

Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement

Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

Historique du groupe

Début 2012, un groupe informel a été créé sous l'impulsion d'Essor, afin que quelques ONG actives sur la formation professionnelle puissent échanger plus régulièrement et partager leurs pratiques. Ce groupe rassemble aujourd'hui cinq ONG françaises, actives dans la formation et l'insertion professionnelles des jeunes en Afrique, Asie, Moyen-Orient et Amérique latine : le Gret, l'IECD, Apprentis d'Auteuil, Acting for Life et Essor. Elles ont réalisé ensemble une quinzaine de réunions. Depuis novembre 2015, l'AFD soutient le groupe afin d'accompagner sa structuration et sa capacité à passer à une phase d'échanges à de la production de connaissances pouvant être utiles à d'autres opérateurs de la formation et de l'insertion professionnelles des jeunes. Des journées d'échanges, dédiées à un volet particulier de la formation professionnelle et de l'accès à l'emploi des jeunes, permettent la publication de notes pratiques et simples à l'usage des acteurs du développement intéressés par la thématique.

Avec le soutien :



La présente publication a été élaborée avec l'aide de l'Agence française de développement (AFD). Le contenu de la publication relève de la seule responsabilité du Gret et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'AFD.

LES ENJEUX DE LA MESURE DE L'INSERTION

● De qui parle-t-on ?

Les réflexions et les enquêtes de suivi des jeunes après obtention d'un diplôme se sont fondées sur une population de jeunes des pays ayant participé à des formations courtes ou longues, et qui sont accompagnés à travers les projets des différentes ONG du groupe. Il s'agit de s'intéresser à la mesure et au suivi de leur insertion socioprofessionnelle, après la fin de leur formation ou de leur accompagnement.

Les « partenaires locaux » sont des centres de formation ou des associations implantés dans les territoires d'intervention, qui œuvrent pour l'insertion socioprofessionnelle.

● Premier constat : mesurer l'insertion est primordial

Chacune des cinq ONG reconnaît l'importance de mesurer et de suivre l'insertion socioprofessionnelle. Cela est aussi vrai pour les partenaires locaux. Tout d'abord pour améliorer l'insertion des jeunes, ce qui est l'objectif final des projets mis en place par les

➔ Accéder au questionnaire d'enquête :

[Questionnaire d'enquête sur le suivi de jeunes en Excel](#)
[Questionnaire d'enquête sur le suivi de jeunes en PDF](#)

Article rédigé par l'IECD (Astrid DESJOBERT).

Avec les contributions de : Acting for Life (Johanne VILLEGAS), Apprentis d'Auteuil (Carine PARENT), Essor (Ambroise LE MOAL), Gret (Sandra BARLET, Marie-Christine LEBRET).

En collaboration avec : ♦ Alicia MARGUERIE : doctorante en

Économie, Laboratoire d'évaluation des politiques publiques du Crest et Université Paris-Saclay. ♦ Yusuf KOCOGLU : maître de conférences en Économie, Université de Toulon ; chercheur au LÉAD, Faculté des sciences économiques et de gestion. ♦ Isabelle RECOTILLET : docteure en Économie, consultante internationale, spécialisée en économie du travail et économie de l'éducation.

➔ Accéder aux autres articles :

Portail www.entrepreneausud.org

Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement. Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

ONG. En effet, mesurer et suivre ces processus permettent d'identifier les réalités du marché du travail, de mesurer les forces et les faiblesses du processus d'insertion, de faire des analyses comparatives, puis de mettre en place des actions correctives dans le cadre des projets.

La mesure de l'insertion permet également de renseigner certains résultats du cadre logique (ex. : X jeunes formés ont un travail), d'identifier des actions correctives et de communiquer ces résultats auprès des partenaires clés du projet (membres du pilotage, bailleurs, experts techniques, etc.).

Néanmoins, il convient de préciser que la mesure de l'insertion telle qu'étudiée ici se démarque d'une mesure d'impact de projets.

En effet, une mesure ou étude d'impact au sens statistique prévoirait soit de comparer le jeune avant versus après le programme, soit de comparer le jeune inscrit au programme versus celui qui n'est pas inscrit. La population faisant l'objet de l'étude serait donc différente puisqu'elle inclurait les jeunes avant qu'ils ne participent à la formation, ou des jeunes qui ne participent pas à la formation. Dans le cadre de l'étude d'impact, l'ONG n'est pas en contact direct avec les jeunes qui ne participent pas à la formation.

De plus, elle nécessiterait une méthode statistique avec des échantillons représentatifs et aléatoires permettant de limiter les biais. Une ONG n'a souvent pas les ressources techniques, humaines ou financières pour mener une telle étude en interne, ni les ressources financières pour solliciter des chercheurs ou évaluateurs habilités, ni pour financer la collecte de données.

● Deuxième constat : mesurer l'insertion est une difficulté majeure

Chacune des cinq ONG a des difficultés à mesurer et suivre l'insertion des jeunes qui ont participé aux formations renforcées ou proposées par les programmes. Les principaux obstacles rencontrés sont :

◆ Faiblesse des réseaux, moyens et outils de communication

- Garder le contact avec les jeunes est sans doute la difficulté majeure : ils ont peu de moyens de communication et souvent après la formation, quittent le domicile familial et changent de coordonnées (téléphone, adresse, e-mail, etc.).

- Les réseaux de communication – internet et téléphonie – sont souvent insuffisants pour garder le contact, mettre en place des outils et mener les enquêtes.
- Créer, entretenir un réseau et avoir des informations sur le parcours des jeunes est une pratique quasi-inexistante ou très informelle, qui revêt encore peu d'intérêt aux yeux des jeunes comme des partenaires locaux.
- Les partenaires locaux parviennent peu à s'appropriier les outils et bases de données nécessaires au suivi des jeunes.

◆ Manque de moyens dans les ONG

- Les ONG et les partenaires locaux ont des moyens financiers et humains limités pour réaliser le suivi de l'insertion. En effet, le renforcement des formations ou de l'orientation en vue de l'insertion est véritablement le cœur des projets des ONG et mobilise déjà des ressources conséquentes.
- Les ONG n'ont souvent pas les compétences pour mesurer la qualité de l'emploi, ni pour qualifier et quantifier l'insertion sociale.

◆ Difficulté à obtenir des informations exploitables

- L'emploi informel, vers lequel s'orientent beaucoup de jeunes, est difficilement quantifiable.
- Les informations collectées sont déclaratives et il est souvent difficile d'en contrôler l'exactitude et la précision, en particulier pour les informations sensibles sur le revenu, l'épargne, etc., qui risquent d'être sous-déclarées.
- L'échantillon est trop petit pour que les analyses faites à partir de ces données soient robustes.
- Le manque de données statistiques nationales fiables sur le chômage, la pauvreté, ou l'accès au logement rend difficile l'appréciation de l'insertion socioprofessionnelle d'un jeune par rapport à son contexte social et économique.

● Troisième constat : les ONG ont besoin de s'appuyer sur des outils et données fiables

Chacune des cinq ONG mène des enquêtes d'insertion avec ses propres outils, méthodologies, dispositifs et ressources dont la création et la mise en place

Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement. Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

nécessitent un temps conséquent. Les résultats sont exploitables pour le projet et l'ONG, mais ne sont généralement pas transposables à une plus grande échelle car les données ne sont pas assez robustes, fiables et homogènes (par exemple, pour une même notion, les définitions utilisées diffèrent).

Grâce à l'aide des chercheurs, il est apparu primordial de s'appuyer sur des méthodes fiables et statistiques, des indicateurs communs, reconnus par tous et donc exploitables et comparables en dehors de l'ONG.

Bien que les projets de chaque ONG et les contextes dans lesquels elles évoluent soient extrêmement différents, il nous est apparu possible et important d'avoir des définitions et des outils communs et de s'appuyer sur des méthodes statistiques.

● Objectifs du groupe de travail

1. Définir l'insertion.
2. Identifier et définir les indicateurs clés.
3. Associer des questions à chaque indicateur.
4. Produire un questionnaire d'enquête.
5. Appliquer sur le terrain.

LES DÉFINITIONS

● Qu'entend-on par insertion ?

L'insertion est un **parcours** qui doit être mesuré dans la durée, avec un pilier **professionnel**, et un pilier **social** qui correspond au développement personnel du jeune.

La notion de parcours d'insertion est importante car une « bonne » insertion tient davantage au fait qu'un jeune parvient à rester en poste sur la durée, qu'il est satisfait de son travail et qu'il évolue, qu'à l'obtention ou la perte d'un travail à un moment précis, qui est celui de l'enquête. L'article « L'insertion des jeunes en Afrique subsaharienne : de quoi parle-t-on ? »¹, explicite cette notion de processus (voir page 4).

1. « L'insertion des jeunes en Afrique subsaharienne : de quoi parle-t-on ? », article publié par le Gret en juin 2013.

La mesure de l'insertion porte également sur des aspects sociaux, notamment : est-ce que le jeune est inséré dans la société grâce à son travail ? A-t-il une couverture sociale, un salaire décent lui permettant de subvenir à ses besoins et celui de ses proches, est-il satisfait, confiant ? A-t-il des projets personnels, accès à un logement ? A-t-il développé un réseau social, d'amis ?

● À partir de quand peut-on dire qu'un jeune a un emploi ?

Définir un emploi est très complexe et varie d'un pays à l'autre, d'autant plus dans les pays du Sud où de nombreux jeunes ont des emplois informels. Chaque ONG utilisait sa propre définition, en fonction de son projet et de ses objectifs. Mais si l'on cherche à avoir des données homogènes et une définition commune, quelle serait-elle ? À partir de quand considère-t-on un jeune comme actif : s'il travaille un nombre d'heures minimum ou pendant une certaine durée, s'il a un contrat, etc. ?

La définition de l'emploi du **Bureau international du travail** (BIT) semble être la plus Smart (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste, temporelle), la plus reconnue et répandue notamment dans les enquêtes nationales et internationales. D'après cette définition : « **Les personnes employées sont celles ayant travaillé pendant une durée quelconque, ne serait-ce qu'une heure, au cours d'une semaine dite de référence.** » Cela inclut ceux qui ont exercé un travail formel ou non, rémunéré ou non, au moins une heure au cours des sept derniers jours, à l'exclusion des activités ménagères.

À l'inverse, qu'est-ce qui définit un jeune au chômage ? En application de la définition internationale adoptée en 1982 par le BIT, un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus), qui répond simultanément à trois conditions :

- ◆ être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ;
- ◆ être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- ◆ avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement. Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

Le groupe a décidé d'utiliser ces définitions dans le cadre de cette réflexion. Cela permet d'inscrire les projets dans un contexte plus global, de pouvoir comparer des résultats d'un projet à l'autre et d'un pays à l'autre.

Néanmoins, si ces définitions permettent de donner des informations quantitatives, elles ne permettent pas de mesurer la qualité de l'emploi. En effet, pour les cinq ONG, travailler au moins une heure au cours des sept derniers jours est loin d'être un gage de qualité. Des questions supplémentaires viendront donc mesurer la qualité de l'emploi.

● Le vocabulaire de l'emploi : quels mots utiliser ?

- ◆ Le mot « **emploi** » a une connotation très formelle et sous-entend l'existence d'un contrat. Il ne peut être utilisé auprès des jeunes enquêtés car il serait trop restrictif. Si nous utilisons la définition du BIT du mot « emploi » à des fins statistiques et dans la grille d'indicateurs pour avoir des données quantitatives, cette définition n'est pas répandue dans le langage commun, aussi nous n'utiliserons pas le mot « emploi » dans le questionnaire et à l'oral.

- ◆ Le mot « **travail** » est le plus courant et le plus large. Il est très bien compris par les jeunes, il inclut l'informel, et exclut les activités ménagères ou personnelles.
- ◆ Le mot « **activité professionnelle** » est assez large et compréhensible, mais il est plutôt utilisé pour un usage statistique. Il est moins naturel, surtout à l'oral dans le cadre d'enquêtes. Néanmoins, les termes « inactifs » et « inactivité » sont très adaptés pour parler de chômage.

C'est le mot travail et le verbe « travailler » que nous privilégions ici et dans l'enquête d'insertion, tout en recourant aux deux autres mots s'ils sont plus appropriés selon le contexte et l'interlocuteur.

● Quel est le cadre temporel ?

Comme énoncé précédemment, mesurer l'insertion consiste à avoir une image réelle du parcours du jeune, qui a traversé des périodes de travail, de chômage, d'inactivité, d'activité informelle, etc. L'idée n'est pas d'aller dans le détail de chaque période, mais de dessiner un parcours et d'approfondir la période et/ou l'expérience professionnelle la plus significative.

• *Quand commence-t-on à mesurer l'insertion ?*

Les cinq ONG mettent en place des projets de formation et d'insertion professionnelles. Le premier jalon temporel est donc naturellement la fin de la formation. Comment déterminer cette date ? Est-ce le dernier jour de cours, le jour du conseil de classe, la remise de diplôme ?

La variable choisie par le groupe et utilisée dans de nombreuses enquêtes est la date de **disponibilité** du jeune, qui correspond au moment où le jeune est disponible, employable, c'est-à-dire quand il a finalisé ou obtenu tout ce qui est requis pour pouvoir travailler et qui est indépendant de sa volonté ou capacité. Cela peut être la finalisation de démarches administratives, du service militaire, l'obtention du diplôme (par un document écrit, une note finale, la cérémonie de clôture, quelle que soit l'étape indispensable à l'obtention d'un travail), etc. Il convient de définir précisément dans le temps ce point de départ, avant de commencer une enquête.

Mauritanie © Lara Védovelli



Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement. Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

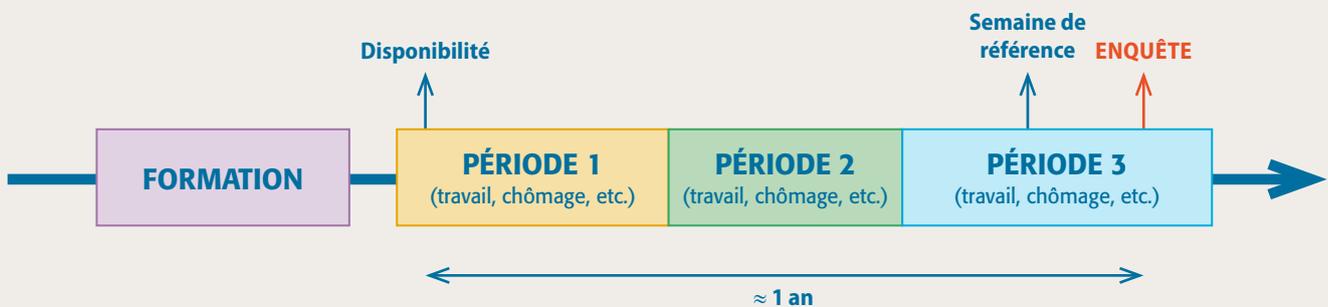
• **Sur quelle durée mesurer le processus d'insertion ?**

La définition du BIT parle d'une semaine de référence. Cela permet de prendre une photo de la situation à un moment T, celui de l'enquête. Mais cette semaine de référence peut être très différente des précédentes. Il convient alors d'ajouter des indicateurs et des questions sur le parcours effectué antérieurement.

La durée du parcours observé est à définir selon les objectifs et les moyens de l'ONG, mais le plus fréquent est de mesurer l'insertion environ **une année** après la fin de la formation.

Cela donne le schéma suivant (voir ci-dessous).

Ces définitions et cadre temporel sont utilisés tout au long de l'enquête.



LES INDICATEURS DE L'INSERTION

Le groupe est parvenu à définir une liste de 36 indicateurs qui permettent de mesurer l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Ils ont été établis en concertation avec plusieurs chercheurs associés à la réflexion du groupe, cités en première page. Le groupe s'est basé sur des enquêtes menées avec eux dans des pays du Sud, notamment en Côte d'Ivoire et au Maroc.

Cette liste a été réduite au maximum, par souci d'efficacité lors des enquêtes et des analyses, et d'harmonie entre les projets des ONG, qui sont très différents. Voir tableau page suivante.

● **Situation professionnelle depuis la fin de la formation et situation de l'emploi**

Il s'agit du premier thème commun aux cinq ONG : la situation professionnelle du jeune. La difficulté

est de réussir à qualifier toutes les situations professionnelles dans lesquelles peuvent se trouver les jeunes (auto-emploi, temps plein, temps partiel, apprentissage, etc.) et de quantifier sous des critères communs les emplois informels et formels.

En effet, d'une part les formes d'emploi sont très variées, et d'autre part, certains jeunes ont du mal à considérer qu'ils travaillent ou sont effectivement en activité. Obtenir des réponses claires et fiables est parfois laborieux. Appréhender avec justesse la situation d'un jeune en quelques minutes l'est encore plus.

Il convient ensuite de **qualifier** ce travail et le parcours professionnel du jeune. En effet, la définition du BIT inclut les formes de travail très précaires et n'indique pas si l'insertion est durable et qualitative, ce qui pourtant intéresse principalement les ONG. C'est ici que la notion de parcours a son importance. L'objectif n'est pas de rentrer dans le détail du parcours du jeune, mais bien de **comprendre les différentes périodes qui l'ont composé, d'identifier l'activité professionnelle la plus significative que le jeune ait eue, et de l'approfondir.**

Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement. Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

Thèmes et indicateurs clefs de la mesure du processus d'insertion

Thèmes	#	Indicateurs
Situation professionnelle depuis la fin de la formation	1	Durée maximale de l'activité principale
	2	Temps moyen d'accès au premier emploi
	3	Temps moyen passé sans activité rémunératrice
	4	Nombre moyen d'emplois depuis la fin de la formation
Situation de l'emploi	5	Nombre de diplômés en emploi
	6	Nombre de diplômés sans emploi mais disponibles pour travailler
	7	Nombre de mois depuis que les jeunes sont dans cette situation
	8	Méthodes/sources de recherche d'emploi
	9	Niveau maximal de qualification obtenu
	10	Nombre de diplômés en formation/études
	11	Raison principale de la poursuite d'études
	12	Prochain diplôme/qualification visée
	13	Degré de satisfaction par rapport à la situation professionnelle actuelle
	Qualité de l'emploi	14
15		Niveau d'utilité de la formation par rapport à l'activité principale
16		Statut dans l'emploi
17		Type d'organisation
18		Type de contrat
19		Nombre d'heures hebdomadaires de l'emploi actuel principal
20		Montant du salaire mensuel (net, hors taxes, hors frais de transport)
21		Niveau de stabilité des revenus
22		Niveau d'autonomie financière
23		Taux moyen d'épargne
24		Nombre de diplômés qui exercent une activité rémunératrice secondaire
Aspirations professionnelles	25	Type d'organisation souhaitée
	26	Existence et nature du projet professionnel
Insertion sociale	27	Intégration à un réseau social
	28	Nombre de participations à des activités sociales/communautaires
	29	Nature du projet familial
Conditions de vie	30	Accès au logement
	31	Situation maritale
	32	État de santé
	33	Possession de biens matériels
	34	Possession d'outils de téléphonie
	35	Nombre de fois où une difficulté liée au transport a gêné l'accès à l'emploi
Satisfaction future	36	Degré de satisfaction pour le futur

Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement. Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

Calendrier mensuel

	Activité rémunérée	Aide familiale	Auto-emploi	Inactif et en recherche d'activité	Inactif et sans recherche d'activité	En formation
MOIS 1						
MOIS 2						
...						
MOIS 11						
MOIS 12						

Pour cela, le recours à un calendrier mensuel est préconisé (*voir ci-dessus*).

Pour remplir ce calendrier, il est recommandé de demander au jeune ce qu'il a fait mois par mois :

- ◆ Quels sont les mois où vous avez travaillé en étant rémunéré ?
- ◆ Quels sont les mois où vous avez exercé une activité relevant de l'aide familiale, c'est-à-dire à aider un membre de votre famille sans rémunération ?
- ◆ Quels sont les mois où vous avez exercé une activité relevant de l'auto-emploi ou de l'emploi indépendant ?
- ◆ Quels sont les mois où vous étiez en recherche active d'emploi et sans travail ?
- ◆ Quels sont les mois où vous étiez inactif sans rechercher de travail ?
- ◆ Quels sont les mois où vous étiez en formation ?

L'unité est donc mensuelle, en prenant toujours en compte la définition de l'emploi du BIT.

Une fois ces données récoltées dans le tableau, on pourra ensuite renseigner les premiers indicateurs du temps d'accès au premier emploi, du temps total sans activité rémunératrice, de méthodes de recherche d'emploi, etc.

S'intéresser aux méthodes et sources de recherche d'emploi permet notamment de mesurer l'autonomie dans la recherche d'emploi : le jeune s'appuie-t-il sur les ressources proposées par le projet, les compétences et outils acquis au cours du projet, ou sur son réseau personnel ?

● Qualité du travail

Aujourd'hui, la question n'est pas de savoir si la personne est en activité ou non car la grande majorité des personnes, dans nos pays d'intervention, a une activité (il y a souvent peu de chômage surtout parmi les peu qualifiés), mais plutôt de connaître la qualité de cette activité.

Beaucoup cherchent à savoir si la situation professionnelle du jeune est durable, garante de stabilité. Les ONG du groupe mettent en doute la pertinence des deux critères habituels : « contrat de travail », moins fréquent dans la plupart des pays en développement, et « emploi dans une structure formelle/informelle » dont la délimitation est floue.

Il est recommandé de poser des questions additionnelles aux précédentes, portant sur le nombre de jours travaillés, le nombre d'employeurs différents pendant les X derniers mois, la nature du travail, etc.

• Revenus du jeune

L'indicateur de revenus des jeunes est le deuxième indicateur le plus fréquemment utilisé et demandé par les bailleurs de fonds. C'est également l'un des plus délicats à renseigner et difficiles à mesurer.

Il peut être judicieux d'établir des tranches de revenu, à adapter en fonction du pays selon le revenu minimum et du secteur d'activité, et éventuellement de l'exprimer en plus petite unité : par jour, par mois, etc. mais en aucun cas par tâche, afin que la donnée soit exploitable et comparable.

Il s'agit de mesurer le revenu net, c'est-à-dire le montant concrètement reçu par le jeune sur un mois, même s'il n'est pas payé mensuellement.

Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement. Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

On s'intéresse à différents aspects des revenus perçus par le jeune en insertion : montant, nature et fréquence. Un postulat énoncé par les chercheurs est que plus le salaire est versé régulièrement et de façon espacée (mensuel plutôt que journalier), meilleure est la qualité de l'emploi.

Pour l'auto-emploi, la question est trop spécifique à un projet et n'est pas commune à toutes les ONG du groupe. Aussi le calcul du revenu en cas d'auto-emploi ne rentre pas dans cette grille et devra être ajouté aux revenus mentionnés ci-avant, si cela intéresse particulièrement l'ONG.

• **Autonomie financière**

On la définit en mesurant la consommation du jeune et sa contribution aux dépenses de la famille.

Attention cependant à formuler l'indicateur et les questions pour le renseigner en intégrant la contribution du jeune aux dépenses de la famille : dépenses de santé, d'éducation, participation au loyer, aux charges, dépenses de nourriture et autres achats qui améliorent les conditions de vie de la famille (meubles, travaux, etc.).

• **Épargne**

L'existence d'épargne est un bon indicateur d'insertion car elle est synonyme de stabilité, de projection dans le futur (je mets de côté pour un projet ou pour faire face à une difficulté) et de meilleurs revenus. Mais il est difficile de renseigner cet indicateur car certaines personnes n'ont pas conscience qu'elles épargnent et d'autres ne souhaitent communiquer ni une telle information ni un montant.

Il faut privilégier des questions simples, portant sur la diversité des sources et des localisations de l'épargne (si le jeune multiplie les sources et lieux d'épargne, c'est un gage de plus grande stabilité).

Dans une étude plus poussée, il serait intéressant de distinguer les localisations formelles (banques, IMF), plus sécurisées et des localisations informelles (maison, tontine).

● **Aspirations professionnelles**

S'intéresser à la satisfaction du jeune concernant sa situation professionnelle, par rapport à sa situation antérieure, son projet professionnel et ses perspectives d'évolution, c'est bien inscrire l'insertion dans

une logique de processus et donc mesurer le chemin parcouru et à parcourir par le jeune.

Questionner le jeune sur sa satisfaction et ses perspectives est également approprié dans des contextes d'apprentissage, où le jeune est peu ou pas rémunéré, mais peut être pour autant confiant pour son avenir professionnel ou satisfait de son insertion sociale.

● **Insertion sociale**

Il ne s'agit pas seulement de mesurer l'évolution sociale du jeune par rapport à ses parents mais de mesurer l'insertion sociale du jeune au sein de son environnement : son école, sa communauté locale, sa famille.

● **Conditions de vie**

Les programmes des ONG intègrent des volets de développement personnel des jeunes, en rapport avec la définition de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes établie précédemment.

Les indicateurs 30 à 35 permettent de mesurer la stabilité personnelle du jeune, son autonomie, et peuvent expliquer son exclusion sociale et/ou professionnelle. Au sujet de l'indicateur « État de santé », la définition utilisée est celle de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) : « la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

● **Indicateurs non pris en compte**

Les indicateurs suivants ont intéressé le groupe. Ils ne font néanmoins pas partie de la grille pour les raisons exposées ci-après.

• **Situation professionnelle**

◆ **Le secteur d'activité n'est volontairement pas demandé** pour plusieurs raisons :

- il est relativement difficile à définir. Peut-on considérer qu'un vendeur de matériel d'électricité travaille dans le secteur industriel ?
- les ONG sont davantage intéressées de savoir si les compétences acquises ont été utiles à l'insertion sociale et professionnelle, quel que soit le secteur ;

Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement. Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

- l'adéquation entre la formation et le secteur d'activité montre davantage que le choix initial de la formation était bon (par rapport aux aspirations du jeune ou aux opportunités professionnelles) ou que la formation est de qualité. En revanche, ce qui mesure davantage que l'insertion post-formation est réussie est le niveau de satisfaction du jeune et le fait qu'il s'inscrive ou non dans un projet à long-terme.
- ◆ **Souhait de migration/mobilité** : c'est une question très délicate, qui donne davantage une explication de l'exclusion, mais elle ne mesure pas l'insertion en tant que telle.
 - *Évolution sociale*
- ◆ **Niveaux de compétences en langue** : cela doit être évalué lors de l'inscription à la formation puis en fin de formation si cela fait partie de l'objet de la formation. Si une langue n'est pas maîtrisée, ce peut être une explication de l'exclusion.
- ◆ **Situation professionnelle du père et de la mère** : à poser lors de l'inscription à la formation.
- ◆ **Taille de la fratrie et rang du jeune en son sein** : à poser lors de l'inscription à la formation. Cette donnée est intéressante car plus la fratrie est grande, moins il y a de ressources disponibles, et le rang dans la fratrie conditionne un rôle dans la famille.
 - *Comportement*
- ◆ **Esprit d'équipe et de collaboration** : peu adapté à notre objectif de mesure de l'insertion, pertinent de le mesurer lors de la formation.
- ◆ **Assiduité et ponctualité** : question à poser dans le cadre du suivi de stage.
- ◆ **Mesure de l'agressivité du jeune** : remplacer par « respect du règlement intérieur » et à poser au tuteur de stage.

CHOISIR UNE MÉTHODE DE MESURE

Les ONG utilisent des méthodes variées pour suivre les jeunes et mesurer leur insertion :

- ◆ **Méthodes directes**
 - Visites régulières de terrain par les éducateurs.
 - Enquêtes en face à face par un enquêteur.
- ◆ **Méthodes indirectes**
 - Enquêtes téléphoniques.
 - Questions posées via WhatsApp ou Facebook.
 - Questionnaires envoyés par Internet, via Google Form.
 - Questions posées par SMS, via une plateforme d'envoi de SMS.

Le choix d'une méthode se fait principalement en fonction des ressources humaines et de leur maîtrise des outils de suivi-évaluation, du budget et du temps disponibles, mais aussi des résultats attendus. Les ONG réalisent souvent leurs enquêtes en interne, avec des personnes déjà affectées au projet.

Voici les principales difficultés rencontrées pour chaque méthode :

Méthodes comparées selon leurs difficultés

Type de méthode

Difficultés rencontrées

Enquête téléphonique

- Difficulté à obtenir le contact téléphonique du jeune et un rendez-vous téléphonique.
- L'enquêteur peut difficilement mobiliser l'enquêté plus de 15 minutes, les enquêtés répondent donc à beaucoup moins de questions, et la qualité des réponses est moindre.
- Difficulté à motiver/inciter le jeune à répondre.
- Les réponses sont déclaratives, courtes et peu fiables.
- Les enquêteurs sont souvent les chefs de projets et peuvent travailler sur d'autres tâches en parallèle.

Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement. Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

Type de méthode	Difficultés rencontrées
Enquête terrain (en face à face)	<ul style="list-style-type: none"> - Très consommateur en temps et en ressources humaines (temps d'enquête, puis de saisie des données si ce n'est pas fait simultanément). - Trouver l'équilibre entre le nombre de questions (et d'indicateurs) et la durée du questionnaire. - Avoir un échantillon représentatif nécessite un dispositif étendu et coûteux. - Difficulté à garantir/contrôler la qualité du travail de l'enquêteur. - Difficulté à organiser des rendez-vous.
Enquête par NTIC (e-mail, application, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Nécessité de connaître en amont les outils et leur utilisation. - Difficultés d'accès à Internet et d'appropriation de l'outil. - Difficulté à motiver/inciter le jeune à répondre. - Questions et réponses extrêmement courtes et taux de réponse plus bas.
Focus group	<ul style="list-style-type: none"> - Se focalise beaucoup sur un thème qualitatif et non sur des données quantitatives. - Permet de mieux comprendre certains mécanismes et phénomènes à l'œuvre, mais ne peut pas être appuyé par des chiffres.
Suivi personnel	<ul style="list-style-type: none"> - La personne qui le fait est souvent l'éducateur, elle n'a pas un regard objectif, neutre et ne peut pas toujours poser de questions délicates (ex. : sur le revenu). - C'est très consommateur en temps et en ressources humaines.

L'enquête en face à face est reconnue comme étant la méthode permettant d'obtenir le plus de réponses, et d'obtenir des données plus qualitatives qu'avec les méthodes indirectes. Dans les pays du

Sud, c'est la technique utilisée pour la plupart des enquêtes nationales ou menées par les instituts de recherche.

Étant la plus fiable et qualitative, c'est celle qui a été retenue dans le cadre de ce travail.

Toutefois, cette méthode est la plus coûteuse, raison pour laquelle les ONG privilégient d'autres procédés. Elle nécessite un temps important pour préparer et mener l'enquête, puis pour saisir et analyser l'ensemble des données récoltées. Le coût de ce type d'enquêtes sera d'autant plus élevé si les distances sont grandes, s'il y a plusieurs enquêteurs et si le nombre d'enquêtés est important.

Néanmoins, les indicateurs et questions retenus dans le cadre du groupe ONG peuvent tout à fait être utilisés avec les autres méthodes. Ils nécessitent seulement une adaptation. Par exemple, si une enquête téléphonique est privilégiée, il est recommandé de supprimer quelques indicateurs et les questions associées, notamment d'enlever le calendrier.

Mauritanie © Lara Védovelli



Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement. Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

LA CRÉATION D'UN QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

Nous vous invitons à consulter dès à présent le questionnaire proposé : « Questionnaire sur le suivi et la mesure de l'insertion des jeunes – groupe ONG 2016, accessible sous format Excel ».

● Travailler la formulation des questions

Voici plusieurs recommandations pour construire un questionnaire :

- ◆ Formuler les questions de façon claire, afin qu'il n'y ait qu'une seule interprétation possible.
- ◆ Ne pas mettre deux questions en une.
- ◆ Éviter le champ « Autre » qui est souvent une échappatoire, sauf dans le cas d'un questionnaire pilote, qui laisse une option libre au cas où l'on a oublié un champ.
- ◆ Recourir aux enquêtes nationales, qui ont adapté la formulation des questions au contexte social, économique, etc. et ont bien défini les termes utilisés.
- ◆ Pour les questions à choix multiples, prévoir un maximum de choix multiples, sans forcément tous les énoncer aux bénéficiaires. L'enquêteur doit être en mesure de choisir la bonne option.
- ◆ Pour les échelles de 1 à x :
 - uniformiser ces échelles pour tout le questionnaire ;
 - avoir un chiffre pair, pour qu'il n'y ait pas une note moyenne, ou neutre que des enquêtés choisiraient par facilité. Exemple : favoriser une échelle de 1 à 4 plutôt que de 1 à 5 où la note de 3 est neutre ;
 - définir très clairement ce que veut dire chaque note, par exemple : 1 pour « oui tout à fait » ; 2 pour « oui un peu » ; 3 pour « non pas vraiment » ; 4 pour « non pas du tout ».
- ◆ Pour les données chiffrées (nombre d'heures, revenus, etc.) :
 - situer le salaire par rapport à une référence commune, par exemple le salaire minimum ;
 - éventuellement proposer des tranches.

- ◆ Mettre des filtres « oui/non » qui orientent directement vers d'autres questions. Cela permettra de gagner beaucoup de temps lors de l'enquête.
- ◆ Donner des consignes très précises sur le remplissage pour éviter toute ambiguïté au moment de l'analyse : préciser par exemple si l'enquêteur doit entourer ou barrer les réponses.
- ◆ Pour certaines questions qui nécessitent d'être précisées, et si cette précision est courte, elle pourra être ajoutée directement dans le corps du questionnaire. On préférera néanmoins le recours à un manuel de collecte ou guide méthodologique de l'enquêteur séparé du questionnaire et contenant toutes les clarifications.

L'introduction est très importante et doit être écrite à destination de l'enquêteur, dans le cas d'une enquête orale :

elle doit lui permettre de bien expliquer l'objectif de l'enquête, de motiver et rassurer le jeune, afin de se mettre dans un bon état d'esprit et d'affiner les questions qui vont suivre.

● Collecter des données au préalable

Il est vivement conseillé de poser les questions suivantes en début de formation. Elles décrivent la situation de référence du jeune :

- ◆ Données administratives : nom, prénom, sexe, âge.
- ◆ Revenus initiaux.
- ◆ Accès aux transports et moyens de communication.
- ◆ Situation de la famille : niveau d'éducation des parents, emploi, fratrie.
- ◆ Adhésion à des associations.

Cela permettra de croiser ces données avec les informations obtenues au moment de l'enquête.

En préambule, il est très important de faire le lien entre les données administratives, collectées en début de formation, et les données de suivi, collectées au moment de l'enquête.

Voici quelques conseils :

- ◆ Optimiser la collecte et la qualité des données administratives dès le départ pour ne pas avoir à le refaire.

Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement. Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

- ◆ Former les agents qui collectent les données administratives.
- ◆ Attribuer un numéro d'identifiant à chaque jeune, pour pouvoir facilement croiser les données.

Au moment de l'enquête, il est important de collecter en parallèle des données exogènes sur la situation économique et politique, celles-ci pouvant avoir un impact fort sur l'insertion socioprofessionnelle.

● Soigner le format du questionnaire

Le format est une partie non négligeable, il doit faciliter la collecte des données au moment de l'enquête, mais aussi la saisie des données après l'enquête.

Voici quelques recommandations importantes que nous avons suivies :

- ◆ Veiller à ne pas avoir un questionnaire trop long.
- ◆ Éviter les lignes et les colonnes décalées. Une bonne pratique est d'avoir une unique colonne de saisie, afin de faciliter la lecture et la saisie des données :

Exemple de format de saisie des données

QUESTIONS	RÉPONSES
1. Comment as-tu trouvé ton travail ?	a. Par le réseau b. Par ma famille
2. As-tu eu des périodes de chômage ?	a. Oui b. Non
...	...

- ◆ Faire bien attention à l'ordre des questions car cela peut créer des biais et influencer les réponses. Il est conseillé de :
 - poser d'abord les questions sur la situation professionnelle au moment T, et ensuite sur le parcours professionnel effectué depuis la fin de formation ;
 - mettre les questions sur la satisfaction à la fin.

PISTES CONCRÈTES POUR MENER L'ENQUÊTE SUR LE TERRAIN

● Recommandations avant de démarrer une enquête en face à face

Quand ? La prise de rendez-vous doit être faite en amont avec le jeune, le lieu et la date sont fixés ensemble. Un lieu neutre est préféré, car l'enquêté est moins à l'aise pour répondre à ces questions chez lui.

Qui ? Un enquêteur externe/neutre est conseillé : cela permet de diminuer le biais. Des enquêteurs internes au programme (chef de projet, conseillers insertion, etc.) ont des difficultés à se positionner et n'ont pas forcément des compétences d'enquêteurs. Néanmoins, ceux-ci peuvent faciliter la prise de contact et la mise en confiance des jeunes dans les enquêtes indirectes.

Avec quoi ? Les tablettes ont un intérêt car elles suppriment le coût de saisie informatique ultérieure des réponses aux questionnaires (en cas de questionnaire sous format papier) et permettent de limiter les erreurs de saisie, si l'outil est bien conçu et si les enquêteurs savent s'en servir. Le gain de temps sur la saisie et la réutilisation des tablettes pour d'autres projets font qu'elles sont très vite rentabilisées.

Après de qui ? Plusieurs critères permettent de définir l'échantillon :

- ◆ il doit être représentatif des caractéristiques importantes : liées au genre, à l'âge, au niveau d'éducation, urbain/rural, etc. ;
- ◆ la taille est en fonction de l'effet qu'on pense pouvoir observer. Plus l'effet est faible, plus il faut un échantillon large ;
- ◆ si l'on est dans une démarche de mesure de l'impact, il est souhaitable de trouver un groupe de contrôle n'ayant pas bénéficié des activités, afin de pouvoir comparer.

● Profil et formation des enquêteurs

La qualité de l'enquête dépend fortement de l'enquêteur et de sa formation aux outils. Les bonnes pratiques suivantes sont mises en avant :

- ◆ Un bon niveau d'éducation est nécessaire, certaines compétences et qualités sont attendues :

Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement. Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

qualités relationnelles (mettre en confiance, être à l'écoute), capacités opérationnelles (anticiper la logistique et s'adapter aux réalités du terrain), bonne compréhension des questions et des réponses, analyse des réponses (être capable d'analyser la cohérence et pertinence des réponses durant l'enquête), croisement d'informations, etc.

Motiver l'enquêteur peut permettre de maximiser la qualité des enquêtes. Les incitations peuvent être attribuées sur la base du remplissage des données indispensables.

- ◆ Il est recommandé de prévoir une formation de plusieurs jours qui inclut :
 - la méthodologie de collecte;
 - l'attitude et le ton à avoir : un équilibre est à trouver entre le mode « discussion » et le mode « enquête »;

- la revue de tout le questionnaire et du manuel de l'enquêteur, qui permet d'avoir une compréhension commune entre celui qui a réalisé le questionnaire et les futurs enquêteurs. Lors de cette révision commune, des ajustements sont apportés au questionnaire et au guide;
- une mise en pratique avec un test accompagné sur le terrain.

Quand les enquêteurs sont des personnes externes, il vaut mieux prévoir plus de personnes formées que d'enquêteurs sélectionnés à la fin de la formation. En effet, cette formation est aussi une phase de sélection des meilleurs enquêteurs. Un quizz est organisé à la fin de la formation pour vérifier :

- les capacités théoriques : compréhension du sens des questions;
- les capacités pratiques : adaptation au terrain et qualités relationnelles.
- ◆ Il est préférable d'avoir une petite équipe d'enquêteurs qu'une grande équipe, et ce pour plusieurs raisons :
 - il est plus facile de former et de suivre un plus petit nombre d'enquêteurs;
 - chacun mène alors plus d'enquêtes, gagne en expérience, améliore son approche, sa compréhension et son analyse. Les réponses en sont d'autant plus qualitatives;

- comme énoncé précédemment, cela permet une sélection des meilleurs enquêteurs.

En contrepartie, les enquêtes sont réalisées sur une plus longue période.

● Le test terrain

Le test de l'enquête sur le terrain est très important pour :

- ◆ améliorer le questionnaire sur la longueur, la formulation des questions, les choix multiples;
- ◆ supprimer certaines questions si on se rend compte que tout le monde donne la même réponse;
- ◆ estimer la faisabilité et prévoir le dispositif d'enquête : combien de questionnaires par jour ?

● Saisie des données

La saisie des données est une phase cruciale, parfois effectuée par une personne tierce.

Il faut distinguer plusieurs outils :

- ◆ celui sur lequel on récolte les réponses d'un enquêté;
- ◆ celui qui contient les réponses de tous les enquêtés;
- ◆ celui qui analyse les données, propose des graphes;
- ◆ le rapport final.

Aujourd'hui, les ONG saisissent les réponses des enquêtés par écrit, puis dans un deuxième temps, les ressaisissent informatiquement sur Excel, Salesforce (un logiciel de gestion de la relation client) ou autre. Cette double saisie requiert un temps conséquent !

Afin de n'avoir qu'une seule saisie, il est recommandé d'utiliser un logiciel et des **tablettes**, investissement qui sera largement compensé par une économie en temps et en jour/hommes. Cela nécessite cependant que les enquêteurs aient les capacités d'utiliser une tablette. Dans ce cas, il est conseillé d'ajouter au moins un jour spécial « tablette » à la formation et de réaliser le test terrain sur tablette.

Pour que le questionnaire soit adapté à la tablette, il existe des logiciels et applications simples. Ce sujet

Améliorer la mesure et le suivi de l'insertion des jeunes suite à des actions de formation dans les pays en développement. Quels outils et méthodologies pour mener une enquête ?

n'a malheureusement pas pu être approfondi par le groupe, par manque de temps. On peut toutefois citer en exemple le logiciel LimeSurvey, gratuit et particulièrement adapté aux enquêtes téléphoniques. Il permet de recueillir un grand nombre de données en un temps rapide. D'autres logiciels libres d'accès sont ODK et CAPI.

Dans tous les cas, il faut veiller à mettre des restrictions de saisie pour éviter que les champs soient mal remplis. Cette restriction permet un contrôle qualité en direct au moment de la saisie dans la tablette.

● Analyse des données

Pour optimiser l'analyse des données, plusieurs bonnes pratiques sont recommandées :

- ◆ faire participer les parties prenantes (celles qui vont mener les enquêtes et celles qui vont analyser les données, qu'il s'agisse ou non des mêmes personnes) dès la conception du questionnaire ;
- ◆ organiser une restitution des données ;
- ◆ compléter les données quantitatives par des données qualitatives à travers des *focus groups*. Ceux-ci permettent de creuser une problématique soulevée par les résultats quantitatifs.

Les modalités d'enquêtes sont variables en fonction des contraintes de budget, de temps, d'objectifs attendus, etc. C'est à chaque ONG de mettre ces différents éléments en balance.

Néanmoins, la qualité de l'enquête dépend fortement du dispositif global : temps dédié, profil des

enquêteurs, formation, outil, etc. La problématique de budget est donc très forte.

Le dispositif matériel (les outils informatiques ou papier) et humain (les enquêteurs, le processus de sélection, la formation, la gestion) mériterait d'être plus approfondi. Le groupe de travail n'a pas eu le temps de travailler ces aspects très importants.

CONCLUSION

Ce travail a été très instructif pour les ONG d'une part, mais aussi pour les chercheurs associés à la réflexion, chacun ayant pu se nourrir du travail de l'autre. L'approche des ONG, davantage orientée « terrain » et celle plus théorique des chercheurs se sont avérées très complémentaires. Cela a permis de renforcer la collaboration entre tous et d'enrichir la réflexion.

Nous ne considérons pas ces outils comme définitifs, ils ont encore besoin d'être mis en œuvre et confrontés au terrain, puis améliorés.

La prochaine étape est une phase de test, en ayant préalablement formé les utilisateurs (les enquêteurs et les chefs de projet des ONG) afin qu'ils s'approprient les outils, la méthodologie, mènent les enquêtes. Le retour d'expérience permettra ensuite d'améliorer notre réflexion et ces outils.

Nous comptons également sur les retours de chacun pour enrichir ce travail. ●