômage de longue durée, ainsi que de la localisation géographique des jeunes, alors même que l'offre de formation est jugée trop limitée et les contacts avec les conseillers trop peu nombreux, même en dispositifs renforcés (Cour des comptes, 2016). Il est conclu que "Même en tenant compte de ces limites intrinsèques, les aides proposées ne paraissent pas à la mesure des coûts importants qu'elles induisent [...] les solutions les plus intensives et courtes - la Garantie jeunes et les dispositifs de la deuxième chance - s'avèrent relativement plus efficaces en termes d'accès à l'emploi que l'accompagnement de longue durée mis en oeuvre par Pôle emploi ou les missions locales. De même, les dispositifs de formation en alternance enregistrent dans tous les cas des performances supérieures" (p. 51).

Parmi les recommandations émises, la Cour des comptes propose notamment pour les dispositifs à destination des jeunes non diplômés de réorganiser les dispositifs d'insertion selon 4 ensembles : 1) un accompagnement léger pour les jeunes proches du marché du travail, 2) un dispositif semblable à la Garantie jeune proposant un accompagnement intensif et une indemnité si besoin, 3) un dispositif pour les décrocheurs n'ayant pas pour souhait de suivre une formation et 4) les dispositifs de seconde chance pour les jeunes les plus en difficulté (Cour des comptes, 2016). Plus globalement, le rapport insiste sur l'importance de simplifier et de décloisonner les offres proposées, d'assurer une traçabilité du parcours des jeunes et de mesurer les résultats des dispositifs, de donner davantage de libertés aux

opérateurs pour organiser leur accompagnement et de favoriser l'accès des jeunes à des formations vers l'emploi (Cour des comptes, 2016).

Les nouveaux accompagnements déployés depuis 2016 : le rapport “L’insertion des jeunes sur le marché du travail” de la Cour des comptes

Après un fort retentissement du rapport de la Cour des comptes de 2016, de nombreux remaniements des dispositifs d'insertion ont été menés afin de répondre aux nombreuses limites évoquées et de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Alors que le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans s'élevait à 19,8 % au deuxième trimestre 2021 et qu'ils avaient désormais 2,5 fois plus de risques d'être au chômage que les autres actifs, ces dispositifs ont de nouveau été évalués dans un rapport de la Cour des comptes paru en 2021, intitulé “L’insertion des jeunes sur le marché du travail” (Cour des comptes, 2021, 2022). Ce rapport met en avant de nouveaux dispositifs mis en place après 2016, notamment le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea), décrit les modifications apportées à d'anciens dispositifs, comme la Garantie jeunes généralisée dès 2017, et présente les nouveaux plans lancés par le gouvernement comme le plan d'investissement dans les compétences lancé en 2018 (PIC ; Cour des comptes, 2021). Le détail des acteurs et dispositifs déployés est disponible en Table 2. Parmi ces nouvelles solutions, on remarque notamment le dispositif “#1jeune1solution” développé en réponse aux difficultés d'insertion des jeunes durant la période de pandémie de COVID-19. On note aussi que plusieurs dispositifs offrant des indemnités les ont revues à la hausse (*e.g.*, Garantie jeunes) et que des échanges plus soutenus entre Pôle emploi et les missions locales ont permis d'harmoniser l'offre d'accompagnement proposée et d'éviter la concurrence entre plusieurs dispositifs. Mais de nouvelles limites sont évoquées, notamment : 1) la nécessité d'atteindre les jeunes dits “invisibles” (*i.e.*, pas en contact avec les instances pouvant les aider

et pour lesquels les dispositifs actuels sont trop contraignants), 2) de trouver les dispositifs adéquats pour chaque jeune en identifiant leurs besoins (*i.e.*, l'apprentissage, les dispositifs d'accompagnement intensif (Garantie jeunes et AIJ) et les contrats aidés étant considérés comme ne ciblant pas suffisamment les jeunes qui peuvent en bénéficier), 3) d'assurer la qualité de l'accompagnement (*i.e.*, on observe des disparités selon les missions locales et l'intensité de certains dispositifs comme la Garantie jeunes ont diminué) et 4) de coordonner l'ensemble des acteurs et dispositifs pour que les jeunes ne connaissent pas de rupture dans leur parcours d'accompagnement (*i.e.*, en instaurant un circuit d'échanges d'informations permettant de basculer entre les dispositifs avec fluidité, en coordonnant les différents dispositifs, en définissant des rôles précis et complémentaires aux différents acteurs de l'insertion ; Cour des comptes, 2021). Le rapport présente de multiples voies d'amélioration, telle qu'une amélioration et un meilleur partage des outils de diagnostic entre les missions locales et Pôle emploi ou encore le développement dès le collège et le lycée de la connaissance des réalités du marché du travail (*e.g.*, en utilisant le créneau nouvellement créé dans les emplois du temps scolaire "d'accompagnement à l'orientation"; Cour des comptes, 2021). En outre, de nouveaux dispositifs se mettent déjà en place pour répondre à ces limites.

Le contrat d'engagement jeune

La période de crise sanitaire du COVID-19 et l'arrivée de 750 000 jeunes sur le marché du travail en septembre 2020 a appelé au développement de nouvelles mesures favorisant leur insertion professionnelle (Cour des comptes, 2022). Ces mesures annoncées le 23 juillet 2020, regroupées sous le terme de "plan #1jeune1solution" (cf. Table 3), devaient mettre à profit les quelques 10 Md€ investis dans 1) l'accompagnement, 2) les contrats aidés ou encore 3) les aides à l'embauche en faveur des jeunes (cf. Table 4, Cour des comptes, 2022). A l'automne 2021, la Cour des comptes notait que les résultats obtenus laissaient

“augurer d’une réussite des mesures du “plan #1jeune1solution” grâce à une meilleure coordination des acteurs et une indéniable mobilisation de l’État et de ses partenaires” (p.155, Cour des comptes, 2022). Le plan avait alors permis à près de 4 millions de jeunes de trouver une solution (*i.e.*, une formation, un parcours d’insertion ou un emploi, Travail-Emploi.gouv, S.d.). La Cour des comptes avait énoncé de nouvelles recommandations, notamment la nécessité d’orienter les jeunes vers des dispositifs suivant un diagnostic et des critères communs aux différents acteurs, tout en poursuivant les efforts d’harmonisation des indemnisations. Malgré ces résultats encourageants, il était devenu évident que certains dispositifs dont la performance se dégradait devaient être repensés, telle que la Garantie jeune (cf. Table 5, Cour des comptes, 2022).

A compter du 1^{er} mars 2022, le contrat d’engagement jeune a remplacé la Garantie jeune. Ce nouveau dispositif s’adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus (29 ans pour ceux reconnus comme travailleurs handicapés) qui ne sont ni étudiants, ni en formation et rencontrant des difficultés d’accès à l’emploi durable. Ce parcours personnalisé pouvant durer de 6 à 12 mois (prolongeable jusqu’à 18 mois pour les plus éloignés de l’emploi) est articulé autour de trois actions favorisant la définition du projet professionnel et l’accès à l’emploi (Travail-Emploi.gouv, S.d., 2022). Ces trois actions sont les suivantes : 1) un accompagnement par un conseiller qui suit le jeune jusqu’à son accès à un emploi durable, 2) un programme intensif d’activités de 15 à 20h par semaine (*e.g.*, immersions professionnelles en entreprise, travail sur les savoir-être, préparation de CV), et 3) une allocation mensuelle ajustée aux ressources des jeunes et conditionnée par le respect d’engagements, pouvant aller jusqu’à 500€ (Cour des comptes, 2021 ; Travail-Emploi.gouv, S.d., 2022). Ces actions phares sont complétées par des moyens renforcés telle que l’accès à une application facilitant le contact avec le conseiller, l’accès à l’ensemble des services de Pôle emploi et des missions locales (*e.g.*, formation, période de mise en situation en milieu professionnel, dispositifs

d'accompagnement intensif comme E2C), ou encore l'établissement d'un diagnostic initial permettant de mieux comprendre la situation du jeune (*e.g.*, souhaits et freins périphériques à l'emploi), ses motivations et ses compétences. C'est dans cette nouvelle démarche que s'inscrivent de nouveaux outils d'insertion professionnelle facilitant le diagnostic et le suivi du jeune.

Diagoriente, un outil d'aide à l'insertion professionnelle

Parmi les outils permettant de faire le point sur les compétences des jeunes et leur adéquation avec leur projet professionnel, Diagoriente s'impose comme l'un des outils les plus complets et ludiques. Cet outil numérique conçu par l'association ID6 et soutenu par la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle du Ministère du Travail et la Direction Interministérielle du Numérique permet aux jeunes de dresser le bilan de leurs compétences transversales et d'accéder à des fiches métiers pouvant leur correspondre (Houtin et al., 2021). La section « CV compétences » de l'outil, axée sur l'identification des compétences des jeunes, leur permet d'établir un CV regroupant les compétences qu'ils ont acquises au travers de leurs expériences professionnelles et personnelles. Il permet aux jeunes de prendre conscience de leurs compétences et de les mettre en valeur dans leurs démarches d'insertion professionnelle (Houtin et al., 2021). Les jeunes peuvent également renseigner leurs centres d'intérêt dans l'outil. La section « Découvrir des métiers faits pour vous » leur permet d'explorer des fiches métiers pertinentes au vu de leurs centres d'intérêts et compétences (Houtin et al., 2021). Pour chaque fiche métier, un descriptif permet aux jeunes de mieux jauger l'adéquation de leurs aspirations avec le métier, et ils peuvent s'ils le désirent accéder à des immersions professionnelles proches géographiquement (Houtin et al., 2021).

Diagoriente s'inscrit une approche dite "approche orientante", qui conçoit le jeune comme un acteur de son orientation professionnelle. Celle-ci "positionne le jeune comme acteur dans le processus de construction de son parcours en lui dotant des compétences nécessaires pour effectuer les choix qui devront s'opérer" (Budel, 2020). Il a pour vocation de favoriser la motivation des jeunes dans la construction de leur projet professionnel et de répondre aux différentes limites soulevées par les rapports de la Cour des comptes (2016, 2021, 2022). Notamment, Diagoriente est un outil gratuit et facile d'utilisation, peu contraignant pour les jeunes et facilitant un suivi par des tiers spécialisés dans l'insertion. Grâce à ses fiches métiers couvrant de nombreuses professions et proposant des immersions proches géographiquement, Diagoriente facilite le contact entre les jeunes et la réalité du marché de l'emploi. Pour ces raisons, il est déjà largement utilisé dans les missions locales et par Pôle emploi, qui peuvent alors collaborer à l'aide de cet outil. Les enseignants, jouant eux aussi un rôle primordial dans "l'approche orientante", l'utilisent également durant leurs temps "d'accompagnement à l'orientation" pour favoriser le développement de l'autonomie et de la motivation des jeunes dans leurs recherches d'insertion professionnelle. Dès lors, l'orientation et l'insertion des jeunes ne dépend plus que de leur capacité à se mobiliser et à rester motivés.

Les théories motivationnelles

L'approche orientante ne peut aboutir qu'à la condition que les jeunes soient motivés à être acteurs de leur insertion professionnelle. Il est donc primordial de susciter un réel intérêt pour leur orientation et leur insertion professionnelle chez les jeunes, et d'assurer le maintien de cette motivation. Pour ce faire, de nombreuses ressources à disposition des enseignants reposent sur des théories motivationnelles développées par des chercheurs en psychologie. La plus connue, la théorie de la motivation de Deci et Ryan (1985), stipule que

nos motivations peuvent être d'ordre intrinsèque (*i.e.*, motivation à réaliser l'action pour le plaisir de la réaliser) ou extrinsèque (*i.e.*, motivation à réaliser l'action pour des raisons extérieures ; Boulet et al., 2020). Deci et Ryan ont ensuite fait évoluer ce modèle en précisant que la motivation des individus pouvait finalement s'étendre sur un continuum allant de l'amotivation (*i.e.*, l'absence de motivation, qui correspond à une motivation non déterminée) à la motivation intrinsèque (*i.e.*, une motivation propre à soi, qui correspond à une motivation autodéterminée ; Budel, 2020). Afin de susciter et/ou maintenir la motivation des jeunes, il convient de favoriser le développement d'une motivation autodéterminée, c'est à dire que le jeune poursuit des démarches d'exploration de ses pistes d'orientation et d'insertion professionnelle car il le désire et non pas pour répondre à des pressions extérieures. Cela peut passer par des activités dont la finalité est de favoriser la prise de conscience du jeune de ses propres compétences et de sa capacité à être un acteur efficace dans la construction de son projet professionnel (*e.g.*, activités permettant de vivre des succès, activités développant l'esprit critique, activités ludiques, activités liant école et aspirations professionnelles, activités sur des outils attractifs comme les outils numériques, etc... ; Budel, 2020).

D'autres théories motivationnelles, complémentaires à celle de Deci et Ryan, permettent de mieux comprendre les leviers sur lesquels on peut agir pour favoriser la motivation des jeunes. Parmi elles, l'une des plus citées est la théorie de l'auto-efficacité d'Albert Bandura. Selon cette théorie, les individus sont des "agents" capables de contrôler et réguler leurs actions, d'anticiper et d'ajuster leurs comportements pour atteindre leurs buts (François, 2009 ; Rondier, 2004). L'atteinte de leurs buts dépend alors de leur sentiment d'auto-efficacité (ou efficacité personnelle) qui désigne "les croyances des individus quant à leurs capacités à réaliser des performances particulières. Il contribue à déterminer les choix d'activité et d'environnement, l'investissement du sujet dans la poursuite des buts qu'il

s'est fixé, la persistance de son effort et les réactions émotionnelles qu'il éprouve lorsqu'il rencontre des obstacles" (p. 1, Rondier, 2004). Différents leviers favorisent le développement d'un sentiment d'auto-efficacité élevé : la maîtrise personnelle d'une tâche (*e.g.*, réussir à décrocher un premier entretien d'embauche), l'expérience vicariante (*e.g.*, voir d'autres jeunes dans la même situation que soi trouver un emploi), la persuasion verbale (*e.g.*, recevoir de nombreux conseils et encouragements de la part de ses conseillers) et les états physiologiques et émotionnels du jeune (*e.g.*, se sentir en forme et de bonne humeur, Rondier, 2004). Les dispositifs d'accompagnement qui agissent sur ces leviers auraient dès lors de grandes chances d'avoir un impact positif sur la motivation et le sentiment d'auto-efficacité des jeunes, ce qui faciliterait leur insertion professionnelle.

Afin d'évaluer la capacité de différents dispositifs à développer la motivation des jeunes et leur sentiment d'être acteur de leur insertion, différentes échelles permettent d'évaluer les ressources motivationnelles nécessaires à 1) la recherche d'emploi, 2) l'épanouissement professionnel. Dès les années 90, des échelles basées sur les théories motivationnelles et ayant pour vocation d'évaluer les motivations et perception des capacités des chercheurs d'emploi ont vu le jour (*i.e.*, comme "l'Échelle des perceptions de compétence dans les domaines de vie" ou "l'Échelle de perception d'autodétermination dans les domaines de vie"; Blais & Vallerand, 1991; Losier et al., 1993). Plus récemment, Boulet et collaborateurs ont créé "L'échelle d'autonomie décisionnelle de choix de carrière" basée sur la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (2020). La motivation est également évaluée chez les personnes ayant déjà eu un emploi mais ne parvenant pas à s'insérer durablement, avec des échelles comme "l'Échelle de motivation à (re)travailler" de Camus et collaborateurs (2017) basée sur la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan, qui a pour vocation d'évaluer les motivations des personnes ayant déjà travaillé à revenir sur le marché du travail. En complément de ces travaux et dans la dynamique actuelle d'évaluation des

politiques publiques, il nous paraît nécessaire de mettre au point une échelle en mesure d'évaluer, non seulement l'autonomie et la motivation perçue des jeunes, mais également leur autonomie réelle (*i.e.*, leur degré d'indépendance dans la recherche d'emploi ou de pistes d'orientation), ainsi que les compétences sous-jacentes de cette indépendance, à savoir : 1) le niveau de connaissance des métiers, 2) l'intensité de recherche d'emploi ou de pistes d'orientation. A ces mesures, nous pensons qu'il est nécessaire d'ajouter l'évaluation du sentiment d'auto-suffisance dans la recherche d'emploi (*i.e.*, perception de la capacité à rechercher un emploi en autonomie), qui nous paraît devoir être adressé directement, et non uniquement au travers du sentiment d'autonomie. Nous pensons, au moyen de l'ensemble de ces mesures, permettre l'évaluation de l'efficacité d'un dispositif ou d'un outil tel que Diagorienté sur la qualité et la stabilité des pistes vocationnelles des jeunes (*i.e.*, degré d'autodétermination), ainsi que leur indépendance effective dans la recherche d'emploi. Cette proposition correspond, à notre sens, à un angle d'évaluation encore inédit et relativement large de l'efficacité des politiques publiques sur le volet de la qualité de vie, le changement comportemental et l'autonomisation des bénéficiaires.

Objectif de l'étude

Au travers des diverses activités proposées dans l'outil Diagorienté, nous pensons que ce dernier peut favoriser la motivation des jeunes et leur mobilisation active dans la construction de leur projet et leur insertion professionnelle. Nous souhaitons donc adresser notre outil de mesure à des jeunes en recherche d'emploi à qui l'application Diagorienté a été proposée. Nous désirons ainsi comparer les réponses des jeunes ayant utilisé Diagorienté à ceux qui n'ont pas utilisé l'application (*i.e.*, les jeunes n'ayant pas utilisé la plateforme malgré qu'ils en aient reçu la recommandation). Cette méthode d'échantillonnage présente

l'avantage d'adresser des profils de jeunes 1) dont le besoin d'accompagnement à la recherche d'emploi a été caractérisé, 2) dont la recherche d'emploi est effective.

Plus précisément, nous émettons l'hypothèse selon laquelle les jeunes ayant utilisé l'application feront preuve d'une indépendance et d'une intensité de recherche d'emploi ou de pistes d'orientation plus importantes que les jeunes n'ayant pas utilisé l'application. Nous nous attendons également à ce que les jeunes ayant utilisé Diagoriente aient des niveaux plus élevés de sentiment de compétence et d'autonomie dans la recherche d'emploi, ainsi que de sentiment d'efficacité personnelle que les jeunes n'ayant pas utilisé l'application.

Nous émettons par ailleurs l'hypothèse selon laquelle les jeunes ayant utilisé l'application auront une perception d'autosuffisance dans la recherche d'emploi plus élevée ainsi qu'une meilleure connaissance des métiers que les jeunes n'ayant pas utilisé l'application.

Nous nous attendons enfin à ce que les sentiments de compétences et d'autonomie dans la recherche d'emploi, le sentiment d'efficacité personnelle, l'autosuffisance dans la recherche d'emploi et la connaissance des métiers agissent comme des médiateurs de l'impact de Diagoriente sur l'indépendance dans la recherche d'emploi et l'intensité de recherche d'emploi.

Méthode

Echantillon

Les participants seront recrutés sur la base du volontariat parmi les organismes relais de l'outil Diagoriente (*i.e.*, établissements publics ou privés compétents dans l'accompagnement à l'orientation et à la recherche d'emploi pour les jeunes adultes). La récolte des données selon 1) un critère d'analyse de puissance, et 2) la suivi de quotas basés sur les informations sociodémographiques des participants. Les analyses de puissances réalisées pour les références étudiant l'impact d'un accompagnement sur la motivation nous

invitent à viser un échantillon de 160 personnes pour un plan expérimental à quatre conditions et une taille d'effet de $d = 0.60$ (*i.e.*, soit 40 participants par condition expérimentale). Selon notre plan 2 (Utilisation de Diagorient : non utilisé *vs.* utilisé) et les groupes socio-démographiques que nous adressons (*i.e.*, catégories d'âge [< 25 ans, > 25 ans], de genre, de niveau d'étude [Aucun diplôme, niveau CAP/BEP, niveau BAC, Niveau supérieur au BAC] (homogènes), nous limitons donc notre échantillon à $40 \times 2 \times 2 \times 2 \times 4$, soit 1280 participants.

Matériel et procédure

Les participants seront contactés par leur correspondant dans la structure prenant part à l'expérimentation. Après avoir été verbalement informés du sujet et des conditions de réalisation de l'étude, un lien vers la plateforme *tally* hébergeant le questionnaire leur sera envoyé. En se rendant sur la page du questionnaire en ligne, les participants seront dans un premier temps informés par écrit des conditions de passation et des règles de respect de l'anonymat auxquelles se soumet l'étude. Ils se verront ensuite expliquer la méthode de réponse aux échelles de likert présentes dans l'étude. Le restant des pages du questionnaire sera dédié à la complétion, dans un ordre de présentation aléatoire, des échelles d'indépendance dans la recherche d'emploi ou de pistes d'orientation, de sentiment d'efficacité personnelle, d'autonomie et de compétence dans la recherche d'emploi ou de pistes d'orientation, ainsi que les échelles de connaissances des métiers, d'intensité de recherche d'emploi et de perception d'auto-suffisance dans la recherche d'emploi ou de pistes d'orientation. Les échelles créées pour l'étude seront développées à partir de pré-tests successifs des items générés sur un échantillon de 50 participants par prétest (Jebb et al., 2021).

Analyse des résultats

Une fois la récolte de données achevée, les résultats seront analysés au moyen du logiciel R, via le script pré-rédigé conformément aux hypothèses, disponible dans la section ressources du pré-enregistrement. Ces analyses consisteront en 1) la séparation aléatoire du fichier de données en un jeu de données destiné à la réalisation d'une analyse factorielle exploratoire et un jeu de données destiné à la réalisation d'une analyse factorielle confirmatoire ; 2) la réalisation des analyses factorielles exploratoire et confirmatoire ; 3) la réalisation d'analyses de régression multiples visant à tester les hypothèses présentées ci-dessus, sur l'ensemble du fichier de données initial.

Références

- Beck, S., Brendler, J., Salmon, G., & Vidalenc, J. (2017). Quitter le chômage. Un retour à l'emploi plus difficile pour les seniors.
Insee. <https://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/59953/1/ip1661.pdf>
- Blais, M. R., & Vallerand, R. J. (1991). Échelle de perception d'autodétermination dans les domaines de vie (ÉPADV-16). *Unpublished manuscript*. Université du Québec.
- Budel, S. M. (2020, Mai 18). Intégrer l'approche orientante à son enseignement - en détail.
Cursus.edu website. Consulté le 17 mars 2022, sur
<https://cursus.edu/fr/21738/integrer-lapproche-orientante-a-son-enseignement-en-detail>
- 1
- Boulet, J., Guay, F., & Bradet, R. (2020). Exploration des liens entre la motivation envers les activités d'orientation et d'information scolaire et professionnelle et l'indécision de carrière des étudiants du collégial. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation*, 43(3), 659-688.
- Camus, G., Berjot, S., Amoura, C., & Forest, J. (2017). Échelle de motivation à (re)

travailler: Vers une nouvelle approche de la théorie de l'autodétermination. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 49(2), 122.<http://dx.doi.org/10.1037/cbs0000072>

Contrat d'Engagement Jeune (CEJ).

(S.d.). *Travail-Emploi.gouv*.<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/contrat-engagement-jeune/>

Cour des comptes. (2016). *L'accès des jeunes à l'emploi : Construit des parcours, adapter les aides*.

Cour des comptes. (2021). *L'insertion des jeunes sur le marché du travail*.

Cour des comptes. (2022). *Le plan #IjeuneI solution en faveur de l'emploi des jeunes*.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale:

Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109–134.
doi:10.1016/0092-6566(85)90023-6

François, P. H. (2009). Sentiment d'efficacité personnelle et attente de résultat: perspectives pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (38/4), 475-498.<http://dx.doi.org/10.4000/osp.2333>

Qu'est-ce que le Contrat d'Engagement Jeune CEJ ?.

(2022, 18 mars). *Travail-Emploi.gouv*. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/contrat-engagement-jeune/article/qu-est-ce-que-le-contrat-d-engagement-jeune-cej>

Houtin, L., Brun, C., & Akinyemi, A. (2021). Adapter les procédures d'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi: l'outil d'aide à l'insertion professionnelle Diagorienté. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (50/4), DCLXV-DCXCVIII, <http://dx.doi.org/10.4000/osp.15022>

Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A review of key Likert scale development advances:

1995–2019. *Frontiers in psychology*, 12, 1590.

Losier, G. F., Vallerand, R. J., & Blais, M. R. (1993). Construction et validation de l'Échelle des Perceptions de Compétence dans les Domaines de Vie (EPCDV). *Science et comportement*.

Rondier, M. (2004). A. Bandura. Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle. Paris: Éditions De Boeck Université, 2003. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (33/3), 475-476.

Annexes

Table 1

Descriptions des différents dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle, du nombre de jeunes concernés, de la durée des dispositifs et des allocations proposées en 2016
(Source : Cour des comptes, 2016).

Dispositifs nationaux (hors accueil, information et orientation)			Nb de jeunes ayant bénéficié du dispositif dans l'année	Durée moyenne (mois)				Allocation
				< 6 mois	6-12 mois	12-18 mois	> 18 mois	
Dominante ACCOMPAGNEMENT								
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi	Accompagnement interne à Pôle emploi	831 805					Aide au retour à l'emploi (ARE) sous conditions
		Accompagnement par les Missions locales	276 215					
AU	Accompagnement intensif jeunes	Accompagnement interne à Pôle emploi	67 388					Aide au retour à l'emploi (ARE) sous conditions
ANI jeunes	Accord national interprofessionnel (2011-2015)	par les Missions locales	20 000					
		à Pôle emploi	26 000					
		à l'APEC	20 000					
CMIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale	Missions locales	169 638					max 1800€/an
PLIE	Plan local pour l'insertion et l'emploi (structures créées à l'initiative des communes et associant d'autres collectivités)	Communes, services sociaux	26 326					
Garantie jeunes (en expérimentation)		Missions locales	16 733					452€/mois
Parrainage		Missions locales et autres	30 000					
Dominante FORMATION								
Formations professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi (tous financeurs)		Missions locales, Pôle emploi, autres	250 000					stagiaire formation pro
E2C	Ecole de la 2ème chance	70% par les Missions locales	14 385					stagiaire formation pro
EPIDe	Etablissement public d'insertion de la Défense	37% par les Missions locales	3 000					210€/mois + primes de volontariat
Dominante EXPERIENCE PROFESSIONNELLE								
Apprentissage		< 1/5 ^e des contrats sont signés suite à l'intervention des Missions locales ou de Pôle emploi	400 800					salaire
Contrat de professionnalisation		à l'initiative du jeune	164 900					salaire
EAV	Emplois d'avenir (non marchand et marchand)	Missions locales, Cap emploi	121 672					salaire
CUI-CAE	Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (secteur non marchand)	Missions locales, Pôle emploi	29 100					salaire
CUI-CIE	Contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (secteur marchand)	Missions locales, Pôle emploi	5 400					salaire
IAE	Insertion par l'activité économique	Agrément des demandeurs d'emploi par Pôle emploi	37 000					salaire
Service civique		à l'initiative du jeune	35 000					574€-680€/mois

Dispositifs nationaux (hors accueil, information et orientation)			Prescripteur	Nb de jeunes ayant bénéficié du dispositif dans l'année	Ouverture réelle au public mineur	Critères d'accès				Obligation de suivre une formation	Coût annuel tous jeunes, allocation comprise (M€) (2015)
						Âge	Qualification	Zone	Difficulté d'insertion/ risque chômage LD		
Dominante ACCOMPAGNEMENT											
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi	Accompagnement interne à Pôle emploi	831 805	4%	16-25					480	
		Accompagnement par les Missions locales	276 215	14%	16-25					121	
AUJ	Accompagnement intensif jeunes	Accompagnement interne à Pôle emploi	67 388		16-25					39,8	
ANI jeunes	Accord national interprofessionnel (2011-2015)	par les Missions locales	20 000		16-25	décrocheur				21	
		à Pôle emploi	26 000		16-25	décrocheur				20	
		à l'APEC	20 000		16-25	décrocheur				13	
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale	Missions locales	169 638	12% (23% pour CIVIS renforcé)	16-25	infra III (bac +2)				237	
PLIE	Plan local pour l'insertion et l'emploi (structures créées à l'initiative des communes et associant d'autres collectivités)	Communes, services sociaux	26 326							36	
Garantie jeunes (en expérimentation)		Missions locales	16 733	sur dérogation (4%)	18-25			NEET		95	
Parrainage		Missions locales et autres	30 000		< 26 ans					4	
Dominante FORMATION											
Formations professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi (tous financeurs)		Missions locales, Pôle emploi, autres	250 000			sans qualification ou diplôme				1 009	
E2C	Ecole de la 2ème chance	70% par les Missions locales	14 385		16-25	sans qualification ou diplôme				85	
EPIDe	Etablissement public d'insertion de la Défense	37% par les Missions locales	3 000		16-25	sans qualification ou diplôme				80	
Dominante EXPERIENCE PROFESSIONNELLE											
Apprentissage		< 1/5 ^e des contrats sont signés suite à l'intervention des Missions locales ou de Pôle emploi	400 800	38%	16-25				400h/an en CFA	5 953	
Contrat de professionnalisation		à l'initiative du jeune	164 900	3%					150h/an		
EAV	Emplois d'avenir (non marchand et marchand)	Missions locales, Cap emploi	121 672	1%	16-25	sans qualification ou diplôme	ZUS/ ZRR			1 308	
CUI-CAE	Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (secteur non marchand)	Missions locales, Pôle emploi	29 100							278	
CUI-CIE	Contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (secteur marchand)	Missions locales, Pôle emploi	5 400							38	
IAE	Insertion par l'activité économique	Agrément des demandeurs d'emploi par Pôle emploi	37 000		< 26 ans					366	
Service civique		à l'initiative du jeune	35 000		16-25					233	

Table 2

Descriptions des différents acteurs et dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle et du nombre de jeunes concernés en 2021 (Source : Cour des comptes, 2021).

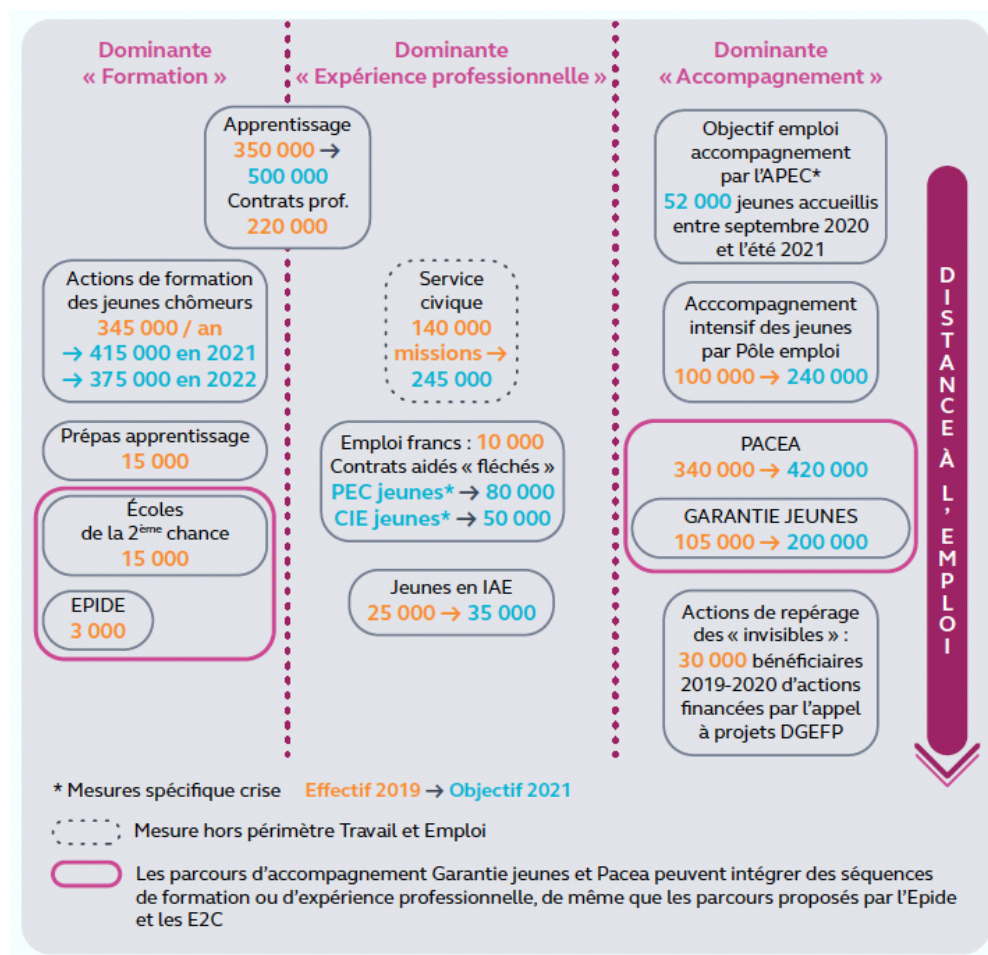


Table 3

Descriptions des différents dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle et du nombre de jeunes concernés par le plan #ljeuneIsolution (Source : Cour des comptes, 2022).

	État fin août 2021	Objectif 2021	Rappel objectif 2020	Constaté 2020
<i>Aide à l'embauche des jeunes</i>	471 012	660 000*	-	232 490
<i>Prime apprentissage*</i>	661 880	284 422	278 449	-
<i>Prime contrat de professionnalisation*</i>	73 729	108 000	100 000	-
<i>Emplois francs +*</i>	5 590	4 586	-	-
<i>Entrées de jeunes en PIC ¹⁶⁸ parcours qualifiant</i>	197 425	415 000	200 000	345 000**
<i>PEC-jeunes</i>	21 543	79 329	20 000	18 484
<i>CIE-jeunes</i>	37 680	46 769	5 000	2 236
<i>Afpa promotion 16-18 ans</i>	4 391	30 000		-
<i>Entrées de jeunes en IAE</i>	61 904	37 495	30 000	-
<i>Entrées en Pacea</i>	288 026	429 918	340 000	350 310
<i>Entrées en Garantie jeunes</i>	103 308	195 955	100 000	92 028
<i>Apec Objectif premier emploi</i>	24 500	33 000	-	-

Source : Cour des comptes. * Pour les lignes marquées d'un astérisque, les données sont en cumul 2020-2021 pour l'objectif et les résultats. ** chiffre constaté en 2019

Table 4

Coûts du plan “#ljeuneIsolution” en 2020 et dépenses prévues pour 2021 par type de mesure (Source : Cour des comptes, 2022).

<i>En M€</i>	Trajectoire initiale 2020 - Plan de relance (CP)	Exécution 2020 (CP)	Trajectoire initiale 2021 - Plan de relance (CP)	Prévision d'exécution 2021 (CP)	Coût total – prévision initiale	Coût total prévu
<i>CIE Jeunes</i>	13,00	6,49	171,97	152,97	269	381,62
<i>PEC Jeunes</i>			239,58	236,21	416,3	673,24
<i>Garantie jeunes (allocation)</i>			95,00	95,00	211,00	211,06
<i>Missions locales</i>			100,00	100,00	100,00	100,00
<i>Aide exceptionnelle pour les contrats de professionnalisation</i>	160,00	140,00	640,00	451,14	800,00	858,88
<i>Aide exceptionnelle à l'apprentissage</i>	404,08	630,47	801,32	2 932,39	1 237,3	5 145,4
<i>PIC - Formations jeunes (+ 100 000 entrées)</i>			175,00	326,17	700,00	980,00
<i>PIC - Revalorisation de la rémunération des jeunes stagiaires de la formation professionnelle</i>			85,00	35,96	85	nd
<i>PIC - Obligation de formation des 16-18 ans</i>	17,50		122,50	122,50	245	170,50
<i>Aide à l'embauche des jeunes (AEJ) de moins de 26 ans</i>	200,00	174,01	900,00	721,81	1 100	990,48
<i>Accompagnement intensif jeunes de Pôle emploi (AIJ)</i>	0,00		69,00	nd	69,00	nd
Total					5,3 Md€	9,7 Md€

* CP : crédits de paiement

Source : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Table 5

Sorties des jeunes à l'issue de la Garantie jeune et du Pacea de 2019 à 2021 (Source : Cour des comptes, 2022).

	En emploi	Alternance	Formation	Création d'entreprise
2019	27,55 %	6,56 %	10,71 %	0,56 %
2020	23,78 %	7,07 %	11,06 %	0,62 %
2021 (à fin mai)	19,86 %	9,28 %	13,6 %	0,37 %

Source : calculs Cour des comptes d'après données DGEFP I-Milo. Le ratio est calculé sur les jeunes ayant achevé le programme.