

**EVALUATION QUALITATIVE DU PROGRAMME  
« NOUVEAUX SERVICES EMPLOIS JEUNES »  
DANS LE DOMAINE DE L'ENVIRONNEMENT**

**INSTITUT FRANÇAIS DE L'ENVIRONNEMENT (IFEN)  
OBSERVATOIRE ET RESEAU DES METIERS ET EMPLOIS DE L'ENVIRONNEMENT (ORME)**

**ANALYSE DETAILLEE DES RESULTATS**

31 janvier 2000

*Direction scientifique :*

**Dominique DESJEUX**, Professeur d'Anthropologie sociale et culturelle  
à l'Université Paris V-Sorbonne, Directeur scientifique d'Argonautes

*Étude réalisée par :*

**Nina TESTUT**, Responsable d'études à Argonautes

**Sophie TAPONIER**, Directeur de la recherche et des études d'Argonautes,  
Chercheur associé au CERLIS

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>4</b>
<b>I. GENESE ET CONSTITUTION DES EMPLOIS JEUNES</b> .....	<b>7</b>
A. PRESENTATION DES STRUCTURES RENCONTREES .....	7
1. Les mairies .....	7
2. Le syndicat mixte .....	8
3. L'établissement public .....	8
4. Les associations .....	9
B. L'EMERGENCE DU BESOIN ET LA PRISE DE DECISION DANS LES STRUCTURES .....	9
1. Une réponse à un besoin précis .....	10
2. Une opportunité de développement .....	11
3. Une alternative à d'autres emplois aidés .....	13
4. Une « obligation » de quotas .....	14
C. LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT .....	17
1. La sélection .....	17
2. Le montage du dossier .....	21
D. L'ITINERAIRE DES JEUNES : PARCOURS ET MOTIVATIONS JUSQU'À L'EMPLOI JEUNE .....	23
1. Les « convaincus » .....	23
2. Les « révélés » .....	25
3. Les « par défaut » .....	28
4. L'accès à l'emploi jeune .....	31
<b>II. LES MISSIONS DES EMPLOIS JEUNES ET LEUR VECU</b> .....	<b>35</b>
A. LA DIVERSITE DES MISSIONS ENGLOBEES SOUS L'ETIQUETTE ENVIRONNEMENT .....	35
1. Les espaces verts .....	35
2. Les espaces naturels .....	37
3. La faune .....	39
4. L'écologie / militantisme .....	40
5. Les déchets .....	42
B. COMPETENCES ET AUTONOMIE .....	45
1. Les compétences mises en œuvre dans la réalisation des missions .....	46
2. Le degré d'autonomie .....	48
C. LES RELATIONS INTERNES .....	51
D. LA SATISFACTION AU TRAVAIL .....	54
<b>III. LES DEGRES DE NOUVEAUTE DES ACTIVITES</b> .....	<b>58</b>
A. UN BILAN DES ACTIVITES POUR EN EVALUER LA NOUVEAUTE .....	58
1. Les espaces verts en mairie : une « nouveauté » sous contrainte .....	58
2. Les grands espaces : une activité nouvelle pour la structure et à un niveau local .....	62
3. La recherche sur la faune : une démarche « avant-gardiste » dans la division de l'organisme .....	63
4. Le développement de projets environnementaux : un titre « fourre tout » mais un emploi moteur du développement .....	64
5. Les déchets : un secteur « nouveau » en soi .....	65
B. NOUVEAUTE ET SENTIMENT D'UTILITE CHEZ LE JEUNE .....	66
<b>IV. DEVELOPPEMENT LOCAL ET PARTENARIATS</b> .....	<b>69</b>
A. DES ASSOCIATIONS TRES ACTIVES .....	69
B. DES COLLECTIVITES TERRITORIALES PEU PORTEES SUR LE DEVELOPPEMENT .....	76
C. LA COLLECTE SELECTIVE COMME OBJET D'UN DEVELOPPEMENT LOCAL MAITRISE .....	78
D. DES SECTEURS ENCORE MARGINAUX : LA CYNEGETIQUE .....	80

<b>V. LA PROFESSIONNALISATION .....</b>	<b>83</b>
A. L'ENCADREMENT ET LE SUIVI.....	83
1. Une organisation de l'encadrement et du suivi plus ou moins optimale .....	83
2. Des besoins d'encadrement contextuels.....	88
3. L'apprentissage « sur le tas » comme invariant .....	90
4. Une évaluation imposée, improvisée ou éludée .....	91
B. LA FORMATION .....	95
1. Répondre aux besoins de l'activité .....	96
2. Une formation en vue de pérennisation .....	98
3. Un plan de formation peu prioritaire, mais le souhait que l'expérience professionnelle soit qualifiante.....	102
4. Des paramètres matériels, budgétaires et organisationnels .....	105
C. LES PERSPECTIVES DE PERENNISATION DANS LA STRUCTURE.....	107
1. Un avenir sous contrainte budgétaire.....	107
2. Des solutions de pérennisation.....	109
3. Des contextes peu propices à la pérennisation .....	113
D. LE PROJET PROFESSIONNEL DES JEUNES .....	116
1. Des jeunes motivés pour rester .....	116
2. L'emploi jeune comme première étape dans l'environnement ou les collectivités .....	119
3. Un premier travail provisoire.....	120
4. La création d'une identité professionnelle .....	121
<b>VI. LES PERCEPTIONS DU STATUT D'EMPLOI JEUNE.....</b>	<b>125</b>
A. LA PLACE DE L'EMPLOI JEUNE DANS L'ITINERAIRE PROFESSIONNEL : DE L'OPPORTUNITE DE FAIRE CE QU'ON AIME A CELLE D'AVOIR UN EMPLOI.....	125
B. LES CONSEQUENCES DU STATUT EMPLOI JEUNE EN INTERNE A L'ORGANISATION.....	129
1. Une identification des jeunes à leur statut plutôt qu'à leurs fonctions, dévalorisante pour eux .....	129
2. Une disparité des droits.....	131
3. La question de la rémunération .....	131
C. L'IMAGE SOCIALE DES EMPLOIS JEUNES .....	135
D. UN DISPOSITIF QUI POURRAIT ETRE PERVERS ?.....	138
<b>ANNEXE : TABLEAU SIGNALÉTIQUE DES PERSONNES RENCONTREES .....</b>	<b>143</b>

## INTRODUCTION

Le programme Nouveaux Services Emplois Jeunes a été mis en place mi-1997, et depuis cette date l'Observatoire et Réseau des Métiers et Emplois de l'Environnement (ORME) est chargé d'en assurer le suivi dans le domaine de l'environnement. Ce programme a pour objectif de créer des emplois pour les jeunes<sup>1</sup>. Ces emplois sont subventionnés à 90% par l'Etat, sont contractualisés sur une durée de cinq ans et impliquent une obligation de formation des jeunes. Fin 1999, le Ministère de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement a chargé l'ORME d'une première évaluation de ce programme, à partir d'un suivi quantitatif et d'une analyse qualitative, et c'est à ce second volet qualitatif que contribue le travail présenté dans ce rapport.

L'objectif de l'évaluation qualitative, à partir de l'analyse fine de quelques cas de mise en place et de réalisation de ce programme, est de comprendre l'expérience concrète des acteurs, pour dégager les contraintes du système d'action, et les facteurs explicatifs de l'atteinte ou la non atteinte des objectifs du dispositif dans le domaine de l'environnement. Outre le fait de dresser un bilan du contenu des activités des jeunes et de leurs conditions de travail, plusieurs questions se posent plus précisément, au regard des objectifs du programme :

- Le dispositif a-t-il bien conduit à créer des activités « nouvelles », c'est-à-dire répondant à des besoins émergents ou non satisfaits et présentant un caractère d'utilité sociale ? Autrement dit, ces emplois jeunes ne se substituent-ils pas à des activités déjà existantes, au détriment d'emplois « classiques » non aidés ?
- S'agit-il également de « vrais emplois », c'est-à-dire d'emplois qualifiants et susceptibles d'être pérennisés – et le programme contribue-t-il alors de façon durable à la résorption du chômage et à la lutte contre l'exclusion, notamment des jeunes non qualifiés – ?
- Enfin, au regard du secteur de l'environnement, les emplois créés contribuent-ils à la création de dynamiques de développement local, en faisant naître de nouveaux partenariats ?

Afin de répondre à ces questions, nous avons procédé au recueil de retours d'expérience auprès de jeunes bénéficiaires de la mesure et de leurs encadrants. Nous avons « décortiqué » leurs pratiques tout au long de l'itinéraire de la mesure (depuis la genèse de l'emploi jusqu'aux perspectives d'avenir des jeunes), afin d'identifier les systèmes d'action concrets dans lesquels sont insérés jeunes et encadrants, et les contraintes inhérentes à ces systèmes.

---

<sup>1</sup> Les jeunes concernés doivent avoir moins de 26 ans, ou moins de 30 ans s'ils n'ont pas bénéficié de l'assurance chômage.

Nous avons réalisé en décembre 1999 quatorze entretiens semi-directifs d'une moyenne d'1h30 chacun<sup>2</sup>, auprès de sept « binômes » jeune-encadrant en région parisienne (trois binômes) et dans deux régions distinctes en province (deux binômes dans l'Est de la France, et deux dans le centre). Le choix des jeunes s'est fait sur la base d'une première sélection réalisée par l'ORME, qui constituait un échantillon assez représentatif de la population globale des emplois jeunes environnement, à savoir un plus grand nombre d'hommes que de femmes, faiblement qualifiés, et parmi les employeurs beaucoup de collectivités locales. Au sein de cette première sélection, nous avons choisi les jeunes avec un objectif de diversité maximum par rapport à la nature et au secteur de l'activité – espaces verts, espaces naturels, déchets, faune, écologie –, au niveau de qualification des jeunes – de CAP à Bac +5 –, et au type de structure qui emploie – mairies, associations, établissements publics et autres collectivités –. L'encadrant interviewé a été celui qui nous a été désigné, soit par la structure, soit par le jeune. Nous avons privilégié la rencontre avec l'encadrant direct du jeune dans ses activités quotidiennes, plutôt qu'avec la personne qui a été responsable de son recrutement sur le plan administratif<sup>3</sup>.

Les entretiens auprès des jeunes visaient à comprendre la place de l'emploi jeune dans leur itinéraire professionnel, et à recueillir de façon détaillée les pratiques exercées et les perceptions vis-à-vis de ce type d'emploi et de son futur. Les entretiens auprès des encadrants visaient, eux, à comprendre la genèse de la création de l'activité et les modalités de mise en place du projet, à analyser les contenus et objectifs de l'activité, et les perspectives de pérennisation de l'emploi envisagées.

Ce rapport de présentation des résultats s'organise en six parties :

- Une première partie présente les différents paramètres qui ont convergés vers la création des emplois jeunes : nous analyserons d'une part les contextes dans lesquels émerge la décision de recourir à un emploi jeune pour la structure, et d'autre part les trajectoires qui amènent le jeune à cet emploi. L'analyse du processus de recrutement montrera les différents critères requis pour les postes, et les points délicats du montage du dossier.

- Dans une seconde partie, nous verrons la diversité des missions englobées sous l'étiquette environnement, les compétences mises en œuvre pour les différentes activités, la qualité des relations internes et la satisfaction du jeune au travail.

---

<sup>2</sup> Un entretien téléphonique complémentaire a été réalisé auprès d'un responsable du service environnement d'une collectivité locale, pour compléter l'entretien avec l'encadrant, qui était lui-même en statut emploi jeune.

<sup>3</sup> La « signalétique » détaillée des personnes rencontrées figure en annexe à la fin du document.

- Au regard de ces deux premières parties, nous verrons dans quelle mesure les structures répondent à l'exigence de nouveauté de l'activité, ces réponses variant en fonction du secteur d'activité mais aussi en fonction des contraintes inhérentes aux structures.

- Une quatrième partie présente les différentes formes de partenariats instaurés par les structures – et par les secteurs –, et impulsés par la création des emplois jeunes : quelles sont les dynamiques engendrées, et quelles sont les conditions de ces dynamiques ?

- Se posera enfin la question de la professionnalisation des jeunes, au travers des modalités de leur apprentissage, et de la mise en œuvre et de l'efficacité des plans de formation. Les perspectives de pérennisation de ces emplois seront couplées aux projets professionnels des jeunes pour voir comment s'annonce leur avenir.

- Une dernière partie sera axée sur les représentations plus spécifiquement liées au statut d'emploi jeune en tant que tel, et aux conséquences de ce statut, en interne en termes de droits et de rémunération, et en externe en termes d'image sociale des jeunes. Nous conclurons sur les perceptions de nos interlocuteurs relatives aux avantages et inconvénients ou risques qu'ils attribuent au statut d'emploi jeune.

## I. GENESE ET CONSTITUTION DES EMPLOIS JEUNES

Nous allons dans ce chapitre élucider les différents processus à l'origine de l'accès au programme Nouveaux Services Emplois jeunes. Nous analyserons d'une part les processus du côté des structures qui emploient, à travers les raisons qui les ont poussées à faire appel au programme, ainsi qu'au travers des modalités de recrutement et de montage du dossier. D'autre part nous verrons le processus du côté du jeune, à travers son parcours scolaire et professionnel, c'est-à-dire l'itinéraire qui l'a conduit à l'emploi jeune, et à travers ses motivations.

### A. PRESENTATION DES STRUCTURES RENCONTREES

Nous avons rencontré des binômes emploi jeune / encadrant dans quatre types de structures : des collectivités locales, avec les mairies, un établissement public, avec l'ONF, un syndicat mixte et des associations loi 1901. **Ces structures se distinguent par leurs missions, par leurs besoins et par leurs contraintes.** Nous les présentons ici succinctement, d'une part pour situer le terrain, d'autre part pour donner les premiers éléments de compréhension du processus d'embauche de l'emploi jeune.

#### 1. Les mairies

Nous avons rencontré au sein de différentes mairies des emplois jeunes et leurs encadrants, responsables des services environnement ou espaces verts. Les missions attribuées à ces services, et notamment aux emplois jeunes, ainsi que les politiques liées à l'environnement, varient en fonction des communes.

Un service environnement dans une mairie est par exemple en charge de tout ce qui concerne l'environnement, les espaces verts, la propreté, le parc automobile et les fêtes et cérémonies. D'autres services espaces verts se cantonnent par contre à la gestion plus stricte des espaces verts, en termes d'entretien ou de développement.

Partant, les missions attribuées aux emplois jeunes découlent de la spécificité des services : un service en charge de la propreté créera une équipe de messagers du tri, tandis que d'autres mettront l'accent sur la gestion différenciée des espaces verts ou l'aménagement de terrains en friche.

En ce qui concerne la politique et les actions liées à l'environnement, nous distinguons différents degrés d'investissement : la commune qui organise la collecte sélective des déchets sensibilise la population depuis plusieurs années sur la question du recyclage, organisant des opérations de collecte de produits toxiques. La journée « En ville sans ma voiture », organisée par le gouvernement, fait également l'objet d'une opération plus longue, qui s'étend sur cinq jours :

*« Nous, on s'intéresse au tri du verre depuis le début des années 1980, il y avait une contribution versée à la Ligue contre le cancer. En 1992, on a rajouté des containers pour les journaux, on était la première commune du département. En juin 1992, on a lancé l'opération Kangourou, pour la récupération des déchets toxiques... »*

(Encadrant, H, ingénieur environnement, mairie)

A l'inverse, le responsable d'un autre service estime que ses actions pour l'environnement sont réduites, pour des raisons de complexité et de contraintes trop fortes pour l'organisation :

*« En termes d'actions sur le grand public, on en a très peu : on adhère à la Journée de l'Environnement, les gens participent au nettoyage d'un site une fois par an, il y a la journée du vélo aussi. On participe un peu à des animations avec les scolaires, on fait part de nos connaissances. Il y a une volonté, mais aussi la peur d'un flop, or pour organiser des choses, c'est un travail énorme. »*

(Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Ces différentes missions et politiques peuvent aider à expliquer la diversité des formes que prennent les fonctions des emplois jeunes.

## **2. Le syndicat mixte**

Nous avons rencontré un binôme travaillant pour un syndicat mixte de gestion des déchets, qui regroupe 8 syndicats intercommunaux et 4 communes indépendantes, soit au total 120 communes représentées. Le syndicat gère une plate forme de valorisation des déchets ménagers avec un centre de tri et une unité d'incinération. Il délègue la collecte à des sociétés prestataires de service, chaque commune adhérente participant aux coûts, soit par habitant soit à la tonne apportée. Au total, 100 000 tonnes de déchets sont brûlées chaque année et 11 000 tonnes sont recyclées. C'est une société privée qui exploite l'usine.

Au total, 13 personnes sont employées par le syndicat, 7 sur la plate forme de valorisation, et 6 sur les quais de transfert. L'emploi jeune, unique personne dans la structure dotée de ce statut, est chargée de « l'animation de la collecte sélective des déchets ».

## **3. L'établissement public**

Nous avons rencontré un binôme encadrant/emploi jeune dans une division de l'Organisme National des Forêts. Cet organisme a pour activité la gestion des forêts domaniales et des forêts appartenant aux collectivités, communes et départements. Chaque division a des objectifs sensiblement différents en fonction de ses particularités géographiques. En l'occurrence, les missions de cette division sont l'accueil du public, la



sylviculture, la protection des zones naturelles, et la gestion de la faune, dont sont en charge l'encadrant et l'emploi jeune rencontrés.

Si l'accent est mis sur l'accueil du public, il l'est aussi sur la gestion du patrimoine animalier, notamment de la grande faune, dans la mesure où la région connaît une forte tradition cynégétique « *depuis Clovis* », que l'ONF se doit de préserver.

La division est constituée de deux ingénieurs, 7 techniciens forestiers – dont l'encadrant – d'une trentaine d'agents techniques, de deux emplois jeunes et d'une vingtaine d'ouvriers. Avec le service administratif, cela fait au total entre 70 et 80 personnes.

#### **4. Les associations**

Nous avons rencontré enfin deux binômes dans des associations de loi 1901 pour la défense de l'environnement et la protection de la nature

L'une d'elle a délégué du Ministère de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement pour la gestion des espaces protégés d'une région qui possède neuf réserves naturelles. Ses missions sont alors l'observation et la surveillance de ces réserves naturelles et l'étude des milieux sensibles sur le département.

Cette association est composée de 30 salariés, dont 1/3 de chargés d'études, 1/3 de gardes affectés sur les réserves, et 1/3 d'animateurs – dont 9 emplois jeunes. Il y a également un chargé de mission pour la communication, deux directeurs et trois personnes au secrétariat.

Une seconde association a pour mission l'étude, la protection et l'aménagement de la nature à un niveau local, mais aussi national puisque l'association, récemment constituée en fédération départementale, relève d'une fédération nationale. Au départ « *société savante* » à sa naissance dans les années 60, l'association prend une dimension plus engagée et militante dans les années 70, et se veut avoir une « *activité citoyenne* » :

*« On se mêle de ce qui ne nous regarde pas ! On était déjà désignés pour participer aux commissions départementales, mais on siégeait pour la forme, et maintenant on fout le bazar dedans ! »* (Encadrant, H, président, association)

Cette association est constituée d'une centaine d'adhérents bénévoles, dont un président, élu tous les trois ans, et un Comité d'Administration. Le seul salarié est l'emploi jeune, avec une fonction de conseiller en projets environnementaux et de permanence du bureau.

#### **B. L'EMERGENCE DU BESOIN ET LA PRISE DE DECISION DANS LES STRUCTURES**

Nous pouvons observer différents contextes dans lesquels émerge, dans les structures, la prise de décision de recourir à un emploi jeune. Cette décision peut être prise en interne

pour répondre à un besoin de service déjà existant dans la structure ; elle peut être prise plus comme opportunité de développement ; ou bien elle peut être « imposée » dans certaines structures qui jouissent d'un certain quotas d'emplois jeunes à pourvoir. Mais il apparaît en premier lieu que le programme Nouveaux Services Emplois Jeunes constitue surtout pour les structures **une occasion d'embauche à moindre coût.**

Les caractéristiques de chacun de ces contextes sont importantes à la compréhension de la réalité de ce qu'est l'emploi jeune par la suite, en terme de nouveauté de l'emploi, de contenu des missions et de professionnalisation.

### **1. Une réponse à un besoin précis**

Dans un premier cas de figure, **la création de l'emploi jeune s'opère en regard d'un besoin défini et considéré comme une nécessité**, besoin qui aurait été probablement comblé différemment en l'absence du dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes.

Ainsi, dans le cas d'une mairie, le recours aux emplois jeunes constitue la réponse au besoin précis de la mise en place de la collecte sélective, dont l'origine est préalable au recrutement. La prise de décision de la collecte sélective date de septembre 97, et a été impulsée par la perspective d'une obligation gouvernementale : les ordures ménagères étant traitées en centre d'enfouissement, et ceux-ci devenant obsolètes dès 2002, la commune a préféré anticiper et organiser la collecte sélective le plus tôt possible. Cela s'inscrit également dans une politique de recyclage déjà lancée au début des années 80.

La mise en place, l'organisation et le suivi de cette collecte sélective, nouvelle activité dans le service, réclamait donc sa prise en charge par des personnes :

*« Pour fonctionner bien, il faut un relais de communication : on modifie les habitudes, on demande aux gens de sélectionner tout ce qui peut être récupéré [...] donc c'est lourd comme changement, ça prend du temps, ça ne se fait pas comme ça [...]. Donc on avait besoin de personnes. Ça aurait pu être autre chose que des emplois jeunes, mais là c'est une opportunité de diriger des jeunes sur l'environnement, puis pour une collectivité un emploi jeune c'est plus intéressant, ça lui coûte 10% de son salaire. » (Encadrant, H, ingénieur environnement, mairie)*

La justification du recours à l'emploi jeune, outre la réponse à un besoin, est doublée de **l'intérêt social** que représente la mesure pour les jeunes peu qualifiés, et de **l'intérêt économique** que cela représente pour la structure en terme de personnel peu coûteux. Ces deux arguments ont été évoqués à plusieurs reprises. Mais nous nous intéressons ici au contexte, et il apparaît que la création d'emplois jeunes – en l'occurrence la création d'une équipe de quatre personnes – vient satisfaire le besoin d'accomplir une activité nouvelle pour la structure, besoin immédiat et incompressible.

Une question qui se pose alors, et qui vient confirmer ce besoin, est celle de la réponse au problème si les emplois jeunes n'avaient pas existé :

*« Il aurait fallu quelqu'un de toute façon. Moi je dis que j'ai besoin de gens, après c'est le service du personnel qui s'arrange .»* (Encadrant, H, ingénieur environnement, mairie)

C'est-à-dire que les emplois jeunes correspondent bien à une nouvelle activité dans la structure, mais **cette activité aurait été remplie de toute façon**. Cela donne un indice sur l'interchangeabilité des statuts au regard des fonctions attribuées.

## **2. Une opportunité de développement**

Dans un second cas de figure, le recours aux emplois jeunes ne s'inscrit pas dans un contexte de réponse à un besoin immédiat, mais plus dans un **contexte de développement latent, possible, favorisé par l'opportunité** que constitue le dispositif emplois jeunes. C'est l'opportunité de recourir à des emplois jeunes qui sous-tend le développement d'une activité. Nous pouvons distinguer ici deux types de développement, selon qu'il correspond à un besoin reconnu mais dont la mise en œuvre était compliquée, ou selon qu'il correspond à une idée nouvelle, en l'occurrence soumise par le jeune lui-même.

### ***a. Un développement pensé par la structure***

Dans le cas d'une mairie, le dispositif emplois jeunes constitue une opportunité pour créer une nouvelle équipe qui couvrirait des besoins jusqu'alors non couverts ou couverts partiellement et de façon aléatoire, à savoir développer l'aménagement de terrains jusqu'alors en friche et gérer les décharges sauvages. Si la nécessité de valoriser ces parcelles était reconnue depuis longtemps, la commune n'avait pas les moyens de réaliser ce projet :

*« Il y avait déjà ces problèmes de terrains en friche, mais ils n'avaient pas les moyens humains ni financiers d'entretenir et d'améliorer le cadre de vie des administrés. Mais comme ils avaient une opportunité des emplois jeunes environnement, ils sont sauté sur l'occasion, ils voulaient développer ce côté là. »*  
(Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

### **Le dispositif permet alors de créer les conditions de ce développement.**

Dans le cas d'une association, la création de plusieurs emplois jeunes environnement s'inscrit dans la lancée d'une mission déjà amorcée par une création de poste pour l'animation d'une des réserves naturelles du département :

« *La création des emplois jeunes a permis de saisir l'opportunité de démultiplier ce qui se faisait déjà sur un des sites.* » (Encadrant, H, coordinateur, association)

Le dispositif emplois jeunes constitue l'opportunité de développer cette initiative sur les sept autres réserves naturelles qui constituent le domaine dont l'association est en charge. Les emplois jeunes constituent donc un moteur de développement, lequel se serait peut-être fait en l'absence du dispositif emploi jeune grâce à d'autres emplois aidés, mais probablement beaucoup plus lentement et progressivement :

« *S'il n'y avait pas eu le dispositif emplois jeunes, ça se serait fait au fur et à mesure, avec d'autres dispositifs comme objet de conscience...* » (Encadrant, H, coordinateur, association)

Ainsi, si le dispositif n'est pas nécessairement la condition *sine qua non* du développement de l'activité, il constitue **un moteur plus radical que ne l'autoriseraient des dispositifs d'emplois aidés moins avantageux.**

#### ***b. Une opportunité impulsée par le jeune lui-même***

Dans le cas de l'ONF, la genèse de l'emploi jeune s'explique par deux facteurs concomitants : c'est d'abord une jeune femme qui est venue solliciter l'organisme pour lui proposer la réalisation d'une étude précise sur la gestion d'une population de grands animaux, sur une durée de trois ans. L'organisme est d'autant plus intéressé que cette proposition arrive dans un contexte d'évolution technique, et l'étude permettrait alors d'optimiser des méthodes de recueil de données encore assez coûteuses et imprécises :

« *En 1987, il y a eu un nouvel aménagement sylvicole [...]. L'organisme de recherche dit que la faune a un impact sur le milieu, mais quel impact ? [...]. Ils éditent une série de protocoles fiables, mais pas sur tous les animaux. [...]. Avec l'organisme de recherche, on s'est dit qu'on pourrait essayer de faire une petite cellule de recherche.* » (Encadrant, H, technicien forestier, établissement public)

La proposition de l'étude est donc le moteur d'une réflexion portée sur le développement d'une activité parallèle pour l'organisme, activité de recherche dont l'objet serait d'améliorer la mission initiale, à savoir la gestion des forêts, mais aussi de leur flore et leur faune. Toutefois, une embauche ne peut être envisagée par la structure, et **l'emploi jeune apparaît alors comme une solution de statut pour mettre en œuvre le projet :**

« *Mais on n'est pas formés, on n'a pas le personnel, et il n'est pas question d'employer quelqu'un de l'ONF à temps complet pour ça. Donc les emplois jeunes, pourquoi pas... Nous ne sommes pas dans une période où l'on recrute beaucoup. On a plutôt un effectif que l'on maintient. Puis la mission de l'ONF, c'est la gestion, pas*

*la recherche, puis on ne savait pas trop où ça allait nous mener, donc l'ONF n'allait pas nous dire d'embaucher. Là c'est presque de la recherche pure, et moi je n'avais pas le temps.»* (Encadrant, H, technicien forestier, établissement public)

Dans ce contexte précis, la constitution de la cellule de recherche n'aurait pas été possible sans le recours à l'emploi jeune, dans la mesure où cette création ne s'inscrit ni dans les missions initiales de la structure, ni dans sa politique de recrutement. La dynamique de recrutement part alors de l'offre du jeune, qui crée l'opportunité et permet **une expérimentation à moindre risque.**

L'encadrant rajoute par ailleurs que dans l'organisme « *on aime ce qui est nouveau* » : la logique inhérente au dispositif emplois jeunes s'apparente alors à la logique propre à l'innovation, à savoir que c'est l'offre d'un produit qui fait la demande, et qu'on teste un produit parce qu'il est nouveau, pour l'attrait de la nouveauté en tant que telle.

### **3. Une alternative à d'autres emplois aidés**

Le troisième cas de figure est celui où la fonction exercée par l'emploi jeune était déjà assurée auparavant par une personne bénéficiant également d'un statut d'emploi aidé. Ici, **le dispositif vient donc se substituer à d'autres dispositifs existants, avec l'avantage d'une contractualisation plus longue**, sur cinq ans. Ainsi, dans le cas d'une association et d'un syndicat mixte, le fondement à la création des emplois est explicité comme étant une alternative à d'autres emplois aidés. L'accent est alors plutôt mis sur **l'aubaine que constitue ce statut** pour la structure qui l'accueille. L'emploi jeune permet de remplacer ou de consolider un poste jusqu'alors occupé par des emplois aidés moins stables ou moins avantageux que ne le sont les emplois jeunes :

*« Le besoin de quelqu'un s'est fait ressentir depuis quinze ans, puisqu'on a toujours eu des objecteurs à disposition, c'était une formule traditionnelle. On avait pris l'habitude d'avoir quelqu'un qui faisait du secrétariat, de la permanence. Quand la question des emplois jeunes s'est mise en place, la formule nous a beaucoup plus intéressée que les objecteurs, puisque c'est cinq ans, et c'est un vrai contrat professionnel. »* (Encadrant, H, président, association)

Si cette justification est posée comme facteur à part entière, un effet qui en résulte est la **redéfinition du poste jusqu'alors occupé**, celui-ci prenant généralement une dimension supplémentaire. Ainsi, dans le cas de l'association, l'emploi jeune, fort d'une formation dans les déchets, a également une mission de développement de projet, en l'occurrence de compost individuel.

Dans le cas du syndicat mixte, l'emploi jeune d'animateur de la collecte sélective des déchets vient remplacer et développer un poste jusqu'alors occupé par un emploi aidé à mi-temps :

*« Avant Aline, il y avait une personne à mi-temps pour des animations scolaires, une personne en CES [...] puis en CEC [...] qui n'a pas souhaité rester. [...] Pour le poste d'Aline, il y avait la volonté d'avoir quelqu'un à plein temps, pour des animations scolaires, mais aussi des visites d'usines, pour avoir plus de contacts avec la population. Avoir des expositions, un stand. L'Etat faisait des propositions d'aide. Ça rentrait très bien dans les nouveaux emplois, la sensibilisation de la population. Ce sont de nouveaux métiers qui n'existaient pas auparavant. Et le syndicat ne voulait pas déboursier trop. »* (Encadrant, F, resp. collecte sélective, syndicat mixte)

L'accent est mis ici sur l'adéquation entre l'exigence de nouveauté de la fonction requise par le dispositif emploi jeune et la réalité de cette nouveauté.

Le dispositif emplois jeunes est donc le moyen de prolonger un poste déjà existant, par le biais d'un emploi aidé plus avantageux. Ces avantages sont décrits en termes de durée du contrat, la longévité étant rassurante pour les deux parties, mais aussi de statut pour le jeune lui-même, puisqu'il s'agit d'un « vrai » contrat professionnel. L'emploi jeune est alors décrit comme avantageux pour la structure et pour le jeune lui-même.

Il apparaît qu'il y a donc bien une tradition d'emplois aidés dans les structures, tradition interprétée différemment selon les cas. **L'emploi jeune s'inscrit donc dans la lignée de ces emplois aidés, dans laquelle le dispositif constitue une alternative favorable.**

#### **4. Une « obligation » de quotas**

Enfin, dans un quatrième cas de figure, le moteur de la création d'emplois jeunes est cette fois plus « politique » : le dispositif n'est pas tant considéré comme une opportunité que comme un élément d'un **programme politique auquel la municipalité a la volonté d'adhérer**. Afin de jouer en faveur du succès de la mesure, la municipalité choisit de multiplier la création des emplois jeunes, et s'impose un quota à respecter. Ce n'est alors plus la structure qui a recours à l'emploi jeune comme réponse à un besoin, mais l'emploi jeune qui vient à la structure comme élément plus ou moins imposé :

*« Il faut dire qu'on adhère au programme Nouveaux Services Emplois Jeunes d'autant plus facilement que le maire adjoint est socialiste, et donc il veut développer ce programme avec un quota d'emplois jeunes sur l'exercice 2000, à savoir 27 emplois jeunes pour la mairie. [...] Au début, on nous a demandé combien*

*d'emplois jeunes on pouvait accueillir, sans même savoir ce qu'ils pourraient faire. » (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)*

Le premier moteur relève donc de la volonté politique d'adhérer au programme plus que de la volonté créer un poste. Les emplois jeunes doivent toutefois répondre à une fonction, ce qui conduit à une **réflexion de la part de la structure sur où les assigner**. C'est au cours de cette réflexion qu'il apparaît que ces emplois peuvent permettre le développement d'une nouvelle méthode de gestion des espaces verts :

*« Les emplois jeunes ont été créés par rapport à la 'gestion différenciée' [méthode d'entretien des espaces verts qui vise à leur rendre leur dimension de naturalité]. Lors d'un programme sur les espaces verts et sur comment les entretenir, on a fait un inventaire, et on a vu qu'il y avait un fort potentiel concerné par cette méthode. » (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)*

Résultat d'une mesure politique, les emplois jeunes deviennent alors eux-mêmes le support d'un autre enjeu politique, à savoir valoriser un projet électoralement positif – la gestion différenciée s'inscrit dans une mouvance écologique porteuse – pour obtenir des crédits :

*« Pour nous, faire de la gestion différenciée avec des emplois jeunes, ça nous permettait de dire 'vous avez vu ?' : les emplois jeunes étaient là, ils pouvaient communiquer et accélérer le processus. Avec trois personnes en plus, ça devait aller plus vite. [...] La gestion différenciée ça coûte moins cher, et les gens demandent ça, et il y a les élections bientôt... » (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)*

Si la volonté municipale de créer des emplois jeunes dans l'objectif de soutenir le dispositif n'a pas été évoquée aussi clairement par toutes les mairies, elle apparaît quand même à l'origine du processus. L'accent est ensuite plus ou moins mis sur le besoin effectif de recouvrir des activités :

*« A la base, il y a une volonté des élus de créer des emplois jeunes. Ils ont demandé aux services de faire remonter tous les besoins qui émergeaient, ce qui nous a permis de créer une équipe spéciale pour les besoins qui n'étaient pas couverts jusqu'alors. » (Encadrant, H, resp. service environnement, mairie)*

\*\*\*

Le dispositif emplois jeunes est ainsi pour beaucoup de structures **une opportunité, soit de développement soit de remplacement de poste**. Dans le premier cas, il constitue des créations de **poste à part entière**, dans le second il constitue un **substitut** à d'autres emplois, et le plus souvent une alternative intéressante par rapport à d'autres emplois aidés. Le caractère nouveau des activités qui en découle n'est toutefois pas systématiquement lié.

Le fait est qu'en tant qu'emploi aidé, l'emploi jeune est souvent spontanément comparé à d'autres emplois du même statut, et notamment au statut d'objecteur de conscience, point sur lequel nous reviendrons. Toutes les structures rencontrées ont déjà **une tradition de recrutement d'emplois aidés** : TUC (Travaux d'utilité Collective), CES (Contrats Emploi Solidarité), CEC (Contrats Emploi Consolidé), Emplois Verts, Emplois Ville, mais aussi d'autres formes d'emplois à moindre coût, comme les objecteurs de conscience, les stagiaires, les TIG (Travaux d'Intérêts Généraux) pour certaines. L'ONF par exemple dit avoir « *toute la palette* ». Une association travaillait depuis quinze ans avec des objecteurs de conscience, qui tournaient à chaque fois. Les mairies sont souvent riches de ces emplois aidés, de même que ce sont elles qui recrutent généralement les emplois jeunes en nombre. L'intérêt pour ces structures est de bénéficier de personnels pour un faible coût, voire un « *coût zéro* » pour les mairies avec les TIG, et d'un personnel parfois qualifié et spécialisé :

*« Dans la cellule écolo, il y a beaucoup de stagiaires qui tournent, mais qui ont des études poussées. En ce moment il y a un objecteur de conscience qui étudie les chauves-souris. Ce n'est pas possible à l'ONF d'employer un spécialiste des chauves-souris. »* (Encadrant, H, technicien forestier, établissement public)

Selon les structures, ces emplois aidés évoluent vers des contrats classiques, comme dans cette association où « *tous les postes sont aujourd'hui en CDI ou CDD* » ; ou bien les emplois ne sont pas consolidés, et la structure déroule toutes les possibilités de contrats pour ne pas procéder à une réelle embauche mais conserver l'activité exercée, comme dans cette mairie :

*« Une jeune femme à l'origine en CES a fini par se rendre indispensable, mais la mairie la fait tourner sur les contrats possibles depuis cinq ans, là ils ne peuvent plus mais je ne suis pas sûre qu'ils vont l'embaucher. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Le programme Nouveaux Services Emplois Jeunes présente donc pour les structures un quadruple intérêt : **un intérêt économique** – le dispositif emploi jeune est un emploi aidé qui ne coûte presque rien à l'organisme – ; **un intérêt de ressources humaines** – l'emploi jeune est un cadre facile pour augmenter les effectifs – ; **un intérêt stratégique** – l'emploi jeune est une opportunité pour développer ou consolider une activité – ; et éventuellement **un intérêt politique** – soutenir un dispositif gouvernemental.

Ces intérêts correspondent à des contraintes vécues par les structures, en termes de **budgets** alloués au recrutement, de **temps** disponible et de **compétences** requises par les personnes déjà existantes pour exercer telles ou telles missions.



## C. LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Une fois la décision prise d'embaucher un ou des emplois jeunes, la structure doit procéder à son recrutement et monter un dossier de demande à la Direction du Travail. Nous verrons ici la définition des critères requis pour la sélection du jeune, et le processus de recrutement lui-même.

### 1. La sélection

Les critères de sélection des jeunes sont un élément important dans la **compréhension de la réalité de l'activité**, des niveaux de compétences qu'elle implique. Mais ils sont aussi l'indicateur d'une certaine politique, et peuvent constituer **un enjeu pour le jeune en terme d'adéquation optimale entre ses compétences et l'activité**. A travers les sept cas analysés, il apparaît schématiquement une **dichotomie**, entre d'une part la **demande d'un niveau de qualification** pour le recrutement, et d'autre part **une moindre exigence** quant au niveau de qualification.

#### a. Une exigence de qualification

Pour les postes qualifiés, deux situations de recrutement sont apparues, à savoir une situation où **l'exigence de qualification** était **pensée a priori**, et une seconde situation où c'est **la qualification du jeune qui a conduit à définir le poste**.

Dans la première situation, les postes pour lesquels était requis un niveau minimal de diplômes sont variables : c'est le cas par exemple de l'équipe de huit animateurs nature d'une association, dont les qualifications vont du « *BTS Aménagement des espaces naturels jusqu'au DEA en géologie* ». Le critère de recrutement est à la fois un **niveau de diplôme** et une **spécialisation** dans la qualification. **Cette exigence s'explique par la définition des missions à accomplir :**

*« La définition du profil était basée sur deux aspects : un jeune avec un minimum de bagage et de connaissances dans les sciences naturalistes, car le jeune est très autonome sur son site, et on a un souci de 'vulgarisation des connaissances scientifiques'. Et des atouts potentiels individuels : être à l'aise dans les relations humaines, autonomie, prise d'initiative. »* (Encadrant, H, coordinateur, association)

Le niveau de qualification requis pour ce recrutement s'est aligné sur la Charte des réserves naturelles de France, « *qui détermine les métiers et les missions, et qui donne une définition très claire de l'animateur nature* ». De la même façon, la grille des salaires est déterminée par la convention collective de l'animation socioculturelle, en l'occurrence 6200F net par mois. L'ensemble du recrutement est donc structuré par des textes faisant loi.

C'est le cas aussi d'une animatrice de collecte sélective du syndicat mixte, dont la sélection sur niveau bac + 2 type BTSA a été choisie sur recommandation de la DIREN.

Il est intéressant de noter que pour un profil a priori équivalent, la sélection des messagers du tri d'une mairie ne portait pas sur un niveau de diplôme, à l'exception du bac pour l'emploi jeune encadrant l'équipe.

Dans la seconde situation, il s'avère que ce sont les profils de deux jeunes diplômés qui ont fait les postes, et les critères de recrutement n'étaient donc pas définis a priori, mais « par conséquent ». C'est le cas d'une jeune femme diplômée d'un DEA de biologie, pour qui l'emploi jeune a été créé, et d'un jeune homme diplômé d'une maîtrise de géographie, qui s'est présenté dans le cadre d'un recrutement d'emplois jeune déjà lancé, mais dont la qualification a déterminé la définition de la fiche de poste, puisque le jeune est finalement devenu encadrant de l'équipe, ce qui a permis à celle-ci d'être autonome.

Enfin, **la qualification requise ne s'exprime pas nécessairement en niveau de diplôme scolaire, mais aussi en terme plus large de formation**, quels que soient le statut ou la reconnaissance de celle-ci. Cela peut être une formation aux espaces verts pour les plus techniciens, mais aussi le BAFA pour les animateurs. Cela peut être également une expérience spécifique du jeune, qui ne rentre pas *a priori* dans le cadre de qualification du poste, mais qui peut constituer un élément favorable et faire la différence par rapport aux autres candidats par exemple :

*« Daniel était bien par rapport aux gens qu'on avait déjà recus. Puis il avait sa formation dans la gendarmerie, donc c'était quelqu'un de bien dans sa tête, d'organisé. Puis il a son bac, c'est ce qu'on souhaitait pour l'encadrant, pour la rédaction. »* (Encadrant, H, ingénieur environnement, mairie)

#### ***b. Des critères moins stricts***

Lorsqu'il s'agit d'embaucher des personnes non qualifiées, les critères de recrutement portent sur **des aptitudes comportementales ou des caractéristiques plus générales** : cela peut être la « *bonne présentation de soi* » et « *le sens du contact* » pour des jeunes en contact avec la population, « *la motivation* », « *un goût manifeste pour le travail en extérieur et en équipe* », « *une aptitude à l'autonomie* » ou tout simplement le « *fait d'être connu de la commune* » pour des postes plus orientés sur l'entretien des espaces verts :

*« [Pour les messagers du tri] Il fallait surtout une bonne présentation, être à l'écoute des gens. C'est porter l'image de la ville, donc il faut une bonne tenue, un bon langage [...] une bonne élocution, savoir faire passer un message. »* (Encadrant, H, ingénieur environnement, mairie)

Ces critères de recrutement révèlent des **postes dont les missions ne requièrent pas de compétences professionnelles a priori** et dont l'apprentissage peut se faire sur le tas, « *par des cercles de formation et d'accompagnement sur le terrain* ». Nous verrons par la suite s'il existe un décalage entre les besoins de formation et celle effectivement délivrée.

Enfin, les raisons expliquant la moindre exigence des structures en terme de qualification ne sont pas uniquement liées à la question de la réalisation des tâches. Un responsable de service espaces verts en mairie explique qu'outre le fait qu'il n'a pas rencontré de candidats qualifiés « en soi », **rechercher une qualification pour un poste qui n'en a pas besoin est un mauvais service à rendre aux deux parties :**

*« On n'a pas vu de gens qualifiés. En même temps on ne peut pas prendre un Bac+3 pour de la seule gestion différenciée, ce n'est pas sympa pour lui, il serait surqualifié, donc ce ne serait pas l'aider, il serait démotivé. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Il apparaît alors que le niveau de qualification scolaire du jeune est un enjeu qui va au-delà du seul recrutement : ne pas recruter à un niveau trop élevé de diplôme, c'est d'une part parce que la qualification n'est pas nécessaire pour l'accomplissement des missions, mais c'est aussi une façon de **ne pas sous-employer un jeune** qui vivrait alors mal sa position. Outre l'idée de « gâchis », c'est aussi le travail qui pourrait en pâtir suite au manque de motivation. Un autre problème souligné par ce responsable est celui de **l'intégration du jeune s'il est plus qualifié que ses collègues**, quand ceux-ci justifient d'une plus grande ancienneté mais d'une moindre qualification scolaire. Cette différenciation scolaire est en effet une **source de tension dans les structures, quand il y a un décalage entre la position hiérarchique et le capital « scolaire »**, différenciation à la fois sociale et symbolique qui induit un rapport de force implicite : « *Il ne faut pas que le jeune soit plus qualifié que les autres de l'équipe, sinon les titulaires ont peur de perdre leur place.* »

Enfin, **le recrutement basé sur l'absence de diplôme participe pour beaucoup de la volonté gouvernementale d'aide à l'exclusion**, auquel doit contribuer le programme Nouveaux Services Emplois Jeunes en faisant accéder des jeunes non diplômés à un emploi professionnalisant. Ce projet, en cours d'adoption parlementaire en juin 1998, prévoyait que 20% des emplois créés devaient être réservés aux jeunes issus des quartiers de la politique de la ville. La préconisation est alors de « **résister à la tentation de prendre des jeunes surqualifiés pour miser plutôt sur la motivation et la capacité d'autonomie** »<sup>4</sup>. Ce sont bien ces critères qui sont évoqués par les employeurs.

---

<sup>4</sup> *La lettre du Gouvernement*, numéro spécial, juin 1998

Inversement, il s'agit aussi de savoir si l'adéquation entre le profil requis et le contenu du poste est optimale, et si l'accent mis sur l'absence de qualification ne se fait pas au détriment de personnes qualifiées qui correspondraient au poste. Si nous considérons les jeunes les moins qualifiés et les activités pour lesquelles ils sont recrutés, ainsi que leur capacité à remplir ces activités, il semble que **l'adéquation soit bonne, que les postes remplis puissent l'être par les jeunes non qualifiés**. Et le fait même que ces postes ne requièrent pas de qualification spécifique indique que cela ne se fait pas au détriment des jeunes qualifiés.

Les critères de recrutement des jeunes sont donc très variables entre les structures, mais peuvent varier au sein d'une même structure, quand il s'agit d'une constitution d'équipe par exemple. Les critères seront alors **plus pointus pour le jeune qui encadrera** quand c'est le cas, ou bien ces critères joueront sur **la complémentarité des profils** dans le cas de la constitution d'une équipe de personnes de même niveau :

*« Il y avait le souci de créer une équipe. Il y a eu un gros travail sur la complémentarité entre les profils des animateurs. »* (Encadrant, H, coordinateur, association)

Enfin, **la variation de ces critères est un premier indicateur de la variation du contenu des missions**, comme nous le verrons. L'étape du recrutement est en effet un indicateur parmi d'autres sur le degré de nouveauté ou de qualification dans le travail pour les jeunes. Les critères requis pour la sélection des jeunes semblent montrer que certains postes sont définis comme étant potentiellement moins intéressants que d'autres, et peut-être aussi moins nouveaux qu'ils ne le devraient.

### ***c. Des méthodes de recrutement variables***

En ce qui concerne la démarche elle-même, lorsque les structures ont lancé un recrutement, elles ont souvent été **relayées par l'ANPE**, mais aussi par des centres d'insertion professionnelle, ou par les points service emploi des mairies ou les syndicats d'agglomérations pour les communes.

Les réponses aux candidatures et le choix dans la sélection est variable : une association a reçu cinq candidats pour chacun des huit emplois proposés, tandis qu'une mairie n'en a vu que deux. Dans deux mairies, des responsables constatent qu'ils ont rencontré beaucoup de gens peu qualifiés, voire des gens « *connaissant des problèmes pour trouver du travail, des problèmes d'insertion* ». Cela semble être issu de la définition de la fiche de poste, puisque ce sont ces mêmes mairies qui n'avaient pas de critères spécifiques pour le recrutement, ou bien issu de la démarche elle-même, puisque l'une des mairies a fait appel directement au centre d'insertion professionnelle.

Enfin, la nature des entretiens d'embauche varie également. La commission de recrutement de l'association de gestion des réserves naturelles était constitué du responsable de l'association, du président d'une association partenaire, et de représentants de collectivités locales, et chaque candidat a été reçu individuellement avant décision. Dans une mairie, l'entretien d'embauche de l'équipe espaces naturels a fait l'objet d'un seul entretien collectif, en présence du responsable de l'équipe environnement et du secrétaire général. Là encore, le degré de formalité du recrutement peut être révélateur du degré d'exigences liées aux profils des jeunes.

## 2. Le montage du dossier

Les entretiens ayant été réalisés auprès des encadrants et non du service du personnel, nous avons eu peu de retour sur la question du montage du dossier. Toutefois, il semble que dans l'ensemble, cette démarche n'ait pas posé de problèmes, et les interviewés parlent globalement d'une **étape rapide et sans achoppement** :

*« On a eu le feu vert de la DG de l'ONF très vite, puis l'autorisation de la préfecture. Ça s'est très bien passé parce qu'en 1998, on était en pleine période, c'était le début des emplois jeunes. »* (Encadrant, H, technicien forestier, établissement public)

*« On a été très bien informés, très bien aidés, les dossiers ont été instruits très vite. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Un point qui se distingue des autres dans cette question est parfois la rédaction du dossier, et notamment **la dénomination de l'emploi jeune, qui doit normalement justifier de la nouveauté du service créé**. Dans une mairie, cette rédaction relève de **l'artifice** :

*« Dans un premier temps on n'avait pas d'objectif [pour le quota d'emplois jeunes 'imposés'] mais il y a des problèmes récurrents sur la propreté, donc on s'est dit 'on va renforcer l'effectif de cantonnier', mais on savait très bien que ça existait déjà, cantonnier, ça n'est pas un nouveau contrat. Alors on nous a donné des exemples pour trouver des noms. Il y avait des choses hallucinantes, 'personnes qui conduit en taxi des personnes âgées au cimetière en voiture électrique', 'familiarisateur Internet'... On nous a demandé de faire preuve d'imagination, et on a vendu 'éco-technicien'. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Le « on » désigne ici le service du personnel de la mairie, mais les personnes en charge du montage du dossier peuvent trouver des recours auprès de services extérieurs. C'est le cas par exemple de ce jeune qui se savait déjà désigné pour le poste, et qui a pris en charge la constitution de son dossier :

« [- Le jeune] On savait que l'association voulait un emploi jeune, et que je rentrais dans les clous, mais on ne savait rien du tout. Je suis allé à la préfecture, j'avais eu des pistes à la fédération [dont l'association est une division], ils m'ont dit comment argumenter le dossier. J'ai rencontré quelqu'un à la mission locale, qui m'a dit comment rentrer dans les critères, puis après on a fait une demande à la mairie.

[- L'encadrant] Moi je n'étais pas Président à ce moment là, mais il y a un mec chargé des dossiers environnement [à la Chambre d'Agriculture où il travaille] qui m'a dit comment décrire le poste dans le dossier de demande à la Direction du Travail.

[- Le jeune] Il n'y avait pas de problème de fond, juste de forme, ça aide pas mal quand on a juste besoin de savoir quelle case cocher ! » (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie) ; (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Il apparaît donc que **la légitimation de l'emploi relève parfois de l'exercice de style** pour les personnes – responsables, service du personnel, mais parfois aussi le jeune lui-même – qui montent le dossier. L'aide à la rédaction est d'autant plus facilement fournie que les structures ont déjà une habitude des emplois aidés, et donc connaissent la pratique. Mais **des organismes externes participent également à ce « tour de main »**. « Faire preuve d'imagination », « rentrer dans les cases » ne signifie pas nécessairement mentir, mais indique toutefois une faiblesse dans le critère de nouveauté du service. Cela peut néanmoins faire apparaître une contrainte trop forte ou inappropriée dans les exigences liées à la définition des postes, qui peut conduire à des réponses biaisées ou parfois « aberrantes » comme peuvent l'être certains intitulés de postes.

Cette partie du dossier représente donc le **moment délicat** pour certaines structures, et a pour effet soit d'être **contourné par des astuces de langage**, soit d'inciter les structures à **réfléchir sur le fondement de l'emploi jeune**, comme ça été le cas pour l'association de défense des réserves naturelles :

« Il y a selon les régions des Préfets plus ou moins rigoureux dans la présentation des dossiers. Certains ont été rigoureux tout de suite sur la qualité des dossiers présentés. C'était le cas ici, et ça a poussé la structure à réfléchir sur l'évolution des emplois sur cinq ans. » (Encadrant, H, coordinateur, association)

Si les modalités de constitution du dossier et les délais de réponse sont satisfaisants pour la majorité des encadrants – qui n'ont toutefois pas toujours suivi le processus (ils sont arrivés dans la structure après l'embauche du jeune), ou n'en ont pas suivi l'intégralité, s'arrêtant généralement à la participation à la rédaction du dossier – cette étape ne relève pas toujours de la simple formalité et suppose quand même une réflexion sur la demande, même si celle-ci peut rester formelle. Outre ce questionnement, la démarche est aussi parfois plus lourde à gérer pour les structures comme les associations, qui n'ont ni service

du personnel ni antécédent dans la constitution de ces dossiers. Ainsi, le président d'une association n'aurait peut-être pas persévéré dans la procédure si le jeune ne l'avait pas prise en charge :

*« En même temps ce n'est pas simple pour les associations, on perd une énergie folle. Si Benoît n'avait pas couru après tout, on ne l'aurait peut-être pas fait. »*

(Encadrant, H, président, association)

\*\*\*

**Toutes les structures ne partent donc pas avec les mêmes « chances » dans la constitution des dossiers** de demandes d'emplois jeunes, et des organismes pour qui l'emploi et la gestion du personnel n'est pas un service intégré peuvent manquer de facilités, de compétences ou de moyens pour réaliser cette démarche.

Nous observons alors un décalage dans l'accès à l'emploi jeune, entre des structures telles que les mairies, qui bénéficient souvent d'un contingent d'emplois et dont les démarches sont facilitées par l'existence d'un service spécifique, et des structures telles que les petites associations, pour qui les démarches aboutissent, mais de façon parfois moins évidente. Il faut y voir pour une part un effet du contexte initial d'émergence des postes, à savoir que les mairies se voient plus souvent proposer des emplois jeunes, et que les associations sont plus dans une démarche de demande.

#### **D. L'ITINÉRAIRE DES JEUNES : PARCOURS ET MOTIVATIONS JUSQU'À L'EMPLOI JEUNE**

Après avoir vu la genèse de l'emploi jeune du côté de la structure, nous nous intéressons maintenant à l'itinéraire qui conduit le jeune à cet emploi, afin de comprendre comment, à un moment, les deux démarches se croisent et se trouvent en adéquation.

Nous avons rencontré deux jeunes femmes et cinq jeunes hommes, âgés de 22 à 27 ans. Ils ont été embauchés en emplois jeunes entre mai 1998 et novembre 1998, et donc étaient tous en poste depuis au moins un an au moment de l'entretien ;

L'étude du parcours et des motivations des jeunes fait apparaître **trois types de « profils », chacun caractéristique par des étapes et des intérêts spécifiques dans la structuration du projet professionnel** : se distinguent ainsi ceux que nous avons nommés les « convaincus », les « révélés » et les « par défaut ».

##### **1. Les « convaincus »**

Un premier profil de jeunes est caractéristique par la **grande motivation qui les anime depuis longtemps sur le thème de l'environnement**, et, consécutivement, **l'adéquation des missions de l'emploi jeune avec leur projet professionnel**. Il s'agit de deux jeunes

femmes, l'une chargée de mission cynégétique pour l'ONF, l'autre animatrice de la collecte sélective pour un syndicat mixte d'ordures ménagères.

### *a. Le parcours*

Le parcours scolaire des « élus » révèle un intérêt initial pour des matières ou des filières s'inscrivant dans des problématiques environnementales. Cet intérêt se concrétise par **l'obtention d'un diplôme d'études supérieur**, de niveau Bac +2 ou Bac +5. Les deux jeunes femmes sont en effet qualifiées en biologie et écologie, ces filières prenant un cours différent après un bac scientifique :

*« J'ai un bac C, puis la filière bio derrière. Après la maîtrise je me suis demandé ce que j'allais faire. Il y avait un DEA « Environnement Temps et Sociétés ». Moi j'avais fait beaucoup de protection de la nature, de zoologie, et ce qui m'intéressait c'était la gestion écologique à travers les problèmes humains. »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

*« J'ai un bac S, option biologie et écologie. Il fallait aller dans un lycée agricole. Il y avait un BTS aquacole et un BTS gestion et protection de la nature. J'ai vu un conseiller d'orientation : il fallait mieux que je fasse le BTS Aquacole car j'adore l'eau et la plongée. Puis j'ai fait le BTS gestion et protection de la nature en un an après mon Bac +2. »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

Que les filières empruntées soient universitaires généralistes axées sur la recherche, ou plus professionnalisantes, elles sont la **première étape de la mise en œuvre d'un projet professionnel** qui semble déjà construit, en tout cas dirigé. Une expérience plus spécialisée, dans le cadre des études elles-mêmes – module ou stage de fin d'année – vient préciser la construction de ce projet :

*« J'ai fait mon stage de fin de DEA dans un organisme de recherche, et je suis allée sonder l'opinion des gens du crû sur le terrain.. Ca m'a beaucoup intéressée, j'ai fait un suivi écologique des populations animales et de l'environnement. »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

*« J'avais un module dans la gestion des déchets, j'ai fait un exposé sur l'animation et les déchets. Et on avait aidé aussi une association à monter une exposition. »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

A la fin de leurs études, ces jeunes ont donc déjà construit leur qualification en fonction d'un intérêt spécifique, et sont déjà un peu spécialisés dans la voie que va leur faire prendre l'emploi jeune, en l'occurrence la cynégétique ou la gestion des déchets.



## **b. Motivations**

Une caractéristique de ce profil est le grand intérêt porté à l'environnement au sens large, **intérêt et investissement qui se construisent dès l'enfance, par goût et par éducation familiale** :

*« Toute petite j'aimais les animaux, donc je voulais être vétérinaire. J'aimais la nature, les vacances à la montagne, je n'aimais pas vivre en ville [...]. Donc moi, en amont, j'ai une véritable motivation d'aimer la nature et les animaux [...]. Ma famille a un peu une fibre, sur l'amour de la nature, ils la respectent, ils nous ont transmis ça [...]. Quand j'étais à l'école, mon frère m'a beaucoup entraînée sur les animaux, et ça nous faisait hurler quand la maîtresse disait que la chouette est la femme du hibou et la souris la femme du rat. »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

Le parcours scolaire et la direction vers un emploi dans le domaine de l'environnement sont donc le fruit de cette motivation, et l'accès à l'emploi jeune constitue donc un « achèvement – commencement » positif et cohérent par rapport aux affinités des jeunes, qui s'apprêtent à faire ce qu'ils aiment :

*« J'ai toujours dit que je n'aimais pas la ville, donc pour moi c'est merveilleux de vivre dans un petit village et de travailler dans la forêt. »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

L'arbitrage opéré par la jeune femme – en terme de prise de risque – au moment de sa décision favorable pour l'emploi à l'ONF est révélateur de la passion qui l'anime :

*« Ils m'ont rappelé en même temps que j'avais une possibilité dans une autre division, mais pour être emploi jeune animation. C'était plus sûr [que la recherche cynégétique], car au bout j'ai l'expérience de cinq ans en animation, mais ici c'était plus passionnant. Mais c'est moins sûr au niveau des résultats. »*

L'emploi dans le domaine de l'environnement, ici sous forme d'emploi jeune, coïncide non seulement à un projet professionnel mais aussi, plus largement, à un style de vie, dont il est à la fois un reflet et une condition.

## **2. Les « révélés »**

Un second profil de jeunes est proche du premier, pour **l'intérêt porté à l'environnement, la structuration d'un projet professionnel dans ce sens, et le niveau de qualification** ( plusieurs années en faculté non diplômées, puis formation spécialisée). Mais il s'en distingue sensiblement par deux caractéristiques propres, à savoir **une structuration plus tardive par rapport aux jeunes précédents, et déclenchée à un**

**moment précis.** Participent de ce profil deux jeunes hommes, tous deux âgés de 27 ans, animateur nature et conseiller en projets environnementaux en associations.

### *a. Le parcours*

La caractéristique de ces jeunes réside dans le parcours scolaire et professionnel, marqué par une première déception et un échec par rapport à la filière suivie, puis par **l'étape décisive de l'objection de conscience**. En effet, les deux jeunes ont tous deux été déçus par la formation dans laquelle ils se sont engagés, respectivement dans l'informatique puis la biologie, et les études scientifiques, filières abandonnées avant leur terme :

*« Après le Bac, j'ai commencé un IUT informatique. Ça ne me plaisait pas, je n'ai pas bossé, donc ils n'ont pas voulu de moi et ils m'ont viré. Ça m'a bien arrangé. Après j'ai fait une licence de biologie, mais j'ai arrêté en fin de première année, ce n'était pas ce que j'espérais, et les résultats n'ont pas suivis non plus. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

L'orientation de ces jeunes montre un premier moment d'errance ou d'hésitation, caractéristique après le bac, dans le choix de la filière dans laquelle s'engager. A cette période, les jeunes n'ont pas encore construit de projet professionnel relatif à l'environnement, et « se cherchent » encore. Un premier échec vient éliminer leur première option d'orientation. Si les matières scientifiques ou la biologie annoncent un premier intérêt possible pour l'environnement, la structure universitaire du cursus n'est pas adéquate.

Une étape marquante est alors celle de l'objection de conscience, qui vient déclencher le choix d'un investissement professionnel dans l'environnement. Après capitulation de leurs études, les deux jeunes ont en effet été objecteurs dans des associations de protection de la nature. Si le choix de ces structures spécialisées manifeste déjà une sensibilité, c'est au cours de cette période que se construit réellement le projet professionnel :

*« Je me suis occupé pendant 17 mois d'un journal naturaliste, j'ai fait beaucoup de terrain pour écrire les articles ou pour accompagner un chargé de mission. J'ai développé mes connaissances naturalistes, et j'ai su que c'est là que je voulais aller. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

*« J'ai été objecteur de conscience ici à l'association pendant 20 mois, je me suis formé ici, et j'ai continué ensuite bénévolement. 20 mois en objecteur ici, ça m'a amené à m'intéresser plus concrètement à l'environnement [...] Ça m'a montré que ça [mon souci pour l'environnement] pouvait aussi se concrétiser par un boulot, et*

*pas seulement par une motivation ou une association.»* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Cette étape est bien structurante dans la mesure où à la suite de l'objection, l'un a repris ses études dans le sens d'une spécialisation, avec un BTS en alternance en gestion et protection de la nature spécialisé dans l'animation, suivi d'un stage d'animation d'un marais, et l'autre a suivi une formation professionnelle sur le traitement des déchets :

*« Dans ma recherche d'emploi je suis tombé sur une formation déchets. Le but, c'était de trouver dans quel domaine de l'environnement je voulais m'insérer, mais c'était forcément dans l'environnement. »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Le moment de l'objection de conscience constitue alors à la fois les prémisses d'une orientation professionnelle, puisque les deux jeunes se dirigent spontanément vers l'environnement, et la confirmation de cette orientation puisque cette étape est à l'origine d'une **spécialisation professionnelle**. C'est en quelque sorte le moment de la « **révélation** ».

#### ***b. Motivations***

Si l'on remonte à l'existence d'un intérêt préalable pour l'environnement, le profil des « révélés » rejoint celui des « élus », dans le sens où ils nourrissent une sensibilité à la nature dès l'enfance, là encore par goût ou par éducation familiale :

*« Dès trois ans, mes parents m'emmenaient dans des manifestations à vélo [...] concrètement, au quotidien je n'avais pas de voiture, pour une question d'argent mais aussi parce que c'est un luxe polluant. Le tri des déchets bien sûr, mais ça a toujours été un geste évident pour moi... »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Au regard d'une forte sensibilité initiale pour l'environnement, et après cette étape de la révélation, les jeunes reconstruisent leur choix comme relevant d'une évidence, et retrouvent ainsi la cohérence perdue lors de leur première orientation. Un jeune dira de son éducation familiale pour la nature que « *c'est ça qui a tout déclenché* », tandis que pour le second, « *travailler dans cette association est la suite logique, le pas suivant* » par rapport à l'engagement de ses parents. Avant même l'accès à l'emploi jeune, les interviewés évoquent le plaisir pris dans cette nouvelle orientation :

*« J'ai travaillé dans un marais [en stage], c'est ce qui m'intéressait. Ça correspondait tout à fait à ma qualification et tout à fait à mes attentes. Dans la nature, j'ai un domaine de prédilection, ce sont les grenouilles, tout ce qui est*

*amphibien, batraciens. Et on retrouve ces bestioles dans les milieux humides. »*

(Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Le profil des « révélés » est donc proche de celui des « élus », dans le sens d'une sensibilité forte pour l'environnement, d'un niveau d'études supérieures, et d'une adéquation entre leur orientation professionnelle et leur personnalité, et la différence réside dans le moment où le projet professionnel se structure au profit de cette sensibilité.

### 3. Les « par défaut »

Un troisième profil se distingue cette fois nettement des deux premiers, et il est caractéristique par le **fort décalage entre la formation initiale du jeune et le contenu de l'emploi jeune obtenu**, par **un niveau de diplôme équivalent ou inférieur au Bac** (des études tentées dans le supérieur n'ont pas abouties) et par **l'absence d'investissement particulier dans l'environnement, branche dans laquelle ils se sont engagés par défaut**. Ce sont ici trois jeunes hommes employés aux services espaces verts ou environnement dans les mairies : l'un est technicien espaces naturels, un autre est messenger du tri encadrant, et le dernier est éco-technicien.

#### a. Le parcours

Une grande caractéristique de ce profil est, un peu comme pour les « révélés », une rupture dans leur formation, qui fait que leur parcours ne coïncide pas au projet professionnel construit au moment du choix de leur orientation, ou tout simplement à leur désir. Alors qu'ils s'engageaient dans une voie spécifique, celle-ci les a finalement déçus, ou leur est devenue inaccessible :

*« J'ai fait un CAP vente, puis j'ai été un an au chômage [...]. La vente, ça ne me plaisait plus. Je voulais m'engager dans l'armée mais j'ai été réformé au bout de deux mois. »* (Jeune, H, technicien espaces naturels, CAP, mairie)

*« J'ai fait un bac C. La fac ne m'intéressait pas, j'ai fait un an de médecine, mais je n'étais pas motivé du tout, puis un an de sciences éco, pareil. Puis je suis parti dans l'armée. Je voulais m'engager, mais j'ai changé d'avis en cours de route. »* (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

*« J'ai un bac pro de construction menuiserie [...], mais dès que j'ai passé mon bac je n'avais plus envie de faire ça. »* (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)

A l'exception d'un jeune qui a suivi une filière classique jusqu'au bac mais qui n'a pas poursuivi ses études supérieures, ce profil se constitue de jeunes qui ont été dirigés vers une filière plus technique, dans une section peut-être choisie par défaut dans la mesure où l'intérêt pour celle-ci ne se prolonge pas après l'obtention du diplôme. Cela correspond à

un profil repéré de jeunes qui ne sont « pas faits » pour les études classiques, mais qui n'ont pas encore trouvé un secteur de professionnalisation leur convenant. L'armée est alors souvent un recours pour eux, mais il apparaît pour les deux garçons concernés que ce projet relevait d'une envie de longue date.

Au sortir de ces premières déceptions, les jeunes ne savent pas forcément où se diriger, et se lancent dans un début de vie professionnelle souvent incertain :

*« J'ai fait un mi-temps de un an en CDD de manutention, puis j'ai été au chômage pendant six mois, puis j'ai été fraiseur deux mois...J'ai cherché du travail après le CAP mais je suis épileptique et asthmatique, donc...J'ai cherché, cherché, sans rien trouver. J'ai regardé un peu partout, la manutention, mais je n'ai rien trouvé. »*

(Jeune, H, technicien espaces naturels, CAP, mairie)

*« Quand je me suis aperçu que j'étais déçu par l'armée, j'étais un peu désaxé. Je cherchais dans la sécurité parce que j'avais fait mon service dans la gendarmerie, mais ça n'a pas trop marché. »* (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

Une option pour le jeune est de répondre directement à ses obligations militaires, ce qu'a fait un des trois jeunes en effectuant son service civil au service social de la mairie de sa commune, dans laquelle il est désormais employé jeune.

Le profil des « convertis » est donc caractérisé par un parcours scolaire peu diplômant et un début de parcours professionnel marqué par des ruptures, soit par rapport à la formation initiale, soit dans l'alternance de périodes de recherche d'emploi et de période de travail précaire. L'emploi jeune environnement ne s'inscrit alors pas dans un projet professionnel construit et ne constitue pas un aboutissement, mais plutôt **une opportunité de travail et un moyen de sortir de la « galère » ou de l'éviter.**

### ***b. Arbitrages et motivations***

Le statut de l'emploi jeune comme solution par défaut est visible dans le discours des jeunes sur leur sensibilité préalable pour l'environnement ou leurs motivations pour cet emploi.

En ce qui concerne le domaine de l'environnement, celui-ci ne semble pas faire l'objet d'un intérêt spécifique. Les jeunes ne s'étaient jamais vraiment posé de question sur ce thème, et n'ont pas de pratiques particulières dans le sens d'une préservation de l'environnement. Au moment de l'explicitation d'une éventuelle préoccupation environnementale antérieure à l'emploi jeune, les jeunes hésitent, parlent de « pêche » ou de « travail sur le bois », mais n'évoquent pas de réelle sensibilisation. Un des jeunes trouve une explication à cette absence qu'il veut justifier, dans le fait qu'il a grandi « dans

*un village, plus nature, moins pollué, plus propre [où] le problème de l'environnement était moins présent* ». Cet argument joue dans le sens inverse que ce qui a été évoqué par d'autres jeunes pour expliquer leur affinité à l'environnement, mais cela se comprend ici parce que le jeune en question est messenger du tri, donc sensibilisé sur une problématique qui ne lui était pas apparue dans un contexte d'environnement propre.

Il apparaît que pour ce profil de jeunes, le thème de l'environnement n'est pas à l'origine d'un intérêt ou d'une prise de position particuliers. De fait, l'accès à un emploi jeune environnement ne constitue ni un point d'aboutissement dans leur parcours personnel, ni ne relève d'une motivation spécifique dans la prise de décision. La seconde caractéristique de ce profil, découlant du parcours que nous venons d'étudier, réside dans l'appréhension de l'emploi jeune : en effet, là où pour les précédents l'emploi jeune environnement représente une réponse au choix de leur professionnalisation, les « convertis » voient une seule réponse au problème du chômage :

*« [Pourquoi emploi jeune ?] Pour avoir du travail. [...] Pour avoir de l'argent à la fin du mois, puis ça évite de s'ennuyer chez soi. »* (Jeune, H, technicien espaces naturels, CAP, mairie)

*« J'ai accepté directement, parce que la menuiserie ça ne me disait plus rien, et plutôt que de pointer à l'ANPE et d'être quelques mois au chômage, là ça m'occupe. »* (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)

L'emploi jeune constitue ainsi plus une occupation qu'une réalisation. Toutefois la motivation n'est pas nulle pour l'emploi, mais l'attrait pour l'environnement constitue un « plus » plutôt qu'une condition *sine qua non* :

*« Puis les espaces verts ça me plaisait bien. Ils proposaient espaces verts ou voirie. Sinon jeune dans la rue, médiateur, mais ça non. La voirie ça m'aurait plu aussi. »* (Jeune, H, technicien espaces naturels, CAP, mairie)

Devant la même alternative entre la voirie et les espaces verts, un autre jeune fait par contre un choix plus prononcé au profit des espaces verts, « *parce que la voirie c'est du balayage, ce n'est pas intéressant* ». Il opère donc une hiérarchie entre les services au sein d'un même secteur, et opte par défaut pour le moins inintéressant des deux.

Les éléments de la motivation résident également dans d'autres paramètres que celui de l'environnement, comme dans les responsabilités ou le fait de travailler dans une administration pour le messenger du tri encadrant.

Toutefois, comparativement aux autres profils, il apparaît que pour ces jeunes la motivation pour l'emploi jeune réside plus dans l'accès au travail que dans le travail lui-même.

#### 4. L'accès à l'emploi jeune

Nous avons dressé, à travers ces trois profils, les différents parcours scolaires et les orientations suivis par les jeunes avant leur accès à l'emploi jeune. Nous nous intéressons à présent plus spécifiquement aux étapes qui ont conduit le jeune à son emploi, c'est-à-dire au moment et à la façon dont le jeune est rentré en contact avec l'offre, les arbitrages éventuels qui l'ont conduit à l'accepter et la façon dont s'est déroulé le recrutement.

##### a. *Le moment dans l'itinéraire du jeune*

Les conditions d'accès à l'emploi jeune sont variables, mais la diversité ne recouvre pas nécessairement les profils décrits. Pour une partie des interviewés, **l'emploi jeune s'inscrit dans un parcours professionnel déjà amorcé** par de nombreux petits boulots, mais le plus souvent précaires, et sans cohérence entre eux. Quelques mois ou deux années peuvent ainsi se passer entre le moment où le jeune finit ses études – quelles qu'elles soient – et le moment où le jeune rentre en poste emploi jeune. Cette période est marquée par une alternance de recherche d'emploi et de contrats à durée déterminée, dans des domaines qui n'ont généralement rien à voir ni avec la formation initiale du jeune, ni avec son orientation à venir dans l'environnement, période dans laquelle s'intercale généralement le service militaire pour les hommes. Des emplois saisonniers ou ponctuels en abattoir, dans la manutention, en usine, dans le porte à porte... sont des premiers contacts avec le monde professionnel, mais constituent pour les jeunes des étapes provisoires :

*« La période entre la fac et le service, j'ai travaillé pendant six mois comme saisonnier dans un abattoir, je vidais des porcs. C'était la seule entreprise qui prenait des saisonniers, puis j'y avais déjà travaillé pendant les vacances. Ca m'a donné une certaine expérience dans l'entreprise, mais je savais que je n'allais pas en faire mon métier, certainement pas ! »* (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

Cette **période de « latence »** concerne quatre des sept jeunes rencontrés. Parmi eux, certains ont tenté de trouver du travail en correspondance avec leur nouvelle orientation dans l'environnement, comme ce jeune qui relève du groupe des « révélés » :

*« J'ai fait plein de petits boulots, pas toujours en lien avec la nature, mais j'ai continué à garder mes contacts et mes sorties pour moi. Mais je n'ai pas trouvé de travail dans mes compétences. J'ai fait de la manutention [...] J'ai passé quelques entretiens pour trouver du travail. A Lille, pour être animateur nature [...] mais ils n'ont pas été très honnêtes [...]. Puis à Genève, pour l'animation d'une réserve naturelle, mais je n'ai pas été retenu. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

L'accès à l'emploi jeune est donc différemment vécu selon qu'il concerne un « révélé » ou un « converti », puisqu'il correspond ou non à un projet professionnel, mais il constitue dans tous les cas l'accès à une phase de stabilité professionnelle.

Pour les trois autres jeunes, l'emploi jeune est arrivé plus ou moins directement après la fin des études, c'est-à-dire entre moins d'un mois et neuf mois après, mais en constituant le **premier véritable emploi**, si l'on exclut le service civil du statut de travail.

### ***b. Les sources d'information et d'accès à l'emploi jeune***

Les sources d'accès se divisent en deux catégories. Les jeunes ont pu avoir connaissance de l'offre par la **voie classique de l'ANPE** dans le cadre d'une recherche d'emploi structurée, axée ou non sur le secteur de l'environnement :

*« J'ai trouvé facilement, j'avais envoyé plusieurs lettres dans la sécurité, mais je n'ai pas eu de retour positif, et en parallèle j'ai vite postulé pour cet emploi jeune, j'avais vu l'annonce par l'ANPE . »* (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

*« J'ai eu mon BTS en juillet 98, j'ai pris deux mois de vacances, puis j'ai cherché du travail dans la gestion et la maîtrise de l'eau [...] Je faisais partie du club des jeunes chercheurs d'emploi, j'allais tous les matins à l'ANPE. »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

L'autre source d'accès à l'emploi jeune n'est pas institutionnalisée, et relève de la **logique de réseau**. Les réseaux en question sont généralement des réseaux professionnels déjà constitués par le jeune dans le cadre de stages ou d'emplois comme objecteur de conscience. Cette situation concerne quatre des interviewés, et pour deux d'entre eux, l'accès à l'emploi jeune s'est fait directement par un lien déjà établi dans la structure : en effet, un jeune a été recontacté par l'association dans laquelle il avait été objecteur de conscience puis bénévole pour occuper le poste d'emploi jeune. Un autre a été contacté par le service du personnel de la mairie dans laquelle il effectuait son service civil pour se voir proposer un poste d'emploi jeune au service espaces verts.

Pour deux autres jeunes, l'accès à l'emploi jeune s'est fait toujours par effet de réseau professionnel, mais cette fois par bouche à oreille :

*« En septembre 97, j'ai rencontré un ex-collègue de la fédération où j'étais objecteur, qui travaillait alors sur une réserve de l'association. L'association commençait le projet d'embaucher des animateurs nature sur les réserves du département, donc j'ai fait passer un CV. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Sensiblement distinct du **bouche à oreille**, des contacts professionnels peuvent servir d'**intermédiaire** entre le jeune et la structure, et ce d'autant plus facilement que les organismes sont partenaires :



« Après mon stage [dans l'organisme de recherche], je n'ai pas eu de bourse régionale pour ma thèse, donc j'étais un peu sur le carreau [...]. Les gens du [centre de recherche] ne m'ont pas laissée tomber, ils m'ont aidée à chercher quelque chose sur le problème de ces animaux, et donc je me suis adressée ici. Le directeur de la division était intéressé pour suivre sa population de façon plus fine, et sont apparus les emplois jeunes, donc ça correspondait pour moi. » (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

Les jeunes bénéficiant déjà d'une première expérience dans le secteur de l'environnement, ou bien dans la structure d'accueil mais dans un autre service – comme cela est possible dans les mairies – bénéficient donc d'un relais d'information et d'introduction à l'emploi jeune. Il faut noter que dans ce contexte de réseau, le jeune peut être à l'origine de la création du poste. Il ne s'agit alors plus d'une réponse à une offre, mais au contraire de sa constitution.

### **c. Le recrutement**

Il apparaît qu'une fois le jeune introduit dans le processus de recrutement, la procédure est relativement courte – certains rencontrant la structure parfois deux semaines avant de commencer –, et l'emploi parfois déjà gagné. L'acquisition du poste est bien sûr évidente quand le jeune est à l'origine de sa constitution, mais il est apparu que pour certains jeunes, les premiers entretiens d'embauche avait plus pour objet de **présenter l'emploi** que de tester le candidat :

« [Pendant l'entretien d'embauche collectif] Ils ont présenté l'équipe, le secrétaire général, puis ils nous ont dit qu'on était embauché pour cinq ans aux espaces verts. Ils nous ont parlé des 35 heures, ils nous ont présenté Denis, c'est lui qui allait être notre chef. » (Jeune, H, technicien espaces naturels, CAP, mairie)

Pour d'autres jeunes qui ont passé un entretien formel d'embauche, le contenu de celui-ci résidait dans des questions sur les **motivations des jeunes**, parfois plus que sur leurs compétences, et surtout sur la présentation du poste :

« J'ai eu un entretien avec le responsable des espaces verts et le responsable de la voirie, ils ont présenté chacun leur poste, ce qu'il y avait à faire [...]. Ils m'ont demandé pourquoi ça m'intéressait l'emploi jeune, moi je leur ai dit que je voulais travailler. [Ils demandaient des compétences particulières ?] Non, c'est même moi qui leur ai demandé s'il en fallait, mais non. » (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)

Enfin, d'autres jeunes suivent une **procédure plus habituelle** dans le recrutement, en passant plusieurs entretiens, avec des personnes à chaque fois plus élevées dans la hiérarchie, et des questions portant sur les compétences :

*« J'ai fait mon premier entretien avec la femme emploi service et le responsable du service , puis un second avec le responsable et la secrétaire générale. Ils m'ont beaucoup décrit l'emploi jeune, ils m'ont posé des questions pour savoir si je correspondais à l'emploi. »* (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

Ces écarts s'expliquent en partie par le différentiel dans les exigences requises pour les profils, comme nous l'avons vu.

\*\*\*\*\*

L'étude de la genèse des emplois jeunes révèle ainsi des mobiles organisationnels et des itinéraires individuels très distincts. Au niveau des structures, l'emploi jeune peut constituer la solution à un besoin précis d'embauche ou une opportunité de développement d'une activité, mais il peut aussi être plus ou moins imposé. Au niveau des jeunes, les parcours jusqu'à l'emploi varient, et font ressortir des profils très motivés, jusqu'à ceux qui choisissent le poste un peu par défaut.

Trois éléments sont ici à retenir pour la compréhension des enjeux suivants, et qui sont les **critères de recrutement**, qui augurent du **contenu du poste**, le **niveau de qualification du jeune**, qui donne des indices sur les **moyens qu'il peut mobiliser pour s'approprier l'emploi**, et ses **motivations**, qui indiquent son potentiel **investissement**.

## II. LES MISSIONS DES EMPLOIS JEUNES ET LEUR VECU

L'étude du contenu des missions des jeunes a pour objet de montrer tout d'abord les activités concrètes exercées et la réalité de leur travail, en soi et par rapport aux objectifs qui leur sont assignés. Nous verrons quelle satisfaction en est retirée, et quelle place est attribuée aux jeunes dans l'organisation de l'activité, en terme d'autonomie et de responsabilité. Enfin, le détail de ces activités sera ensuite un indice sur le degré de nouveauté du travail.

Ce sont les propos des encadrants et des jeunes qui sont ici mélangés, dans la mesure où chacun reflète la même réalité et que nous n'avons pas observé de décalage entre les missions que les encadrants disent être attribuées aux jeunes et les missions que les jeunes disent effectuer.

### A. LA DIVERSITE DES MISSIONS ENGLOBEES SOUS L'ETIQUETTE ENVIRONNEMENT

Nous avons rencontré sept jeunes, à des postes aux intitulés divers, parfois proches mais illustrant des réalités différentes, ou au contraire aux intitulés différents, mais pour une réalité semblable. Ces jeunes sont animateur nature, emploi jeune aux espaces naturels, messenger du tri, chargée de mission cynégétique, conseiller en projets environnementaux, animatrice de la collecte sélective ou éco-technicien de la gestion différenciée, autant de noms prometteurs derrière lesquels se « cache » une variété d'activités.

Nous pouvons dresser un tableau des différents thèmes environnementaux concernés par les missions des emplois jeunes : espaces verts, espaces naturels, faune, écologie, déchets. Mais aussi des différents types d'activités exercées : **animation, entretien, aménagement, recherche, développement de projet, gestion administrative**. Nous entrerons ici pour la description par les thèmes, afin de garder la cohérence des activités pour une même mission.

#### 1. Les espaces verts

Un secteur de l'environnement occupé par les emplois jeunes est celui des **espaces verts des communes**, qualifiés aussi d'espaces naturels. Il s'agit de tous les parcs et jardins publics, terrains en friche ou chemins de randonnée appartenant à la ville. Les emplois jeunes concernés travaillent au service espaces verts, environnement ou urbanisme des mairies. En l'occurrence, il s'agit d'un « emploi jeune espaces naturels » et d'un « éco-technicien en gestion différenciée ».

Les objectifs assignés aux jeunes varient sensiblement selon le programme des communes : celles-ci devant justifier d'une activité nouvelle, l'accent est mis sur une

spécificité du programme, à savoir l'aménagement de territoire en friche ou la gestion différenciée des espaces verts.

Dans les faits, le gros des activités reste assez similaire dans le sens d'une même pratique d'entretien des espaces verts communaux. Les activités des jeunes sont alors la tonte des pelouses, la taille des arbustes, le ramassage des feuilles sur la voie publique, la semaison de fleurs ou de gazon, la plantation de massifs ou de haies, la préparation des sols, le débroussaillage, le désherbage, le nettoyage et l'aménagement de parcelles en friche, la gestion des décharges sauvages, le nettoyage du matériel en fin de journée.

Les emplois jeunes rencontrés ainsi que leurs équipes passent l'intégralité de leur temps dehors sur le terrain, et n'ont pas de bureau. Leur travail est entièrement manuel. C'est par ailleurs un travail relativement saisonnier, puisque ayant directement trait à la végétation :

*« Il y a des grosses périodes d'activité, comme pour ramasser les feuilles des routes. En ce moment [décembre], c'est plus un travail de fond, de défrichage, avant c'était les plantations. En mai c'est la tonte... Comme tout travail qui a lien avec les espaces verts, c'est forcément saisonnier. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

Les activités plus liées au comportement humain qu'à la végétation, comme la gestion des décharges sauvages, est plus aléatoire.

Enfin, l'emploi du temps de ces jeunes est fixe, à savoir qu'ils travaillent 35h ou 37h par semaine à horaires réguliers : 8-12h, 13h30-17h30, ou 13h15-17h45, avec une variante l'été pour certains, à savoir 6h-13h30 pour pouvoir arroser les pelouses tôt dans la matinée.

Les distinctions d'activités portent sur des spécificités de terrain, des différences de méthodes et de désignation des missions. Ainsi, selon la configuration du paysage, la situation urbaine ou plus rurale, les jeunes sont amenés à faire de l'entretien de talus SNCF ou de l'entretien des chemins de randonnée.

#### ◆ **La gestion différenciée des espaces verts**

En termes de méthodes, l'application de la gestion différenciée implique par exemple un désherbage manuel, et un débroussaillage sélectif. Toutefois, pour cette équipe gestion différenciée, les activités effectives ne correspondent pas exactement à la définition des objectifs, ou en tout cas ne s'y cantonnent pas. Nous reviendrons sur ce point en abordant la question de la nouveauté de l'activité, mais nous pouvons noter ici qu'une partie des activités des jeunes de cette mairie consiste à *« donner des coups de mains aux autres équipes espaces verts [de quatre autres secteurs, et hors gestion différenciée], pour des déménagements, l'arrosage l'été, l'entretien du golf, un peu tout... »*, comme le constate le responsable du service.

Outre le bilan des activités menées actuellement, le responsable prévoit une évolution des missions qui devraient tendre vers plus d'animation pédagogique, notamment autour d'un projet de mare, évolution souhaitée par le responsable car elle rentrerait dans le cadre d'une mise en œuvre plus développée de la gestion différenciée :

*« Peut-être que début janvier on va réaliser une mare pédagogique sur la coulée verte, parce que c'est un milieu humide et ombragé. On creuse un trou, on éclaircit, on introduit faune et flore, puis on met des panneaux indicateurs pour faire voir aux gens. C'est une démarche pédagogique qui pourrait être un support pour les écoles, et un point de départ pour un aménagement plus conséquent, avec une ferme pédagogique. S'il n'y a pas de vandalisme, ce serait alors l'entretien direct de la gestion différenciée, et les emplois jeunes pourraient assurer en plus la partie pédagogie, animation. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

#### ◆ L'aménagement de parcelles

Un autre objectif aperçu dans une autre mairie est celui de l'aménagement de parcelles en friche, parallèlement à la gestion des décharges sauvages. L'équipe d'emplois jeunes sur le terrain met bien en œuvre cet objectif, au travers des pratiques sus-citées, de défrichage, débroussaillage, mais aussi *« couper des arbres, enlever des racines, des souches, des ronces »* :

*« Leurs missions c'est le développement de nouveaux chemins avec l'Office du tourisme, prendre en charge les espaces jusqu'alors pas entretenus, mettre en place les projets montés sur ces espaces [...]. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

Une mission est par contre différente pour un autre jeune, qui est lui encadrant de l'équipe, mais qui a été interviewé en tant qu'encadrant justement et non en tant que jeune, dans le cadre de l'étude des binômes. Il ne rentre donc pas dans le détail des sept jeunes, mais nous pouvons nommer sa mission, pour étayer encore la diversité des emplois jeunes : de formation géographe, l'encadrant emploi jeune est chargé de monter les projets d'aménagement des parcelles que l'équipe terrain met en place. Sa fonction est alors de remplacer le travail d'un bureau d'études, en interne à la collectivité locale.

## 2. Les espaces naturels

Le domaine des grands espaces est apparu une fois, dans le cas d'un jeune employé dans une association de protection de l'environnement, pour la fonction d'animateur de réserves naturelles. Ses missions sont au nombre de quatre, et relèvent de l'animation, de la surveillance, de la recherche et de la maintenance, et son objectif est *« l'intégration de la réserve dans le tissu socio-économique local »*.

L'activité d'**animation** auprès du public consiste à organiser des visites de la réserve pour les touristes et les scolaires, faire des interventions dans les écoles, notamment à l'aide d'un dossier pédagogique créé par le jeune, animer des conférences sur le thème de la réserve, et animer la vie locale par un travail de valorisation des communes. Nous pouvons noter que là où le jeune englobe les mêmes tâches dans la mission d'animation, l'encadrant distingue les missions d'accueil touristique sur le site, pendant la période estivale, et la mission d'animation, plus dirigée vers les acteurs locaux.

La **surveillance** de la réserve implique des actions d'information et de prévention des infractions, sans se substituer pour autant au pouvoir des forces de l'ordre.

L'activité de **recherche** consiste pour le jeune à avoir un rôle de conservateur, en signalant toute nouvelle plante ou nouvelle espèce. Il signale ainsi quand il voit des hermines, des coléoptères, ou des amphibiens et reptiles sur lesquels il est spécialisé :

*« Il est prévu une mission de découverte des réserves : tout ce qui peut être signalé comme nouvelle plante, nouvelle espèce, etc., c'est mon rôle. Par exemple le premier jour où j'ai mis les pieds dans la réserve seul, j'ai vu quatre hermines, je l'ai signalé. L'hermine n'avait pas été vue depuis quinze ans dans la réserve. Cet été j'ai trouvé plusieurs gros coléoptères morts. Je les ai déterminés moi, et je les ai envoyés pour confirmation à des spécialistes. Pour les amphibiens et les reptiles, quand je fais une détermination, je ne demande pas confirmation, je suis supposé ne pas me tromper sur la détermination. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Enfin, une mission est aussi celle de la **maintenance** de la réserve, qui consiste à nettoyer celle-ci pendant l'été, avant chaque animation. Outre la seule exécution, le jeune peut avoir un rôle de proposition, puisque face au problème de saleté, il a proposé la fermeture d'une tour très visitée, proposition qui devrait être observée cette année.

Là encore, l'activité est assez saisonnalisée, les visites et animations étant rares l'hiver, et le jeune est alors le plus souvent dans son bureau.

Parmi ces différentes activités, certaines sont plus appréciées que d'autres, ces autres s'avérant ingrates ou compliquées, ou handicapantes pour la réalisation des activités principales. Ainsi la maintenance n'est pas très appréciée, de même que la surveillance, qui introduit une complexification dans le rapport du jeune au public :

*« C'est mieux s'il y a des animateurs qui font leur travail d'animateur et des gardes qui font leur travail de garde. Sinon on devient vraiment flic. [...] Si j'ai un rôle de garde, je ne suis pas sûr que je sois bien perçu après par la population locale. S'il y a un gentil et un méchant au moins c'est clair. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Enfin, les activités les plus ingrates sont aussi acceptées du fait de la diversité et de la complémentarité des activités, qui ne se réduisent pas aux seules tâches ingrates, mais dont certaines constituent pour le jeune des pôles de motivation :

*« En été je suis tous les jours sur la réserve, au printemps très souvent. J'ai ramené des informations qui étaient des nouveautés. J'ai trouvé un loir sur la tour de la réserve, ça c'est vraiment intéressant, c'est motivant. Se dire je vais aller voir quelque chose de nouveau, c'est plus motivant que de se dire je vais aller virer les gens qui sont en train de boire un canon. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

La mission du jeune devrait évoluer dans le sens d'une déléation des tâches d'animation à des stagiaires qu'il a demandés, pour lui-même pouvoir se consacrer au montage et à la gestion de projets. Le poste est donc conçu par le jeune et par la structure comme un poste évolutif, au sein duquel le jeune doit avoir suffisamment de marge de manœuvre pour réaliser ses projets puisqu'une de ses missions définies par les responsables est bien la constitution d'un projet pédagogique spécifique :

*« Diagnostiquer les dynamiques existantes sur le territoire (MJC, Office du tourisme, associations, engagement de la commune, etc.). Repérer quels sont les professionnels existants, et à partir de ce diagnostic, élaborer une stratégie de collaboration avec ces acteurs. »* (Encadrant, H, coordinateur, association)

D'une façon plus générale dans le secteur des espaces naturels et notamment les parcs régionaux, les emplois créés sont ceux d'éco-régisseurs – gardiens de refuge en haute montagne toute l'année –, de surveillance et d'animation des sites touristiques, d'éco-développement... A titre d'exemple, le Parc de Corse recrute 2 éco-gardes, 7 éco-régisseurs, 6 agents de promotion Parc naturel, 1 agent au village des tortues Moltifao, 6 assistants pédagogiques environnement, 1 éco-manager chef de projet du verger conservatoire, 1 animateur photothèque et 1 éco-manager.

### **3. La faune**

Concernant le domaine de la faune, nous avons rencontré une jeune femme employée chargée de mission cynégétique pour une division de l'ONF, et dont l'objectif est de valider et de mettre au point des indicateurs de suivi d'une population animale. Il s'agit donc d'une **activité de recherche**, qui repose sur différentes méthodes de recueil des données : relevé de dégâts sur les régénérations, mise au point de protocoles d'observation, fins de chasse, récupération de mâchoires, maniement des indices de pression sur la flore, calcul et traitement des données... Cette activité de recherche se fait en collaboration avec un organisme public de recherche sur la faune.

Plus ponctuellement, l'activité du jeune peut être l'organisation d'expositions, mais toujours dans le sens d'une présentation de son activité de recherche.

L'emploi du temps du jeune est très variable, qu'elle module en fonction de ses activités, qui peuvent commencer très tôt le matin pour un comptage par exemple, ou tard le soir après une chasse. Cette activité est également très saisonnière, avec une grosse période d'activité pendant l'automne et l'hiver, et une période plus creuse l'été où le jeune récupère ses heures, prends ses vacances et traite les données recueillies les mois précédents :

*« J'ai une activité très saisonnière, je vis au rythme des animaux : le travail est très intense au début du brame, fin août, je fais les relevés de dégâts en automne, puis il y a la chasse. Je fais un protocole de suivi de ce que mangent les animaux avant le débourement, donc en mars. On fait des observations de regroupements d'animaux aussi en hiver, parce qu'au printemps les hordes s'éclatent. »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

L'évolution de ce travail est aléatoire, dans la mesure où les résultats de la recherche ne peuvent être obtenus avant plusieurs années. Pour cette raison, le contrat d'une durée de cinq ans est une bonne durée minimale pour obtenir des résultats, mais ceux-ci restent incertains. Si la jeune femme observe une évolution dans ses méthodes qui s'affinent, elle reste incertaine quant à la validité des résultats finaux.

#### **4. L'écologie / militantisme**

Un autre domaine d'intervention dans l'environnement est celui des associations de défense et de protection de la nature, associations marquées par un certain militantisme écologique. Dans la structure rencontrée, la définition des missions du jeune repose sur deux pôles : le **développement d'activités nouvelles** pour l'association, et la **permanence du bureau** (standard et secrétariat). Ce sont les deux fonctions qui justifient de son poste, et pour lesquelles le jeune a été recruté, en remplacement des objecteurs de conscience qui assuraient jusqu'alors le travail de permanence. Cette nouvelle dimension de développement des activités, par rapport au travail de l'objecteur, a pour double but de développer l'association en même temps que de justifier de l'emploi jeune.

Concrètement, et suite au changement de statut de l'association qui est devenue une fédération, une activité du jeune a été l'organisation de ce changement, la mise en place de groupes thématiques, et l'harmonisation du fonctionnement par rapport à l'organisation nationale. Depuis, c'est aussi la coordination des travaux des différentes associations. C'est par exemple relancer chacune d'elles pour proposer un plan d'action dans le cadre de la mise en place d'une charte écologique sur le département.



Le travail de développement des activités consiste, lui, dans le recueil d'idées collectées par le jeune au sein de l'association, et la mise en place de ces idées. Dans le cadre de ce développement, il est en charge d'une mission en particulier, à savoir la promotion du compost individuel, c'est-à-dire le traitement des déchets organiques par les individus eux-mêmes :

*« Il faut motiver les différents partenaires [...], il faut trouver la collectivité locale qui peut être le support de ça, c'est-à-dire sur le territoire de laquelle on peut organiser ça, plus les financements. [...] Moi j'assume le côté matériel, mais sur le côté politique, la démocratie interne associative veut que ce ne soit pas le salarié qui décide. Moi mon boulot c'est de faire le tour des forces, de rencontrer les élus pour leur parler du projet... »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Du succès de ce projet dépend l'évolution des missions du jeune, puisque s'il se met en place, le jeune devra suivre le projet, piloter l'information et organiser les manifestations : *« ça me demandera alors pas mal de temps, et j'espère bientôt tout mon temps, et c'est ce qui m'intéresse le plus »*.

La question du temps consacré à cette mission se pose par rapport au travail de permanence et de secrétariat, *« ces mille petits riens »* qui lui prennent une grande partie de son temps, *« 50% à 60% »*, au détriment de la réflexion sur le développement, qui doit être sa mission première. Le jeune inclut dans la définition de cette tâche de permanence des activités autres que le seul standard téléphonique :

*« Si les élus veulent un inventaire de la faune et la flore, moi je propose une stagiaire à l'association, puis aux élus, et c'est elle qui fait l'inventaire pour 5000F. Ou bien ce sont des réunions publiques, des réalisations d'expositions, des publications. »*  
(Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Le directeur de l'association reconnaît que ce travail est en effet prenant, et que l'idéal serait de pouvoir employer un second emploi jeune pour diviser cette tâche par deux, et doubler ainsi le temps passé sur les activités de développement, recrutement réclamé également par le jeune déjà en poste.

L'activité du jeune n'apparaît pas spécifiquement saisonnalisée, dans la mesure où celui-ci ne travaille pas directement sur le terrain, et que ses missions sont plutôt *« politiques »* : l'action de protection et de défense de la nature ne se fait pas dans le sens d'un travail manuel direct, mais plutôt d'organisation d'actions écologiques, et le travail se fait donc plus en relation avec les élus, les collectivités locales et les partenaires locaux.

L'emploi du temps du jeune est par contre variable. Si des horaires *« administratifs »* lui sont normalement imposés, le jeune gère son temps comme il l'entend :

*« Normalement c'est 8h-30, 16h sans interruption du lundi au vendredi, pour faire 35 heures, mais on a souvent des réunions le soir avec des bénévoles, des trucs le samedi ou le dimanche, mais je les rattrape. Il y a un cahier où je note mes heures au cas où les bénévoles râlent. Mais la semaine dernière par exemple, j'ai pris deux jours et je n'ai prévenu personne. C'est moi qui m'organise. »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Le président de l'association confirme que cette définition des horaires est surtout formelle. Le jeune étant considéré comme un militant plus qu'un salarié, les contraintes qui relèvent du salariat ne sont pas imposées de fait :

*« On préfère un militant plutôt qu'un fonctionnaire, même s'il ne fait que 35 heures. Il change ses horaires comme il veut, je ne regarde pas. [...] Du moment que les choses sont faites. »* (Encadrant, H, président, association)

Nous reviendrons sur cette question de l'initiative et de l'autonomie accordées au jeune ou prises par lui.

## **5. Les déchets**

Un dernier thème environnemental traité par les emplois jeunes rencontrés est celui des déchets, de la collecte sélective et du recyclage. Outre le précédent jeune dont un projet concerne la revalorisation des déchets, mais dans le cadre d'une mission plus large, le thème des déchets concerne deux emplois jeunes : l'un est messenger du tri encadrant, dans une mairie, et l'autre est animatrice de la collecte sélective dans un syndicat mixte de traitement des déchets.

Pour ce même secteur d'intervention, la forme des postes diffère sensiblement en quelques points, mais l'objectif initial qui fonde la création du poste est bien le même, à savoir **inculquer à la population le réflexe et les gestes de la collecte sélective des déchets ménagers**. Les distinctions de forme reposent d'une part sur la structure d'accueil, d'autre part sur la différence d'étape dans le processus de la collecte : tandis que l'un travaille dans une mairie et encadre une équipe de trois autres emplois jeunes sur le terrain, au moment de la collecte à un niveau communal, l'autre s'inscrit dans une structure dont la seule mission est la collecte et le traitement, au niveau plus en aval de l'incinération et du recyclage – la jeune femme travaille sur la plate forme de valorisation – et elle est la seule emploi jeune. Pour autant, la mission initiale reste l'animation.

Les missions du messenger du tri encadrant sont plurielles : son statut d'encadrant, par rapport aux deux autres jeunes de l'équipe, lui confère les tâches de gestion des emplois du temps de l'équipe, mais surtout la participation aux réunions mensuelles avec les

prestataires de services et financeurs de la collecte sélective, réunions dont il rédige les compte-rendus. Le jeune s'occupe plus largement de la rédaction de tous les courriers, tâche pour laquelle il a été recruté sur le critère du bac minimum. De fait, il est plus souvent au bureau que les deux autres « *même s'ils font des roulements pour que ce ne soit pas toujours les mêmes* ».

Ses autres missions sont partagées par l'ensemble de l'équipe. Il s'agit alors du suivi des bennes une fois ou deux par semaine, du contrôle de la qualité des containers avant le ramassage, de la permanence d'un numéro vert d'information sur la collecte sélective, – mais aussi les ordures ménagères et les encombrants – et de l'interface pour la maintenance des bacs :

*« On fait circuler l'information pour la maintenance, quand les bacs sont cassés. Les individus ont un numéro vert, ils tombent sur nous et nous on faxe au prestataire, qui s'occupe de la dotation en bacs, de la réparation et de la maintenance. On fait un carrefour d'information. Si les bacs ne sont pas ramassés, on va voir. »* (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

Des **actions sur le terrain** viennent répondre à des problèmes ponctuels de bacs, ou plus largement à des problèmes de mauvaise réponse à la collecte par les administrés :

*« Ca nous donne du travail si on a un effort à faire sur un produit. Par exemple si on s'aperçoit qu'il y a un problème sur le verre, on va faire un article sur le verre dans le bulletin municipal officiel. On donne les informations aux journalistes. Ou s'il faut insister sur le carton, on va voir directement les gens, on fait du porte à porte. Tout le contrôle qualité se fait en porte à porte. »* (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

Les messagers sont aussi en charge de la **résolution du problème de décharges sauvages**, qu'ils font collecter par la ville ou par le prestataire, mais au sujet desquelles ils ont un rôle de répression, et ils travaillent alors en collaboration avec la police municipale.

Enfin, une dernière activité plus ponctuelle des messagers du tri réside dans l'**animation** auprès du grand public, par le biais de stands sur le marché. Ces animations devraient se développer, notamment auprès des scolaires. La mairie a en effet acquis un matériel pédagogique – la malle « roule ta boule », pour laquelle les messagers ont suivi une formation – à cet égard, et l'animation devrait constituer dans l'avenir l'une des activités principales des messagers :

*« Leur mission va s'étendre : au niveau des animations de plus en plus ils vont commencer au niveau des scolaires. Il y a huit établissements scolaires avec à chaque fois tant de classes de CMI-CM2, donc ça va faire du travail. »* (Encadrant, H, ingénieur environnement, mairie)

L'animation, outre les apparitions ponctuelles sur les marchés et les manifestations et les interventions dans les écoles, devrait se composer aussi de visites de centre de tri, pour faire découvrir au public leur fonctionnement. L'évolution des missions des messagers devrait donc aller dans ce sens d'une plus grande animation, et d'une réduction des actions directes en porte à porte si les administrés prennent le pli de la collecte.

Les messagers du tri prennent donc en charge la quasi intégralité de la gestion de la collecte sélective au niveau de la commune, dans la mesure où ils constituent une équipe relativement autonome, le responsable du service urbanisme n'étant pas spécialisé sur cette mission.

Pour cette mission de messenger du tri, et dans le cadre d'une structure administrative, les activités ne sont pas saisonnalisées, et les emplois du temps sont fixes, à raison de 38 heures par semaine.

Les missions de l'animatrice de la collecte sélective sur la plate forme de valorisation sont plus cantonnées à la stricte **animation** : animation auprès des scolaires, qui en plus des visites suppose un travail de mailing, pour les visites en elles-mêmes et pour l'instauration du label « écoles éco-citoyennes » – projet de certification des écoles sur le long terme avec l'appui du syndicat via des animations, des visites d'usines et des fabrications à partir de papier recyclé –.

Un second pôle de l'animation réside dans les **visites** de la plate forme de valorisation, pour des élus du syndicat dans un premier temps, puis pour des journalistes, et enfin pour de la population, scolaires, adultes, mais aussi associations et entreprises :

*« Elle [l'emploi jeune] organise des visites de l'usine, pour enfants ou adultes. Selon la technicité, c'est elle, moi, ou le directeur de l'usine qui animons. »* (Encadrant, F, resp. collecte sélective, syndicat mixte)

L'emploi jeune fait plus ponctuellement des animations sur les parkings, à destination du « grand public », mais dont les résultats restent peu probants à ce jour (difficulté à arrêter et intéresser les passants).

Enfin, en dehors des périodes d'animation, l'animatrice peut également faire du suivi de containers : *« je vais sur les points verts, je vérifie que les emplacements sont propres, que les containers ne débordent pas... »*.

Il est intéressant de voir comment l'animatrice de la collecte sélective distingue son travail de celui des messagers du tri. Ceux-ci, à travers leur action en porte à porte, jouent un rôle de médiateur qui dépasse largement la question de la collecte sélective :

*« Je ne fais pas de porte à porte. Les ambassadeurs qui font du porte à porte remontent des problèmes qui n'ont rien à voir. Par exemple l'ampoule de l'escalier qui est cassée, le bac à jeux des enfants qui est sale, etc. La population apprécie ce*

*contact. Au début les gens sont réticents, ils ont l'impression qu'on veut leur vendre quelque chose. Mais ensuite ils apprécient.* » (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

Les messagers jouent donc, parallèlement à la promotion de la collecte sélective, une autre fonction, de relais ou de médiateur social entre les habitants et le syndic ou la mairie. Cette fonction n'existe pas dans les missions de l'animatrice dans la mesure où le contexte d'animation – sur le site ou dans les écoles – ne permet pas un contact aussi personnalisé avec les individus.

\*\*\*

Il apparaît ainsi, au regard des différentes activités exercées par les emplois jeunes environnement, et dans différents secteurs, certains critères de catégorisation des missions, en termes de **variété ou d'homogénéité des activités, de temps passé à l'extérieur ou dans les bureaux, d'activités menées individuellement, en équipe, auprès du grand public ou en collaboration avec des partenaires**. Nous pouvons noter que pour une même mission, **les activités sont souvent multiples**, même lorsque la mission est très centrée comme le suivi d'une population de grands faunes : celle-ci implique l'exercice de plusieurs types de recueil de données. De même que la seule animation suppose des actions en amont de mailings ou de préparation pédagogique. Il est intéressant de noter que la variété des tâches au sein d'un même poste peut être **un atout dans l'acceptation du travail par le jeune**, si des activités dévalorisantes ou peu gratifiantes sont compensées par des missions plus intéressantes et motivantes pour le jeune. Les activités apparues comme les moins appréciées par les jeunes sont celles qui relèvent du **nettoyage ou de la répression**, dans la mesure où, outre le caractère ingrat de l'effectuation de la tâche, ces activités sont assimilés à des métiers socialement stigmatisés, en tout cas par une population jeune, à savoir les « balayeurs » ou les « flics ». **Certains jeunes ne souhaitent pas non plus développer l'activité auprès du grand public.**

## **B. COMPETENCES ET AUTONOMIE**

L'analyse des compétences requises et mises en œuvre effectivement pour les missions révèle l'adéquation ou non entre le profil du jeune et le poste, dans le but de déceler d'éventuelles surqualifications ou sous-qualifications. Nous avons couplé à la dimension des compétences les facteurs de responsabilité et d'autonomie, qui sont des indices supplémentaires et moins formels de la réalité du travail.

## 1. Les compétences mises en œuvre dans la réalisation des missions

Que ces compétences soient requises, comme nous l'avons vu au moment du recrutement, ou mises en œuvre effectivement par le jeune qui parle de son travail, les qualités évoquées par les encadrants et les jeunes sont plurielles.

Les compétences en question sont d'abord des **connaissances théoriques dans le secteur de l'environnement concerné**, qu'il s'agisse de connaissances en biologie pour une recherche sur la faune, de connaissances en botanique pour la gestion des espaces verts, en géographie pour le montage de projets d'aménagement. Toutefois, les connaissances théoriques issues du parcours scolaires ne sont pas toujours les plus idoines dans la réalisation du travail, comme le précise cette jeune femme :

*« A la fac, j'ai appris beaucoup de théorie, mais rien pour travailler. Donc mes compétences de la fac ne sont pas très claires dans mon travail, à part savoir que l'animal a un impact sur son milieu [...]. J'ai appris beaucoup de mon stage quand même, faire des relevés, des enquêtes aussi, je n'avais jamais fait ça. »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

Toujours en termes de connaissances plus ou moins scolaires, moins spécifiquement spécialisées dans l'environnement, mais nécessaires au travail, **la bonne maîtrise du français** est requise et exercée pour la rédaction de courriers, qui constitue une tâche importante pour le messenger du tri encadrant par exemple.

Ce sont aussi des **capacités humaines de bonne gestion des relations et de l'organisation** lorsque le jeune travaille en équipe, ou de **bon contact** lorsqu'il travaille avec le grand public, dans le cadre d'animations ou de porte à porte, ou même de démarches auprès de partenaires. Sensiblement distinctes du « bon contact », **la bonne connaissance du réseau relationnel et professionnel**, et la capacité à le maîtriser sont aussi une compétence citée par un jeune dans une association :

*« C'est un des trucs pour lequel ils m'ont appelé, c'est parce que je connaissais beaucoup de monde en interne dans les associations, je sais qui fait quoi, les compétences et les aspirations des militants. A partir de là, [...] c'est moi qui coordonne, j'appelle X pour savoir qui peut faire quoi. »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

C'est également des **compétences de sérieux et de responsabilisation**, nécessaires à la qualité du travail lorsque le jeune est autonome et gère plus ou moins seul ses activités, c'est-à-dire la capacité à assumer les responsabilités qui lui sont données.

Ainsi, un jeune cite plusieurs compétences mises en œuvre dans l'exercice de son travail, messenger du tri encadrant, sans que celles-ci soit théoriquement liées au thème de la valorisation des déchets :

*« [Les compétences mises en œuvre dans mon travail sont ] Du sérieux, car on est plus ou moins autonome. Il faut être bon en français, pour le côté rédactionnel. Il faut savoir travailler en équipe, et avoir un bon contact avec les gens car on fait beaucoup de terrain. »* (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

La spécialisation des qualifications du jeune dans le secteur environnemental n'est donc pas nécessairement une condition de l'embauche, et les compétences citées par le jeune correspondent effectivement aux critères de recrutement établis par la mairie au moment de l'embauche.

**La polyvalence** est par exemple une qualité citée qui vient palier l'absence de connaissance théorique dans la gestion des espaces verts, en permettant au jeune de s'adapter rapidement à ce nouveau milieu et ses nouvelles implications.

Du côté des encadrants, les qualifications environnementales ne sont en effet pas nécessairement les plus significatives d'un bon travail, ou en tout cas ne sont pas les plus recherchées pour un certain type de travail, comme celui d'encadrement. Ainsi, dans une équipe de trois emplois jeunes travaillant à la gestion différenciée des espaces verts, le « référent » n'est pas celui qui est le plus qualifié en espaces verts, mais celui qui a « *le meilleur potentiel de compréhension, de retransmission et d'encadrement* ».

**La motivation** est plusieurs fois citée, par les jeunes et les encadrants, comme qualité et compétence mise en œuvre dans le travail, qualité importante parce que moteur du travail. L'importance de cette qualité est parfois justifiée par le caractère contraignant ou fastidieux du travail en lui-même, et qui suppose que le jeune développe des moteurs plus forts que la contrainte pour l'exercer :

*« Au niveau des compétences personnelles, il faut être très motivé, car c'est un travail passionnant mais fastidieux. Il faut de la passion pour faire ça, ce n'est pas forcément facile, au bout d'une semaine dans la forêt, tu en as marre quand même. Puis les résultats ne sont font voir qu'après des années. Donc c'est usant si on n'est pas motivé, ça peut être fatigant. »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

Les compétences requises et mises en œuvre dans le travail d'emploi jeune environnement sont donc multiples et de diverses natures. Une qualification théorique est nécessaire aux missions qui impliquent des diagnostics sur la nature, la faune ou la flore. Mais ce sont aussi, et parfois « exclusivement » des qualités humaines, pour des missions

d'animation, de terrain, de travail en équipe ou d'encadrement. Il faut noter toutefois que lorsque les jeunes ont des profils très spécialisés, ce sont eux qui sont à l'origine de la définition du poste, comme cette jeune femme chargée de mission cynégétique, ou ce jeune homme géographe encadrant d'une équipe d'aménagement.

Il apparaît que peu d'encadrants se sont plaints d'un défaut de compétences de leurs jeunes, et que les jeunes estiment globalement leurs compétences reconnues par la structure. Ce point se précise dans l'analyse qui suit.

## 2. Le degré d'autonomie

Les questions de la responsabilité et de l'autonomie sont des indicateurs complémentaires sur les compétences et leur reconnaissance, et sur la valeur du contenu des missions. Nous entendons ici l'autonomie comme marge de manœuvre octroyée au jeune pour la réalisation de ses missions, et la responsabilité comme le niveau d'exigence dans la portée du travail. L'autonomie est souvent un indicateur de ce degré de responsabilité.

Au regard du détail des différentes activités de chacun, de leur gestion, et, plus ponctuellement, de façon explicite, nous pouvons dresser différents types de profils en terme d'autonomie et de responsabilité chez les emplois jeunes.

Il apparaît que les degrés d'autonomie et de responsabilité sont déterminés par différents facteurs croisés, qui sont d'une part **la définition du poste et la marge de manœuvre qui en découle**, ainsi que **la confiance de l'encadrant dans le jeune**, et d'autre part **le niveau de qualification ou de compétences personnelles du jeune**, ainsi que **sa motivation**.

Les indicateurs de ces niveaux sont la portée du travail, selon qu'il s'agit d'exécution ou de développement par exemple, la prise d'initiative, la gestion du temps et des activités, et éventuellement la gratification financière.

En ce qui concerne **la portée du travail** – les répercussions de l'activité au niveau interne de la structure, au niveau local de son environnement, et au niveau social plus général – **et les conditions de sa réalisation**, nous pouvons distinguer deux grands extrêmes. D'une part il y a les jeunes qui sont employés à la fonction d'entretien par exemple, qui exécutent des consignes plus ou moins strictes, et qui n'ont qu'une faible marge de manœuvre :

*« Sur l'activité en elle-même, non [je n'ai pas de responsabilités], du moment que le boulot est fait. On nous dit de faire ça et on le fait, on n'a pas le choix. »* (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)

Il apparaît que le résultat de ces **tâches d'exécution** ne constituent pas un enjeu majeur dans la vie de la structure. La qualité des espaces verts d'une commune est un plus pour le



bien être des administrés et peut constituer éventuellement un atout électoral pour les élus, mais de celle-ci ne dépend pas le strict devenir de la mairie. Les jeunes en question ont été rencontrés dans les services espaces verts des mairies, et sont peu qualifiés.

D'autre part, nous rencontrons, le plus souvent, des jeunes dont les missions correspondent à un **objectif de plus grande portée** – développer la structure, aider à la modification des pratiques des individus, créer et tester de nouveaux indicateurs d'étude de la faune... – et dont la réalisation des missions est caractérisée par une plus grande autonomie. Les jeunes sont alors plus ou moins encadrés dans la réalisation de leurs tâches, mais ils participent à la construction de leur travail. Le degré de responsabilité prend alors la forme d'une **gestion autonome** de la recherche sur la faune, des relations avec les prestataires ou partenaires, du développement de projets environnementaux, ou de la fonction de conservation d'une réserve naturelle. Le jeune est à même d'organiser son travail et de mobiliser les ressources nécessaires à l'obtention des résultats.

Dans cette même catégorie, on observe toutefois différents degrés d'autonomie : le messenger du tri encadrant gère une grande partie de son travail, mais les réunions avec les prestataires restent suivies par les responsables de la mairie. A l'opposé, le jeune homme qui développe des projets environnementaux prend les initiatives nécessaires sans avoir nécessairement l'aval du président de l'association. Ceci est aussi rendu possible par l'organisation de la structure, plus ou moins formelle. Le messenger du tri en mairie note que des contraintes administratives viennent enfreindre son autonomie :

*« On est autonomes. J'ai plutôt le sentiment d'avoir des responsabilités. Enfin, oui et non, mais ce n'est pas lié à l'emploi jeune, c'est parce qu'on travaille en mairie, donc il y a le côté administratif, chaque courrier doit passer à la signature, ça prend du temps, ça c'est gênant. Mais c'est pareil pour tout le monde, ce n'est pas mon métier. »* (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

**La gestion de son emploi du temps par le jeune** est un bon indicateur de l'autonomie dont il jouit et de son degré de responsabilité. Nous avons vu que certains jeunes organisaient leur temps en fonction de leurs activités, et un peu comme ils l'entendaient, « à partir du moment où le travail est fait ». Ceci est un indicateur de la prise en charge presque totale de la mission par le jeune, et de la marge de manœuvre qui lui est octroyée, marge généralement facilitée par une relation de confiance. Cette souplesse dans les horaires est bien sûr possible dans les structures les moins administratives, de même qu'il apparaît que ce sont dans les administrations que les marges de manœuvre sont les plus faibles, au-delà de la seule question des horaires.

Dans cette catégorie des jeunes autonomes, tous ne sont pas nécessairement qualifiés, mais tous les diplômés y figurent par contre. Y figurent aussi les jeunes les plus âgés, qui ont pu développer une maturité professionnelle à travers différentes expériences. Des jeunes moins âgés et avec moins de bagages assument également un certain degré de responsabilité et en tout cas d'autonomie en mobilisant des compétences humaines, comme par exemple le messenger du tri.

C'est dans cette catégorie de jeunes les plus autonomes que l'on rencontre l'indicateur de **gratification financière**, le seuil du SMIC étant alors souvent augmenté de 10%, voire plus, comme pour ce jeune homme qui semble illustrer le plus fort degré d'autonomie, et qui déclare que la prise en considération de ses compétences « *va jusqu'à la reconnaissance pécuniaire* », et il est en effet rémunéré 8 000 F brut par mois.

Nous noterons deux choses ici. Au sujet de la responsabilité, si celle-ci est généralement un facteur de satisfaction et de valorisation du travail pour le jeune, comme nous le soulignerons par la suite, le jeune n'en est toutefois pas forcément demandeur, comme le signifie cet éco-technicien : il reconnaît d'une part le faible degré de responsabilité dans la réalisation des tâches, soulignant « qu'il n'a pas le choix », mais concède par ailleurs qu'il ne souhaiterait pas en avoir plus, en tout cas pour l'instant. Il faut donc comprendre qu'il existe deux attitudes chez les jeunes dans leur façon d'appréhender le travail – une recherche de responsabilité ou non – et ces attitudes sont importantes dans la compréhension de la satisfaction, des représentations autour de l'emploi jeune ou du projet professionnel.

**La notion d'autonomie – dont un indicateur est aussi la prise d'initiative – est aussi un enjeu pour les deux parties, jeune et encadrant.** Si le manque d'initiative peut être ressenti comme une contrainte pour le jeune et nuire à l'appréciation et à la valorisation de son travail, il apparaît que ce même manque d'initiative, quand il vient du jeune, est une contrainte pour l'encadrant, qui souhaiterait pouvoir se dégager de la fonction de tutorat ou en tout cas attendre des jeunes une amélioration du travail par un « rendu du terrain » auquel l'encadrant a moins accès :

*« On leur demande aussi beaucoup que les besoins viennent d'eux, de ce qu'ils observent, mais ils ne le font pas encore beaucoup. Il va falloir investir Bruno [l'emploi jeune rencontré] d'une mission d'encadrement, pour prendre aussi des initiatives et dire 'la gestion différenciée c'est ça et ça', mais ça sous-entend un certain regard, une formation et une autonomie qu'ils n'ont pas. Ils ont besoin d'être encadrés, motivés, il faut quand même les suivre pour qu'ils ne perdent pas leur objectif. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Le manque d'initiative provient donc soit de la structure qui n'autorise pas de marge de manœuvre au jeune, soit du jeune lui-même qui effectue son travail au strict minimum. Tous les jeunes ne disposent pas en effet d'atouts, en termes de qualification ou plus généralement en termes socio-culturels, qui leur permettent de développer des capacités d'initiative. Cette situation peut aussi provenir d'un malentendu, ou d'autres sources d'insatisfaction dans le contexte professionnel qui conduisent le jeune à se replier sur une attitude minimaliste. L'éco-technicien dont l'absence d'initiative est évoquée par l'encadrant parle d'une ambiance et de relations parfois tendues dans le travail, ce qui peut être un facteur explicatif.

La confiance que l'encadrant accorde au jeune est aussi déterminante : la responsable de la cellule recherche cynégétique laisse ainsi une plus grande marge de manœuvre à la jeune femme rencontrée qu'à la seconde emploi jeune recrutée plus récemment, car elle a été déçue par l'un de ses travaux, et souhaite la cadrer plus pour s'assurer de la qualité du travail.

Un autre enjeu de l'autonomie réside enfin dans la **dispersion des missions de l'emploi jeune quand la délégation de la part de la structure est trop forte**, comme dans cette association :

*« J'ai une grande marge de manœuvre, trop presque ! J'étais même plutôt demandeur d'une ligne de conduite, parce que c'était un peu 'on m'engage, on me connaît bien, on me file tout', donc moi j'ai du dire 'je ne peux pas tout faire', il faut que ce soit les bénévoles qui fassent ou qui décident. »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Nous observons donc l'existence d'un grand décalage dans les degrés d'autonomie et de responsabilité donnés au jeune ou qu'il s'octroie. Ce décalage fait apparaître des déterminations de structure, de contenu réel des missions, d'âge, de niveau de compétences du jeune et de ses capacités personnelles et sociales d'initiatives, et de sa façon d'appréhender le travail.

### C. LES RELATIONS INTERNES

La dimension relationnelle du jeune dans la sphère professionnelle s'observe à deux niveaux : celui de sa relation directe avec l'encadrant, et celui de son intégration plus large dans la structure.

La **relation jeune / encadrant** n'a pas toujours été explicitée, mais la façon dont chacun des acteurs parle du second est un premier indicateur : selon que l'interviewé parle

de l'autre par son prénom, son nom ou son statut, selon qu'ils se tutoient ou non, l'acteur exprime une relation de confiance et de liberté, ou une relation plus normée et hiérarchisée.

La relation directe entre le jeune et son encadrant est apparue souvent de bonne qualité, c'est-à-dire au moins permettant une gestion agréable et correcte du travail, au mieux tendant vers la complicité ou la relation d'égal à égal. Ainsi, un jeune déclare que son autonomie dans le travail et sa gestion du temps n'est possible que « parce qu'il s'entend bien » avec le président de l'association. Seul un éco-technicien reconnaît qu'il y a des problèmes d'entente entre des emplois jeunes de son équipe et d'autres personnes, dont il n'a pas voulu spécifier s'il s'agissait ou non de l'encadrant.

Les **relations à l'intérieur d'une même équipe** d'emplois jeunes semblent également satisfaisantes. Tous les jeunes rencontrés et travaillant en équipe n'ont pas été diserts sur la question, mais les moins bavards n'ont pas laissé transparaître de tensions. Les propos de l'animateur de réserve naturelle, qui s'inscrit dans une équipe de huit personnes, révèlent plus d'enjeux relationnels en équipe. Tout d'abord, il apparaît que l'entente mutuelle est favorisée par une proximité d'âge, d'état d'esprit, de parcours scolaire et d'appréhension du travail :

*« On a tous plus ou moins le même âge [entre 23 et 29 ans], on a fait des études similaires, ou pas vraiment, mais on est dans la même ligne. On a tous un bagage 'biolo' derrière ça, et une vision des choses qui est plus ou moins la même. On s'entend bien tous, et on arrive à faire des choses en dehors du travail. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Toutefois, la relation va dépendre de la fréquence des contacts, ceux-ci étant tributaires de la distance qui sépare les jeunes, comme c'est le cas pour les jeunes qui animent les réserves naturelles, territoires souvent éloignés. Dans les moteurs de la cohésion d'équipe, la formation peut être un facteur facilitateur, dans la mesure où une formation collective et initiale permet aux jeunes de se connaître. Enfin, dans la mesure où l'équipe est amenée à travailler ponctuellement en collaboration, des tensions naissent de divergences de points de vue, mais ce sont des divergences ponctuelles, sans incidences sur le travail, et de plus atténuées par la distance géographique déjà citée :

*« Oui [il y a des tensions], liées à la façon de travailler, à une vision des choses différente, et on a tous du caractère. On a tous envie d'avoir raison. Les gens ne se gênent pas pour dire ce qu'ils pensent. Mais comme on est loin, ça élimine une part des tensions. On se voit peu, mais quand on se voit on a envie de se voir. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Proximités personnelles et géographiques, degré de collaboration et d'investissement dans le travail sont donc parmi les facteurs déterminants de la relation entre jeunes d'une même équipe. Dans la même logique, la distance géographique peut être un frein à la création d'une dynamique collective, comme le note l'encadrant de l'équipe citée.

L'analyse des **relations entre le jeune et la structure à un niveau plus global** et plus hiérarchique montre deux choses : d'une part, la **gestion du travail pour le jeune est compliquée quand celui-ci « dépend » plus ou moins de deux organismes**, celui qui le paie et un organisme partenaire, qui peut intervenir directement dans la définition des activités du jeune. C'est le cas par exemple de l'animateur de réserves naturelles, qui est employé par une association de gestion des espaces protégés du département, mais qui travaille au quotidien en collaboration avec une autre association, celle des « Amis de la réserve » dont il a la charge. Dans ce cas précis, des conflits de personnalités et de directives entre des acteurs des deux structures ont placé le jeune au centre de la mêlée. Outre ce tir croisé, les relations du jeune avec chacune des deux « hiérarchies » sont à la fois peu aisées et distinctes :

*« Le président de l'association des Amis a un sale caractère, on ne peut pas le faire changer d'avis. On s'engueule, mais après, les choses sont réglées. C'est un fonctionnement intéressant, car il n'y a pas de malentendus. Tandis qu'avec Bernard [à la cellule gestion de l'association 'mère'], les choses ne sont pas si claires. On ne sait pas où aller. Il peut y avoir certaines tensions. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Outre le fait que cela permet au jeune une comparaison dans la gestion des relations professionnelles, celui-ci optant alors pour l'intérêt du « conflit ouvert », ces propos montrent la diversité des contextes relationnels dans lesquels les jeunes évoluent, et les éventuelles difficultés qu'ils rencontrent dans la réalisation de leur travail.

La seconde chose qui apparaît au niveau relationnel dans la structure est **parfois la difficile intégration du jeune dans l'organisation lorsque celle-ci ne perçoit pas la légitimité du poste en question**. L'emploi jeune est alors un sujet de conflits entre les « partisans » et les « opposants », et le jeune peut être l'objet de critiques formulées directement à son égard. L'arrivée et les premiers temps du jeune dans l'association de protection et de défense de la nature ont ainsi été parfois houleux, de même que l'intégration de l'animatrice de la collecte sélective a été longue :

*« Au début ce n'était pas très facile. Avec les élus [du syndicat], il y a eu un grand article de presse, donc ça a été. Mais au début, ils ne voyaient pas trop ce que je faisais. Aujourd'hui c'est bon, ils savent que je travaille. C'est vrai que comme je ne*

*suis pas beaucoup ici, on ne me voit pas.* » (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

Les moyens de désamorcer la méfiance et de faciliter l'intégration du jeune peuvent être la verbalisation des conflits, plus ou moins violente, les acteurs se prenant à parti ouvertement ; ou bien l'utilisation de chemins plus officiels, supposés peut-être plus légitimes, comme la justification de l'emploi jeune par le biais d'un article de presse. Il est intéressant de noter que la méfiance à l'égard du jeune et le jugement de sa non légitimité est souvent induite par le caractère peu visible du jeune en question, l'un parce qu'il n'assure pas toujours la permanence du bureau, l'autre parce qu'elle ne travaille pas directement dans les bureaux.

#### **D. LA SATISFACTION AU TRAVAIL**

Découlant pour une part des analyses précédentes, sur le contenu des missions, le degré de liberté du jeune, ou ses relations au travail, la satisfaction des jeunes dans leur travail est un paramètre à considérer dans l'évaluation du dispositif emplois jeunes.

La satisfaction des jeunes se construit sur la base de plusieurs critères. Le premier d'entre eux réside dans **la nature des tâches effectuées et dans leur portée**. Beaucoup de jeunes ont parlé avec enthousiasme de certaines de leurs missions : le suivi de population de grands faunes, la fonction de conservation sur la réserve naturelle, le débroussaillage, la rencontre avec les administrés... Pour un jeune, c'est par exemple l'intégralité de sa mission qui constitue un facteur de satisfaction, et, partant, de motivation :

*« [Ce qui me motive le plus] C'est de toucher tous les secteurs de l'environnement et rencontrer tous les acteurs. Ca me fait autant plaisir que la mise en forme d'un article ou que de proposer le projet du siècle de l'association aux élus du quart du département. »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Toutefois, la majorité des jeunes opèrent une hiérarchisation de leurs différentes activités en termes de plaisir et d'intérêt :

*« Le travail sur la réserve est intéressant, sauf le nettoyage. La garderie, ce n'est pas ce qu'on préfère faire, on peut se faire insulter, on ne sait jamais. [...] L'animation ça va. La conservation, c'est que du positif, quand je le fais, c'est que j'ai envie de le faire, j'aime ça. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Assez proche de la nature des missions, la **coïncidence de celles-ci avec une philosophie** ou un état d'esprit contribue amplement à la satisfaction du jeune, qui se

réalise humainement en même temps qu'il travaille, ou qui travaille en tout cas en cohérence avec lui-même :

*« C'est complètement en accord avec mes idées, donc c'est satisfaisant, et en plus je travaille avec des copains pour la plupart ! En gros, je suis payé pour faire ce que je faisais avant bénévolement, et avec une plus grande marge de manœuvre encore. »*

(Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Etroitement liée à la coïncidence intime des objectifs professionnels et personnels, l'adéquation entre les tâches et les compétences du jeune est encore une raison de satisfaction et de facilité dans le travail :

*« Les animateurs, on est tous motivés, on n'est pas dans le système 'guide' où on met le magnétophone et on rabâche un discours appris par cœur. Comme on a une connaissance naturaliste développée, on peut parler de tout. »*

(Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Cette adéquation est souvent le signe d'un choix dans le parcours professionnel, et d'un intérêt préalable pour l'environnement, ce qui revient à dire que le jeune aime le travail qu'il fait parce qu'il correspond à un centre d'intérêt initial, voire une passion. Ce sont aussi les postes les plus qualifiés, dans lesquels le jeune peut développer le plus d'initiatives et d'autonomie, parce qu'il a le capital social et culturel pour, et parce que la définition du poste l'autorise.

Un second critère de satisfaction peut être celui de la **diversité des tâches effectuées** par le jeune, diversité dont nous avons vu qu'elle permettait au jeune de hiérarchiser les activités en terme d'appréciation, et donc d'amoindrir les effets des tâches les moins valorisantes. La diversité permet par ailleurs et surtout au jeune « de ne pas s'ennuyer », voire « de varier les plaisirs » :

*« J'ai la chance d'avoir deux réserves, donc j'alterne. Cet été, j'ai été trois fois de suite sur le même lieu, c'est trop. [...] Je ne fais pas deux animations pareilles. Ça change par rapport aux questions des gens, à mon humeur. On a des repères bien sûr, mais ce n'est pas 20 mètres à droite de l'arbre, 10 mètres à gauche, etc. Dans la nature la végétation change, on ne voit pas les mêmes choses. »*

(Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Le même animateur évoque une certaine lassitude à la fin de la saison estivale dans la réalisation des animations, mais qui s'efface au fur et à mesure de l'exercice. Toutefois, cela confirme l'idée de l'ennui potentiel propre à toute action répétitive.

Un troisième critère de satisfaction ou d'insatisfaction dans le travail réside dans les **conditions de réalisation du travail**. Ces conditions peuvent être **matérielles**, et une jeune femme apprécie le fait de pouvoir acquérir le matériel dont elle a besoin. Mais les conditions les plus souvent évoquées sont **naturelles**, à savoir les conditions **météorologiques et géographiques**. Les conditions climatiques ont régulièrement été évoquées dans les entretiens, dans la mesure où une grande partie des emplois jeunes environnement travaillent dehors la plupart du temps, voire tout le temps, en toutes saisons et par tous les temps. Si cela constitue un point positif pendant les belles saisons, pour les animateurs par exemple qui ressortent sur le terrain, cela peut aussi devenir un handicap au regard de certaines activités, comme « *passer la débroussailleuse en combinaison par 35°* », et surtout pendant l'hiver. Ce sont les éco-techniciens et les emplois jeunes espaces naturels des services espaces verts des mairies qui sont les plus amenés à travailler en extérieur, du fait de leur activité. N'ayant aucune tâche dont l'exercice serait en intérieur, pas même de tâches administratives, ils n'ont pas de bureau :

*« L'hiver j'aimerais plus être en bureau. Pour moi c'est dur, je préfère la chaleur. [...] Quand il fait froid ou quand il pleut, ce n'est pas agréable du tout. Là je ne suis pas content d'aller travailler, non. »* (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)

En dehors de ces cas « extrêmes », le travail en extérieur constitue un avantage pour la majorité des jeunes concernés par cette situation. Dans la même catégorie de conditions naturelles, le cadre de travail, comme par exemple celui de la réserve naturelle, est également un atout en faveur de la satisfaction.

**La qualité des relations professionnelles** est encore un critère de satisfaction, au regard de l'analyse déjà faite, et de propos plus explicites encore sur l'effet de ces relations.

Enfin, un dernier critère de satisfaction ou d'insatisfaction repéré est celui de la **rémunération**. Nous analyserons ce point plus en détail dans le dernier chapitre sur les perceptions du statut d'emploi jeune.

A titre de conclusion, nous citons l'exemple de ce jeune animateur de réserve, qui exprime sa satisfaction :

*« C'est une situation un peu idyllique, car ce sont des gens avec qui on peut discuter. Je ne dis pas que tout est rose tout le temps, mais c'est une situation appréciable. Mes contraintes sont liées à des tâches que je n'ai pas envie de faire, comme de nettoyer la réserve. Mais c'est à peu près tout. Le métier, c'est ce que j'imaginai : les animations, sortir, monter des projets qui demandent réflexion, aller dans des*



*réunions, donner des points de vue... et en plus dans un environnement favorable, un cadre géographique qui est sympa. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Le jeune mobilise bien les critères de contenu des missions, d'amplitude pour exprimer son investissement, de relations de travail et de conditions géographiques de travail. Il est intéressant de noter que sa situation lui est tellement agréable qu'elle lui semble peu représentative des situations des autres emplois jeunes, comme si celles-ci étaient pensées comme forcément plus négatives :

*« Je ne suis pas le bon exemple. Tout se passe peut-être trop bien. Mais c'est intéressant de dire aussi que les choses se passent bien. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Les mêmes critères sont mobilisés, à l'inverse, pour exprimer les inconvénients du travail, qui génèrent chez cet autre jeune une relative insatisfaction dans le travail :

*« Les 'moins', c'est des problèmes d'entente avec certaines personnes, des conflits de personnalité. Puis l'hiver ce n'est pas génial, mais ça on n'y peut rien. »* (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)

Un paramètre à prendre en compte dans la satisfaction et l'investissement est celui de la **cohérence entre l'emploi jeune et le projet professionnel** nourri par le jeune, et celui de la nature de l'opportunité que constitue le poste pour lui. Nous reviendrons sur ces points.

\*\*\*

Ainsi il apparaît différents niveaux de satisfaction, depuis la contrainte jusqu'à l'enthousiasme, mais **les jeunes apparaissent dans leur majorité globalement satisfaits**. Outre les critères énoncés, **la satisfaction dépend aussi de la personnalité du jeune**, de son appréhension globale du travail, et **il découle de ces facteurs différents degrés d'investissement et d'implication dans le travail**. L'appréhension globale du travail est elle-même en partie conditionnée par **le rapport entre le niveau des missions à accomplir et le niveau de qualification du jeune**. Les postes ne présentent pas un intérêt égal, de même que les jeunes n'ont pas des possibilités égales. Et **la capacité du jeune à « créer » son poste est en partie socialement déterminée**.

### III. LES DEGRES DE NOUVEAUTE DES ACTIVITES

Une des exigences du dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes est, pour les structures qui accueillent, de justifier de la nouveauté de l'activité assignée à l'emploi, ou en tout cas du fait que cette activité n'était pas prise en charge jusqu'alors dans la structure. L'activité ne doit par ailleurs pas concurrencer des services déjà assurés par les secteurs marchands ou non-marchands, et enfin elle doit présenter un caractère d'utilité sociale. Il n'existe donc pas de liste d'activités ou de métiers relevant officiellement du programme, mais seulement les critères cités. Ce point de la loi représente la plus forte contrainte dans le montage du dossier, et sur lui repose la décision favorable de la préfecture.

Après avoir analysé la genèse de l'emploi jeune dans les structures, puis le contenu des missions et des différentes activités des jeunes, nous arrivons maintenant plus précisément à cette question sur la nouveauté de l'emploi, dont nous avons déjà des bases de réponses. L'activité pour laquelle le jeune a été recruté constitue-t-elle bien une activité nouvelle en soi, ou une activité nouvelle dans la structure ? Et le contenu des missions définies dans la fiche de poste correspond-il bien aux activités réellement exercées par le jeune ? Au regard du bilan que font jeunes et responsables sur le travail en question, nous verrons le niveau de nouveauté de l'emploi, les contraintes qui empêchent éventuellement la concrétisation de cette nouveauté, et le sentiment qu'ont les jeunes à l'égard des idées de « nouveau métier » et d' « utilité sociale » de leur emploi.

#### A. UN BILAN DES ACTIVITES POUR EN EVALUER LA NOUVEAUTE

Au regard des activités réellement exercées par les jeunes, la question de la nouveauté est parfois problématique. **Des structures et des secteurs apparaissent comme peu propices** à cette exigence de nouveauté dans l'activité. **D'autres situations sont plus souples** et tendent vers une particularité plus qu'une nouveauté. Enfin, des secteurs semblent **normalisés comme porteurs de cette nouveauté**.

##### 1. Les espaces verts en mairie : une « nouveauté » sous contrainte

Au début de sa création, le programme, intitulé alors Nouveaux Services Nouveaux Emplois, précisait que pour les **collectivités locales**, les activités ne doivent pas rentrer dans leurs compétences traditionnelles, mais constituer des activités non assurées jusqu'alors, sauf à titre expérimental. Au regard de cette précision, il apparaît que **les deux cas rencontrés répondent difficilement à cette exigence**, en tout cas pour l'intégralité des activités accomplies par les jeunes.

*a. La gestion différenciée : un écart entre l'objectif de nouveauté et la réalité de la pratique*

L'analyse du cas des éco-techniciens au service espaces verts d'une mairie fait apparaître que le **fondement des emplois jeunes et le contenu de leurs missions ne correspondent pas à une activité nouvelle.**

Si la définition de la fiche de poste répondait au critère de nouveauté – au travers de l'application d'une méthode nouvelle de gestion des espaces verts, la gestion différenciée – c'était d'une part pour « **coller** » **aux exigences gouvernementales**, et jouer dans le sens de l'obtention des emplois jeunes, mais aussi dans l'espoir de développer cette dimension nouvelle dans la gestion des espaces verts. Or, dans les faits, le responsable du service constate bien que les jeunes ne répondent pas à cette activité. En effet, la gestion différenciée étant pour une part un prétexte, l'accent n'a pas été mis sur la mise en œuvre des moyens nécessaires – techniques et théoriques – pour concrétiser le développement de cette nouvelle méthode. Et des besoins en main-d'œuvre se faisant ressentir au niveau des cantonniers, **les jeunes ont été affectés aux différentes tâches encore à remplir**, même si celles-ci ne correspondent pas à une gestion différenciée des espaces verts :

*« Dans les termes, c'est un contrat ambitieux, mais mal cadré : on n'a pas mis les moyens d'encadrement ni fait un programme clair par rapport à ça, donc c'est un constat d'échec. Il faut vraiment des directives, un programme, avec quelqu'un susceptible de pouvoir l'élaborer, donc avec l'appui d'un écologue. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Par ailleurs, **d'autres contraintes, politiques et intrinsèques à la méthode en question**, viennent gêner le développement de la gestion différenciée, qui est appliquée mais de façon marginale :

*« Puis on a pêché par orgueil, on avait pas mal vendu cet exercice et cette équipe aux élus et aux administrés, et on a voulu sortir des résultats trop tôt. Pour racoler un peu, on a mis du gazon fleuri sur les talus SNCF, mais on aurait dû attendre cinq ans [pour avoir de meilleurs résultats]. On a des obligations de résultats et c'est dommage. C'est renforcé par l'approche de l'échéance électorale. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

La demande de résultats visibles de l'activité des jeunes est d'autant plus forte qu'en plus de la nouveauté de l'équipe d'éco-techniciens, il faut justifier du budget qui est alloué au fonctionnement de son activité, soit environ 70 000 francs par an, pour l'achat d'un véhicule, de matériel, et d'approvisionnement pour les végétaux.

Le responsable de service dresse donc un constat d'échec, mais qui n'est pas définitif. Les mêmes contraintes politiques vont obliger le service à mettre enfin l'accent sur la gestion différenciée, bien que celle-ci soit structurellement porteuse d'effets pervers :

*« Mais maintenant il va falloir les consacrer à la gestion différenciée, même si ça ne se voit pas. On nous demande 'qu'est-ce qu'ils font', c'est limite s'il ne faut pas un dossier de presse. Le maire adjoint a un bilan à présenter, il lui faut des choses tangibles, or par définition la gestion différenciée, ça ne se voit pas. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Toutefois, ce recentrage sur la gestion différenciée va poser un problème au sein de l'équipe espaces verts, puisque les emplois jeunes y ont été de fait intégrés, et que leur départ va provoquer un manque.

Dans ce contexte de définition floue du poste, le jeune lui-même semble avoir du mal à définir son activité :

*« En fait, j'avais le statut d'emploi jeune alors que le service dans lequel je devais travailler n'était pas encore créé. Au début j'ai intégré une des équipes des espaces verts. [...] Dans le fond on fait la même chose que les autres, ceux qui font partie des espaces verts mais qui étaient là avant nous. [...] C'est une création de poste, mais on est amené à faire la même chose que les autres, quand on va aider une équipe sur son secteur. [La gestion différenciée implique des activités différentes ?] Oui... On fait du nettoyage des parcelles récupérées. Ce n'est pas l'entretien de massifs floraux ou la taille d'arbuste, c'est du défrichage. Puis ce n'est pas les mêmes méthodes. »* (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)

Tout se passe comme si le jeune voulait justifier de la nouveauté de son poste pour le légitimer, tout en n'y parvenant pas au regard de ses activités concrètes. Le décalage entre sa mission supposée et ses activités réelles fait que le jeune a du mal à se situer, ce qui peut par ailleurs nuire à son identité au travail, même s'il précise que l'aide au secteur est plutôt un point positif dans la mesure où cela lui fait du changement et lui permet de voir les autres équipes.

Le bilan dressé par le responsable de service, qui n'est pas l'encadrant direct, est donc très négatif, et exprime à la fois déception et mea culpa. Il compare en outre ses résultats à ceux de l'équipe emplois jeunes du service voirie, dont il dresse un bilan beaucoup plus positif, en termes de fonctionnement et de nouveauté :

*« Il y a trois emplois jeunes à la voirie qui ne font que ça. Ils ont formé une nouvelle équipe environnement, avec scooters électriques, plus de recherche, moins de balayage classique. Ils ont scindé l'équipe en deux entre entretien et nettoyage, avec*

*des moyens plus performants et des gens plus dynamiques [...]. Ils ont un programme détaillé de leurs interventions, ils ont une balayeuse trottoir à gaz, du balayage mécanique, une machine à désherber thermique, une laveuse de trottoir par aspiration...C'est une amélioration du service public, grâce aux emplois jeunes. » (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)*

Le responsable insiste en effet sur le fait que l'impulsion de cette nouvelle forme de travail est en grande partie donnée par les jeunes eux-mêmes, qui ont repensé le système pour un meilleur service, mais aussi pour contrecarrer l'image traditionnelle du cantonnier. C'est ce même responsable qui regrettait le manque d'autonomie des emplois jeunes de son service.

Il résume la situation des éco-techniciens de son équipe par le fait que **le service a bien eu la volonté de « trouver quelque chose »**, mais que dans les faits, **ses jeunes sont de « banals jardiniers »**, parce que la gestion différenciée n'est pas assez développée pour constituer l'intégralité de leurs activités. C'est pour cette raison qu'elle aurait pu être intégrée dans le travail des équipes déjà existantes, et aurait pu ne pas nécessiter le recrutement d'emplois jeunes.

#### ***b. L'aménagement de parcelles : la part vendeuse de la fiche de poste***

La situation est différente pour les emplois jeunes espaces naturels d'une autre commune. Nous avons vu que cette équipe s'est créée comme une équipe relativement autonome dans le service environnement, et qu'elle est dirigée par un emploi jeune de formation géographe, dont la mission est de monter des projets d'aménagement de parcelles en friche, projets que réalisent les autres jeunes sur le terrain.

Cette activité est une **activité nouvelle pour la commune dans la mesure où elle n'était pas prise en charge par d'autres services**, et que les parcelles de la commune étaient défrichées mais pas aménagées. La nouveauté réside donc dans le développement d'espaces naturels pour l'amélioration du cadre de vie des administrés :

*« C'est une activité qui n'existait pas avant parce qu'ils n'avaient pas les moyens, et ils ne pouvaient pas tout faire. Ils ne montaient pas de projets. Les chemins de randonnées étaient faits par les bénévoles, donc c'était fait ou pas. » (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)*

Toutefois, cette activité ne constitue pas un nouveau métier en soi, dans la mesure où elle **équivalait au travail d'un bureau d'études, activité marchande déjà existante**, et en comparaison de laquelle le géographe a « vendu » son poste, puisqu'il a proposé à la mairie de réaliser en interne et à moindre coût ce qu'un bureau d'études ferait en externe.

L'autre partie des activités, qui réside dans **la gestion des décharges sauvages, n'est par contre pas nouvelle**, même s'il elle n'était pas prise en charge de façon claire et officielle par un service en particulier de la commune.

Un des dangers de l'intégration d'emplois jeunes aux services espaces verts des communes semble alors résider dans la potentielle dérive vers la fonction trop connue de cantonnier.

## **2. Les grands espaces : une activité nouvelle pour la structure et à un niveau local**

D'une façon générale, les critères qui justifient de la nouveauté de l'activité sont la non existence préalable de celle-ci, au niveau de la structure, de la région ou au niveau national, et le fait ou non de répondre à un besoin nouveau.

L'animation des réserves naturelles apparaît comme une **activité nouvelle à un double niveau** : d'abord **au niveau de l'association**, puisque la création de huit emplois jeunes a conduit à la création d'une quatrième cellule animation, qui s'ajoute aux cellules gestion des réserves naturelles, étude des milieux sensibles et réintroduction d'un animal disparu. La cellule animation vient « officialiser » ce qui se faisait depuis peu à un stade expérimental :

*« Au sein de l'association, il y a trois cellules pour chacune des trois missions initiales. Et depuis le premier semestre 98, une cellule animation, qui répond à l'évolution d'une pratique effective sur un ou deux sites, qui est l'organisation de l'accueil du public et l'animation. »*

La mission d'animation des réserves, sous la forme prise par l'activité des animateurs – animation du grand public mais aussi de la vie locale, projets pédagogiques, mission de conservation... – , est également appréhendée par le jeune comme une activité nouvelle au **niveau local**. L'animateur distingue ainsi son travail et ses impacts des initiatives qui sont prises ponctuellement par d'autres organismes ou corps de métier :

*« L'animation sur les réserves naturelles existe peu. Elle est parfois faite par les gardes, mais ce n'est pas leur mission. C'est quelque chose qui existe ponctuellement. [...] Par exemple pendant l'été, il n'y avait rien qui existait sur ces réserves. Le service que j'ai créé est vraiment nouveau. Dans les choses existantes, il y a les activités d'une fédération régionale de protection de la nature, mais c'est différent, nous on tape dans le local proche. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Les Parcs naturels régionaux, dans leur lettre « Le lien emplois jeunes », indiquent que 75% des parcs sont concernés, et prévoyaient 250 emplois jeunes pour la fin de l'année 1999. Ce programme est pris comme une opportunité par les Parcs, qui « peuvent investir

dans des fonctions que leurs budgets ne leur permettaient pas de remplir, et les jeunes embauchés doivent ainsi apporter sang neuf et contribuer à faire vivre les territoires. »

### **3. La recherche sur la faune : une démarche « avant-gardiste » dans la division de l'organisme**

Le cas de la constitution d'une cellule de recherche dans une division de l'ONF est caractéristique de l'idée de **nouveau métier**. En effet, ce recrutement constitue une nouveauté par rapport à la mission originelle de l'organisme, dont nous avons déjà vu qu'elle était la gestion et non la recherche. Si les acteurs ne peuvent établir encore de bilan de l'activité, puisque les résultats de la recherche demandent plusieurs années, ils sont en possession de meilleurs outils pour appréhender la population de grands animaux, chose à laquelle ils n'auraient pas eu accès aussi précisément sans l'activité de l'emploi jeune. Celle-ci fait alors apparaître à l'organisme l'opportunité d'un développement qui optimiserait la mission première de gestion en conférant aux techniciens une meilleure approche du milieu sur lequel ils travaillent. La recherche est alors le plus qui donne une nouvelle dimension au travail de l'organisme :

*« Sur cette division, ça fait deux cellules qui n'existaient pas il y a dix ans : ce sont des ouvertures nouvelles pour l'organisme, dans le cadre d'une bio diversité, c'est-à-dire l'étude de tout le milieu. Car le forestier a aussi une mission sur l'environnement, les mares, les petits animaux, tout, il faut tout comprendre. »*

(Encadrant, H, technicien forestier, établissement public)

L'activité est donc **résolument nouvelle au sein de la structure**, nouveauté et utilité conscientisées par l'emploi jeune :

*« Oui, c'est une activité nouvelle. Elle n'existait pas avant sous la forme qu'est la mienne. Des techniciens travaillent sur ce sujet, mais pas dans le même contexte que moi. A l'ONF, il y a d'autres emplois jeunes dans le même sens, mais ça n'existait pas avant. Les techniciens cynégétique s'occupent de l'organisation de la chasse, le comptage, le suivi, mais personne n'avait le temps sur une étude aussi poussée. »*

(Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

La question de la nouveauté de l'activité à un niveau plus sociétal et de la création d'un métier est plus ambiguë : l'activité même de recherche sur une population animale existe dans le cadre d'organismes spécialisés, tel que l'organisme partenaire de l'ONF sur cette mission. Mais la jeune femme a par ailleurs le sentiment d'exercer une activité nouvelle en soi, qu'elle n'arrive alors pas à qualifier de métier, puisque dans sa définition un métier correspond à une activité connue et reconnue. Nous insisterons sur ce point par la suite.

#### 4. Le développement de projets environnementaux : un titre « fourre tout » mais un emploi moteur du développement

Le statut de l'emploi jeune conseiller en développement de projets environnementaux en association est assez flou, et, partant, le bilan de son activité et le caractère nouveau de celle-ci également. Nous avons vu dans le contenu des missions que les tâches administratives occupaient une moitié du temps du jeune, et que le second pôle de son activité résidait dans la coordination des associations membres de la fédération, et le développement d'un projet de compost individuel, qu'il doit proposer aux collectivités. Mais il apparaît que les apports positifs de l'activité du jeune résident plus encore dans sa seule présence et sa polyvalence, sa capacité à prendre en charge tout ce que les bénévoles ne font pas.

Le jeune considère que son activité d'action citoyenne, de présence et de proposition contribue au développement de l'association, et lui confère une nouvelle force de proposition, une nouvelle politique d'action en somme. Du côté du président, la part de l'activité du jeune dans la nouvelle dimension de l'association est difficilement dissociable du nouveau statut de fédération, et donc de l'envergure de l'association :

*« L'emploi jeune était là avant le changement de structure, mais ce changement s'est fait aussi parce qu'il y avait un emploi jeune, on ne se serait pas lancé sans lui. »*

(Encadrant, H, président, association)

C'est bien la présence du jeune qui offre une plus grande marge de manœuvre aux acteurs, en terme à la fois « intellectuels », dans la mesure où le jeune a une compétence dans les déchets, et construit une action, mais aussi matériels :

*« Disons que la présence de Benoît nous permet de prendre plus de risques, on ratisse plus large dans les actions, les engagements vis-à-vis des élus, parce qu'on va pouvoir faire un rapport tapé à la machine, on a plus de répondant du coup. On va un peu plus dans les expos, la communication, on est plus présents dans les foires... Ce n'était pas prévu a priori, mais cette présence là nous donne plus de latitude et plus d'assurance, on sait qu'on peut être présents quand on s'engage à quelque chose. »* (Encadrant, H, président, association)

Si l'activité du jeune n'est donc pas très bien définie, car finalement très polyvalente, elle contribue au développement de l'association et au renforcement de sa présence en tant qu'acteur « politique » du changement sur les questions environnementales. Le pôle déchets de la mission du jeune est plus mis en avant pour justifier du caractère nouveau de l'activité. Pour autant, l'activité en elle-même ne constitue pas une nouvelle activité ou, a fortiori, un nouveau métier, mais plus un « **besoin non satisfait** » jusqu'alors dans la structure. C'est ce que confirme le président de l'association, reconnaissant par ailleurs



qu'un frein à la déclaration de « nouveau métier » est la part importante du travail administratif dans les missions du jeune :

*« Nouveaux Emplois Nouveaux Services, on ne pouvait pas dire que c'était une nouvelle activité, mais on a coché 'besoin non satisfait'. Ce n'était pas exclusivement une nouvelle activité, mais à 50% oui, quand même, sur les déchets. Mais il y a aussi de l'administratif, ce que faisait l'objecteur avant. »* (Encadrant, H, président, association)

## **5. Les déchets : un secteur « nouveau » en soi**

Le secteur de la collecte sélective des déchets, apparu à deux reprises dans les entretiens, sous des formes légèrement distinctes, constitue l'une des branches de forte représentation des emplois jeunes environnement, et un « **nouveau métier** » **déjà presque institutionnalisé**.

L'animatrice de la collecte sélective des déchets pour le syndicat mixte insiste sur le caractère nouveau de l'activité, au niveau national, puisque le recyclage correspond à une nouvelle problématique environnementale sur laquelle l'accent est mis « depuis peu ». **L'émergence de la question, ainsi que le caractère d'utilité sociale**, vécu à un niveau plus local, conforte donc le jeune dans le sentiment d'exercer un métier nouveau. Elle distingue toutefois l'activité nouvelle en soi et l'activité nouvelle pour le syndicat, puisqu'elle succède à une animatrice qui était elle, à l'origine des premières animations sur la collecte :

*« C'est un nouveau métier oui, parce que le recyclage c'est nouveau. Mais je remplace quelqu'un, donc c'était nouveau pour elle. Mais l'activité correspond à un besoin nouveau. »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

La nouveauté, outre qu'elle réside dans l'importance croissante du recyclage, relève aussi de la démarche, puisqu'il s'agit d'animation, d'information et non plus de répression. La façon d'appréhender le problème est donc elle aussi nouvelle :

*« La communication est un des rares vrais nouveaux métiers. Les déchets, on n'en parlait pas il y a vingt ans. A la différence d'un balayeur ou d'un agent d'entretien des espaces verts, où l'emploi jeune a pris la place d'un autre. Dans la communication, dans l'accueil, ce sont plus des nouveaux métiers. Dans l'environnement, comme ce n'est pas une préoccupation ancienne, ce sont plus des nouveaux métiers aussi. »* (Encadrant, F, resp. collecte sélective, syndicat mixte)

Au sujet de l'équipe de messagers du tri dans une mairie, le bilan fait par l'encadrant, responsable du service environnement, est très positif. Toutefois, il porte sur l'amélioration

d'un service ou d'une action qui aurait moins bien marché sans eux, mais qui aurait marché quand même :

*« S'il n'y avait pas eu d'emplois jeunes, il aurait fallu dégager des postes de toute façon. Si aujourd'hui ça fonctionne pas trop mal, c'est grâce à eux. S'ils n'étaient pas là, les résultats seraient forcément moins intéressants. »* (Encadrant, H, ingénieur environnement, mairie)

La fonction de messenger du tri apparaît bien comme une nouvelle activité, mais pour autant elle n'apparaît pas nécessairement liée aux emplois jeunes, puisque les acteurs de la collecte peuvent être interchangeables. La question qui se pose est alors celle de l'identification des jeunes à un métier, celui de messenger du tri, et cette identification ne semble pas être fortement construite par le responsable.

## **B. NOUVEAUTE ET SENTIMENT D'UTILITE CHEZ LE JEUNE**

Nous pouvons repérer différents niveaux dans le sentiment d'utilité que nourrissent les jeunes au regard de leurs activités et de leurs impacts au niveau social.

Tout d'abord, il est **ceux pour qui l'utilité sociale de leur travail est une conviction, qui porte leur activité**. L'animateur de réserves naturelles par exemple témoigne de la force de ce sentiment :

*« [Votre mission a-t-elle une 'utilité sociale' ?] C'est évident, oui ! Pour moi c'est évident [rires], peut-être pas pour tout le monde. Ces temps-ci on est abreuvé d'environnement, avec la loi sur l'air, le développement durable, la protection de la nature, les problèmes de pollution, la mondialisation, etc. A mon avis, on est en plein dedans, on a un rôle à jouer, de montrer aux générations futures ce qu'il ne faut pas qu'elles fassent. On a un rôle d'éducation citoyenne. [...] J'espère ouvrir les enfants à d'autres choses et susciter des vocations. Si sur cent enfants il y en a un qui grâce à moi va bosser dans l'environnement, j'aurai servi à quelque chose. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Le secteur des déchets est systématiquement revendiqué comme étant nouveau, tant au niveau sociétal qu'au niveau local. A ce sentiment de nouveauté se mêle le sentiment d'utilité, là encore à un niveau global d'éducation des usagers et un niveau local de qualité des résultats. Selon les jeunes « messagers du tri », le contact rapproché avec les habitants, par le porte à porte ou par l'intermédiaire des enfants, avec l'animation dans les écoles, est « efficace » en termes de résultats sur les pratiques effectives de tri :

*« Si on n'était pas là, il n'y aurait pas les résultats qu'on a aujourd'hui, il y aurait une chute de régime. Dès qu'il y a de la communication, ça se ressent sur les résultats. »* (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

*« C'est la première fois qu'il y a un contact positif entre la population et la collectivité, c'est la première fois qu'il y a un relais, pas pour punir ou inspecter, mais pour informer. Les gens apprécient, ils me le disent. »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

C'est au niveau des espaces verts que le **sentiment d'utilité semble plus fragile**, ou en tout cas moins fondé dans une justification sociale. Néanmoins, même si l'activité ne correspond pas à une utilité sociale, dans le sens d'un besoin indispensable, elle contribue au confort de vie des habitants, et n'était pas prise en charge jusqu'alors :

*« Quand les gens passent et disent que c'est propre, que c'est bien fait, s'ils apprécient c'est que c'est utile [...] Ca contribue quand même à l'environnement, même si c'est plus esthétique en fait, ça ne joue pas directement à la sensibilisation des gens. »* (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)

Ainsi, il n'est pas besoin de « changer la face du monde » pour être utile, et le bien-être des habitants est une raison suffisante à la justification de l'activité :

*« Oui, c'est utile. Pour les chemins de randonnée ça permet d'en faire plus qu'avant, puis c'est plus agréable de marcher sur des pelouses tondues, qu'il n'y ait pas de poubelles partout. Ce sont les habitants qui en bénéficient. »* (Jeune, H, technicien espaces naturels, CAP, mairie)

Les degrés dans le sentiment d'utilité sont donc variés, mais l'acceptation du terme est également large, et les enjeux vont du simple confort des habitants à l'éducation comportementale de ceux-ci, et, à terme, au respect de la planète. Si ce sentiment est important pour le jeune, quel que soit son fondement, l'utilité sociale telle qu'elle est entendue dans la définition du dispositif semble mettre l'accent sur des valeurs qui dépassent la simple amélioration esthétique du quotidien.

\*\*\*\*\*

Au terme de cette analyse, il apparaît différents niveaux de nouveauté de l'emploi jeune, et donc **différents niveaux de réponse à l'exigence gouvernementale**, depuis l'activité nouvelle « en soi » jusqu'au substitut d'emplois à la fois déjà existants et peu valorisants, en passant par l'activité nouvelle pour la structure.

Les métiers ou les activités les plus nouveaux apparaissent être ceux liés à la valorisation des déchets, et à l'animation auprès du grand public, mission entendue comme

relevant de l'éducation des populations, sur le thème du recyclage. Ce sont en tout cas les plus revendiqués par les jeunes en termes de nouveauté et d'utilité<sup>5</sup>. A cet égard, transparaît de part en part une **hiérarchisation des secteurs**, opérée par les emplois jeunes eux-mêmes, et où le secteur des espaces verts, notamment dans les collectivités, représente le lieu d'abus possibles.

Plusieurs facteurs semblent expliquer cette diversité de cas : tout d'abord, des **contraintes liées à la nature de la structure et de ses enjeux** peuvent freiner plus ou moins une interprétation libre de l'activité de l'emploi jeune. Des organismes tels que des associations par exemple semblent autoriser une plus grande marge de manœuvre dans l'activité et l'interprétation de celle-ci, que ne l'autorise une mairie. La nouveauté de l'emploi peut alors être plus facilement créée.

**La genèse de l'emploi jeune**, surtout, est un facteur déterminant de la nouveauté de l'activité. Nous avons vu que l'emploi pouvait répondre à un besoin repéré, voire suscité par l'opportunité, mais qu'il pouvait être aussi imposé, et cette différence se traduit naturellement dans les activités concrètes du jeune : si certains jeunes qui ont constitué des opportunités de développement pour les structures ne réalisent pas toujours des activités strictement nouvelles, il apparaît clairement que le bilan est relativement négatif lorsque les jeunes sont « imposés », puisqu'il faut alors inventer et vendre une activité qui n'existe pas et qui ne peut exister dans les faits. La nouveauté de l'emploi est alors un leurre, et la situation d'embauche conduit à des situations d'emploi peu optimales. Il faut nuancer ce cas par l'existence de fortes contraintes structurelles propres aux mairies, et il n'est pas impossible qu'un emploi jeune imposé ne conduise pas à la création d'une réelle activité à part entière.

Enfin, **il appartient aussi au jeune d'impulser une dimension créative à son activité**, s'il en a les moyens et la motivation.

---

<sup>5</sup> Même s'il apparaît que la pertinence du tri de certains matériaux comme le plastique peut être remise en cause d'un point de vue économique, tout au moins tant que la filière de valorisation en aval ne sera pas constituée : « *Le recyclage du plastique revient à 1 800 F par tonne, une fois déduite la subvention d'Eco-emballages, donc en fait à 3 300 F, alors que si on le brûlait, ça reviendrait à 600 F. [...] On a mis en place une filière de recyclage, mais les débouchés n'existent pas encore réellement, il faut les créer. [...] Pour le plastique, l'aval n'est pas en place. Les sociétés qui se sont créées ont du mal à reposer leur matière et à la vendre.* » (Encadrant, F, resp. collecte sélective, syndicat mixte)

## IV. DEVELOPPEMENT LOCAL ET PARTENARIATS

Un des objectifs du programme Nouveaux Services Emplois Jeunes est celui de l'alliance du développement durable et du développement local. En étudiant l'état des partenariats avant et après l'arrivée des emplois jeunes, l'impact de leurs activités sur le développement du tourisme, des infrastructures, ou de l'emploi, mais aussi sur le renforcement d'une conscience et d'une mobilisation environnementales, nous évaluerons la portée effective du programme sur le développement local.

Il apparaît que des distinctions en termes de développement s'opèrent en fonction du type de structure dans laquelle travaille le jeune, et en fonction du secteur d'activité : les associations semblent par exemple beaucoup plus porteuses du développement que les collectivités territoriales, et le secteur du recyclage est par exemple plus propice au développement que la recherche cynégétique.

### A. DES ASSOCIATIONS TRES ACTIVES

L'étude des différents emplois jeunes fait apparaître que **c'est dans les associations que les emplois mobilisent le plus les partenaires locaux et créent une plus forte dynamique**. C'est en effet le cas pour les associations d'étude et de gestion de l'environnement en charge des réserves naturelles ou de protection de la nature.

#### ◆ L'animation des réserves naturelles

C'est dans le cadre de la mission d'animation des réserves naturelles que le développement local au travers de partenariats est apparu le plus développé, et le plus directement lié aux créations d'emplois jeunes.

Tout d'abord, **la base des partenariats est née en même temps que la mise en œuvre du dispositif**. L'association qui salarie les jeunes s'est concertée avec les collectivités locales, sur lesquelles sont situées les réserves naturelles, et avec les associations locales d'habitants qui « animent » les réserves, dont les représentants ont participé au recrutement. D'emblée, ce sont la Région, les collectivités locales, un syndicat intercommunal, EDF-GDF puis plus récemment l'Agence de l'eau qui deviennent partenaires de l'association, à travers différentes modalités et obligations respectives.

*« La création des emplois jeunes a permis de démultiplier ce qui se faisait surtout sur un site. Huit emplois jeunes ont été créés simultanément, ce qui a permis de créer un certain poids auprès des financeurs potentiels. »* (Encadrant, H, coordinateur, association)

L'activité des jeunes est donc d'emblée soutenue à la base par une dynamique solide.

## → LES COLLECTIVITES LOCALES

Les intérêts des partenaires sont variables, et les acteurs locaux sont les plus concernés par le développement et la valorisation des sites, à l'échelle de la commune, du département et de la région :

*« La Région est motivée en terme de développement local, parce que 'espaces protégés = zones de développement touristiques'. Les collectivités locales sont intéressées de ne pas avoir à investir lourdement dans la création d'emplois propres, et elles participent à une dynamique départementale. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Les communes réagissent toutefois de façon variable à la présence d'une réserve naturelle sur leur territoire, certaines y voyant plutôt un atout en termes de valorisation de leur patrimoine touristique, d'autre à l'inverse, y voyant plutôt un handicap à leur développement social et économique. Ainsi, l'une des communes qui dispose d'une réserve naturelle constitue un partenaire solide et enthousiaste, parce qu'elle voit dans la mission d'animation des réserves un facteur de développement sur son territoire :

*« La commune de V... perçoit très bien la réserve X, car la commune vit du tourisme, et le site est réputé. Le côté 'environnement préservé' contribue à son image, ça renforce l'environnement de V... , son aspect village médiéval préservé, avec une réserve naturelle à côté. Ça donne une image plus attractive, donc V... joue à fond avec la réserve. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Un facteur de réussite du développement local est donc très contextuel et réside dans la préoccupation environnementale des acteurs locaux, celle-ci étant favorisée dans les contextes touristiques par exemple, ou par une « histoire » particulière :

*« Quand on arrive avec nos préoccupations de protection des espaces naturels, ça parle. [...] Notre département est très touristique, c'est un département qui a le plus évolué, c'est une préoccupation au-delà du politique. Il y a eu un développement urbain anarchique, aujourd'hui il y a la volonté de préserver l'environnement. »* (Encadrant, H, coordinateur, association)

Les modalités du partenariat sont que les collectivités versent une subvention annuelle et mettent parfois à disposition des locaux pour les animateurs. En contrepartie, ces collectivités mentionnent leurs attentes en termes d'animations. L'intérêt réside également dans l'objectif d'intégration des réserves dans la vie locale, objectif qui est devenu le mot d'ordre de l'association et des jeunes. A ce titre, les jeunes se doivent de démontrer l'intérêt de leurs actions :

*« On a mené une série de missions sur la réserve pour montrer aux habitants que ce n'est pas une réserve d'Indiens ! [...] On essaie de monter une structure test cet été, avec des propositions de visites. Le maire commence à être interpellé par ça. C'est le côté intégration par rapport à la vie locale. L'autre chose, c'est de montrer l'intérêt par le nombre de visiteurs qui viennent. On a fait un bilan chiffré au maire pour montrer que la réserve attire du monde. » (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)*

Une stratégie d'accès à la collectivité peut aussi être déviée, et passer par les résultats du travail d'animation auprès des écoles, pour montrer que les animateurs ont un rôle à jouer dans la commune. C'est aussi des propositions de projets, comme celui d'une structure d'accueil du public, qui a fait l'objet d'une réunion à laquelle étaient conviés l'ONF, les communes et les syndicats de communes.

Toutefois, **toutes les collectivités locales n'adhèrent pas** donc aussi volontiers au partenariat, chacune n'ayant pas les mêmes contraintes et enjeux.

Une commune par exemple « rechigne » à la collaboration, dans la mesure où la réserve occupe une grande partie de ses terrains, qui représente autant de **terrains impropres à la promotion immobilière**, et donc à des sources de revenus communaux comme la taxe d'habitation ou la taxe professionnelle :

*« Les histoires des sites sont très différentes. Chaque animateur, en fonction des personnes, aura plus ou moins de difficulté à faire avancer ses projets. Le maire peut être plus ou moins réticent. Par exemple sur le site Z, c'est une réserve qui occupe 2/3 de l'espace communal. La commune ne peut pas faire ce qu'elle veut et la réserve est vécue comme un frein plus qu'un atout en matière de développement. »*  
(Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Un autre facteur de désinvestissement des communes dans la dynamique de développement local liée aux nouvelles activités d'animation relève enfin de la **compréhension des intérêts issus de la coopération**. Si ces intérêts sont opaques, peu clairs ni évidents pour la commune, celle-ci n'a alors pas de raison de s'engager. Dans le cas cité, et du point de vue de l'animateur, ce manque d'investissement participe d'une mauvaise politique globale de développement de la commune, c'est-à-dire, du point de vue du jeune, d'une absence de valorisation de ses ressources :

*« Dans l'autre cas, la réserve Y, la commune de B... ne perçoit pas du tout l'intérêt qu'elle peut retirer de la réserve, enfin ça commence, mais elle n'est pas motivée pour aller plus loin. La commune a un port, une plage, une réserve naturelle, c'est un lieu de départ pour les balades et l'Office du tourisme est ouvert du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août, ça me sidère ! L'Office n'a aucuns moyens, ils n'ont rien pour travailler, il*

*n'y a pas de volonté de la commune. Ils se retrouvent dans la situation d'être une cité dortoir.* » (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Enfin, un autre frein au développement des partenariats peut résider dans des **situations de concurrence entre les activités** que souhaitent développer les animateurs et celle d'organisations professionnelles déjà existantes sur le site :

*« Les accompagnateurs guides nous voient plus comme une concurrence que comme une complémentarité. C'est difficile de communiquer avec l'Office du tourisme parce que certaines offices prennent de plus en plus à cœur leur mission d'animation, elles ne voient pas ce qu'on peut leur apporter. »* (Encadrant, H, coordinateur, association)

Pour résumer les enjeux propres à chaque territoire, tous ne supportant pas les contraintes d'un partenariat, même dans le cadre d'une politique de développement local, l'encadrant de l'association évoque « *les réalités locales* » : « *Il y a toujours des 'bouts du monde', des fonds de vallée où les négociations avec les locaux sont difficiles* ».

Le développement local est donc soutenu, du côté des jeunes, par une forte dynamique de projets, – d'autres partenaires sont encore envisagés, comme le Département ou un Parc régional –, et du côté des collectivités par des intérêts très contextuels qui expliquent des engagements de différents degrés.

#### → LES ORGANISMES NATIONAUX

Un second pôle de partenaires est celui des acteurs plus nationaux. Ce sont des entreprises ou des organismes publics ou semi-publics, qui subventionnent des associations dans le contexte d'accords-cadres nationaux d'aide à l'emploi. C'est le cas par exemple d'EDF, qui doit soutenir les emplois jeunes environnement, ou de l'Agence de l'eau. Dans le cas du partenariat avec EDF dans une association, le soutien financier se double d'un transfert de compétences, sous la forme de formations dispensées aux animateurs par des agents d'EDF sur différents aspects techniques liés au domaine d'intervention de l'entreprise.

Ces accords-cadres de soutien aux emplois jeunes s'inscrivent dans un souci plus général des financeurs d'afficher leur préoccupation pour les questions environnementales :

*« D'autre part [en plus de l'accord cadre et d'un engagement dans les dispositifs d'insertion], EDF essaie de redorer son blason par l'aménagement du territoire et la protection de l'environnement. Ils ont des actions de concertation, par exemple l'enfouissement des lignes, ou l'utilisation d'énergies moins polluantes. [...] Une autre collaboration qui devient importante, c'est celle avec l'Agence de l'eau. Ils ont aussi un accord-cadre pour soutenir l'emploi. Plus une préoccupation locale de*



*préservation de l'eau dans l'environnement naturel.* » (Encadrant, H, coordinateur, association)

Ces partenariats peuvent se développer au fil du temps, puisqu'EDF a été un partenaire pratiquement dès le début de la mise en œuvre du dispositif, tandis que la participation avec l'Agence de l'eau prend progressivement plus d'ampleur. L'évolution des partenariats peut s'expliquer par une évaluation des résultats, par un changement dans les ressources disponibles, par une modification de l'accord-cadre mais peut-être aussi par un changement de contexte politique ou social dans l'entreprise, qui lui implique de prendre telle direction stratégique.

#### → LES ENTREPRISES LOCALES

Enfin, un dernier type de partenaires est potentiellement constitué d'entreprises privées locales. Ce sont par exemple des entreprises liées au tourisme et par conséquent intéressées par les activités développées sur les réserves, que le jeune peut tenter de prospecter en leur proposant différents projets d'animation, ou qui peuvent aussi venir à lui. L'animateur interviewé a par exemple été contacté par un hôtel pour monter différentes sortes de visites pour ses clients :

*« Par exemple je monte un projet d'animation avec l'hôtel X, on peut très bien avoir un mécénat derrière. Il veut se donner une image de marque. [...] Ils m'ont demandé de monter un projet d'animation pour leurs clients. En discutant avec mes collègues du réseau des idées ont germé : on va faire des visites classiques, à thèmes, de nuit, en bateaux, etc. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Mais c'est aussi un projet de visite de la réserve couplée avec un tour de lac en bateau, projet soumis par le jeune à la Compagnie des Bateaux, qui cherchait justement à diversifier ses prestations.

Il est intéressant de noter que la dynamique de développement est renforcée par l'existence d'une équipe d'emplois jeunes, dont la synergie permet la multiplication d'idées, mais aussi par la médiatisation locale de leurs actions, puisque l'hôtel a contacté l'emploi jeune après avoir eu connaissance de son existence et de ses actions par un article paru dans la presse régionale.

Le cas de cette association illustre bien les **différents enjeux du développement local, les atouts, les intérêts et les contraintes de chacun des acteurs dans le jeu de coopération**, ainsi que la **diversité des initiatives et des formes de partenariats possibles, et leur évolution**. Il faut noter d'ailleurs la spécificité de la structure, qui pour remplir ses missions d'animation des réserves naturelle s'associe sur chaque site avec une

association locale, ce qui favorise l'intégration des animateurs dans les communes où ils travaillent, et leurs liens avec les réseaux locaux :

*« [Notre association] délègue la mission d'animation des réserves à des Associations d'Amis de la réserve, et les animateurs, salariés par nous, sont mis à disposition de l'Association des Amis. [...] L'intérêt de cette organisation, c'est que nous on ne peut pas se passer de l'Association des Amis, car ils sont en lien avec le territoire, en lien avec les habitants. Ce sont eux qui assurent la dynamique locale. »* (Encadrant, H, coordinateur, association)

Il faut noter aussi l'effet, en termes d'impulsion d'une dynamique de partenariat, de la présence d'un coordinateur de projet spécialisé dans le développement local et l'économie solidaire, profil recruté spécifiquement sur cette qualification, ce qui témoigne de la réelle volonté de l'association de favoriser la dynamique de développement local.

#### ◆ **Le développement de projets environnementaux**

Dans le cadre de sa mission de développement de projets, le jeune est amené à entrer en contact avec un grand nombre d'interlocuteurs et de partenaires potentiels, pour soumettre son projet de compost individuel d'une part, et pour établir des coopérations à long terme avec visée de financement :

*« Il faut motiver les différents partenaires, le Conseil régional, l'Ademe, les associations locales ou nationales, la Préfecture, la DDASS, les syndicats de communes, tous les gens qui ont compétence à cela. Il faut trouver la collectivité locale qui va être le support de ça. »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

C'est alors le jeune qui présente le projet au partenaire, puisqu'il en est l'expert sur la question du compost. L'impact de l'activité du jeune sur le développement local n'est donc pas encore forcément visible, puisque le projet n'est pas encore accepté par un partenaire, mais il peut relancer une dynamique parallèle auprès des partenaires déjà existants, et créer des contacts auprès de nouveaux partenaires potentiels. La force de proposition réside dans le contenu du projet, qui pour le jeune constitue un enjeu politique polymorphe :

*« C'est de l'écologie pure, et ça peut être un support pédagogique formidable. [...] Ca permet de toucher le grand public et de motiver tous les partenaires, de voir les élus pour leur dire 'vous pouvez vous occuper de vos déchets de cette manière', ça permet d'élargir le débat, et de ne plus être seulement contestataire. [...] Et ça permet aux politiques de dire qu'ils ont marché avec les écolos. »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Le fait est que l'association, vieille de trente ans et très active sur le plan du militantisme écologique, est déjà fortement liée aux acteurs locaux. Les contacts les plus réguliers sont établis avec le Préfet et ses services, la DDASS ou la DDA. L'association semble donc jouir déjà d'une force de proposition et de consultation, puisqu'elle participe à l'agrément des associations depuis 1974, et elle est représentée aux commissions départementales de la Préfecture. La différence en terme de partenariats et de développement local apparaît alors en terme qualitatif :

*« Pour tout ça, l'emploi jeune ne change pas grand chose, on les voyait avant. Ce qui change, c'est qu'on a peut-être des dossiers plus précis, plus pertinents, on a le temps de rédiger un peu, des prendre des décisions, on n'a pas perdu du temps sur un courrier ou un téléphone. »* (Encadrant, H, président, association)

*« Quand les élus viennent nous proposer des plans d'actions, ça c'est nouveau. [...] les changements, on y participe, on les suscite, mais la part qui nous revient n'est pas quantifiable. »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Les partenaires en question sont en fait essentiellement des interlocuteurs plus ou moins privilégiés, mais qui ne participent pas au financement de l'emploi jeune. Il s'agit d'une coopération d'acteurs locaux sur le développement d'une dynamique environnementale, dont les résultats ne nous sont pas complètement accessibles.

La question du financement pourtant se pose, en même temps qu'elle montre les enjeux politiques des partenariats. En effet, nous avons vu les différents intérêts des organismes nationaux dans l'aide au financement d'emplois, en terme d'aide à l'environnement, mais aussi en terme d'image de marque. Il apparaît que dans le cas de cette association militante, cette double intentionnalité de la part des financeurs peut constituer un frein au partenariat, dans la mesure où cela pourrait nuire, à l'inverse, à l'image de l'association, puisque celle-ci a un parti pris de militantisme écologique. Cette exigence de neutralité s'explique tant vis-à-vis des bénévoles que des partenaires principaux de l'association. Ainsi, le président de l'association hésite à conclure un partenariat avec une entreprise privée, partenariat qui leur permettrait de financer l'emploi jeune, ce dont ils ont besoin, mais qui en même temps supposerait que l'association « met de l'eau dans son vin » ou se « pervertit » :

*« Pourquoi ne pas se faire sponsoriser... On hésite... Jusqu'à présent on a refusé, mais il va peut-être falloir mesurer maintenant. Il nous manque 60 000 F pour financer l'emploi jeune, est-ce qu'on ne prendrait pas 30 000 F de France Déchets... Notre gros créneau, c'est notre partenariat avec les collectivités locales, donc il faut rester sur des missions neutres, politiquement parlant. »* (Encadrant, H, président, association)

Les partenaires potentiels seraient alors plus l'Ademe, l'Agence de l'eau ou le Conseil régional, pour lesquels l'association effectuerait de la prestation de services.

\*\*\*

Les dynamiques de développement local sont donc sensiblement distinctes entre les deux associations, plus ou moins soutenues et plus ou moins facilitées, mais elles sont caractéristiques par le **grand nombre de contacts établis entre la structure et les acteurs locaux, et par la force de proposition de projets, impulsés par les jeunes.**

Une autre caractéristique du développement local impulsé par ces associations est qu'il s'explique en partie par leur **nécessité de trouver des financements pour salarier les emplois jeunes et soutenir leurs projets**, puisque ces associations loi 1901 sont à but non lucratif. Leurs ressources ne se constituent alors que de prestations qu'elles peuvent se faire indemniser (animations, inventaire sur la faune et la flore...), et de subventions.

Outre la subvention directe de l'Etat, les financements proviennent donc ponctuellement des partenaires déjà cités, collectivités locales, syndicats intercommunaux, Régions, – aides financières ou matérielles – entreprises publiques ou privées locales.

## **B. DES COLLECTIVITES TERRITORIALES PEU PORTEES SUR LE DEVELOPPEMENT**

Les activités liées aux espaces verts en mairies semblent être les moins demandeuses ou les moins porteuses de partenariats. En effet, les encadrants et plus particulièrement encore les jeunes, n'évoquent pas de politique particulière d'ouverture de l'activité ni de potentialités de coopération et de développement local. Deux éléments sont ici liés, à savoir la **structure mairie**, dont l'autonomie de fonctionnement peut, un peu paradoxalement, ne pas porter les gens vers une dynamique d'ouverture ; et la **nature des activités**, parfois restrictive quand elle est très liée au seul entretien d'espaces verts.

### **◆ L'aménagement de parcelles en friche**

L'activité principale de l'équipe emplois jeunes aux espaces naturels est l'aménagement de parcelles en friche, ainsi que la résorption des décharges sauvages. Si l'équipe est dirigée par un jeune homme de formation géographe qui a impulsé la figure de l'équipe dans le sens d'une activité de création plus que de seule exécution, l'activité ne semble pas constituer pour autant un objet ou un support du développement local. L'encadrant lui-même estime que les résultats de leur mission n'a d'impact que mesuré et ponctuel, et sur un niveau de satisfaction de la population plus que de croissance :

*« Notre équipe répond à une utilité, oui. Au développement local, c'est beaucoup dire. On contribue à l'amélioration du cadre de vie des administrés. Mais je ne pense pas que ça fasse venir plus de gens ici. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

Sur l'initiative de l'encadrant chef de projets, une coopération s'est accentuée avec une Maison locale de défense du fleuve. Ce partenariat existait déjà, mais a pris une nouvelle dimension :

*« On travaille beaucoup avec la Maison du Fleuve [...]. La collaboration existait déjà avant nous, mais pas dans ce domaine là, c'était plus pour la communication ou des stands, mais pas au niveau de l'aménagement paysager et des décharges sauvages. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

La collaboration se constitue de conseils donnés aux emplois jeunes, car le partenaire justifie d'une expertise écologique sur une zone de biotope protégé, sur laquelle l'équipe espaces naturels ne pouvait pas « *faire n'importe quoi* ». Les projets d'aménagements sont donc suivis par la maison. C'est en retour la construction par les emplois jeunes d'un chemin facilitant l'accès à l'organisme, ou d'un circuit de randonnée l'incluant sur son parcours.

Les autres contacts établis par l'équipe espaces naturels relèvent de la relation de service, c'est-à-dire que l'équipe fait appel à différents corps de métier pour que ceux-ci réalisent les gros travaux d'aménagement. Parmi ces prestataires toutefois, et avec un statut différent, des associations d'insertion professionnelle fournissent du personnel pour des activités de chantier. Là encore, ces contacts existaient auparavant.

L'activité principale des emplois jeunes ne semble donc pas s'inscrire dans une dynamique de développement local poussé, mais plutôt sur la base d'une **collaboration étroite avec un seul partenaire, coopération qui se cantonne à la réalisation des projets mais pas à l'accroissement de leur envergure**. Quant à la seconde mission des jeunes, la gestion des décharges sauvages, cette activité ne semble pas faire l'objet d'un potentiel développement, si ce n'est une meilleure préservation de l'environnement et du cadre de vie des habitants.

#### ◆ **La gestion différenciée des espaces verts**

L'activité de gestion différenciée des espaces verts dans une autre mairie est plus caractéristique encore par sa dimension presque autarcique. En effet, les jeunes éco-techniciens ne sont en contact avec aucun partenaire, quel qu'il soit, et la gestion différenciée n'est pas du tout exportée à l'extérieur du service environnement.

Si le secteur en lui-même est potentiellement porteur au niveau local et environnemental, – la création de sites comme la mare ou la ferme pédagogique peut constituer des objets intéressants de partenariats – le responsable du service espaces verts montre qu'il n'est pas valorisé comme tel, et témoigne de l'inertie de la structure et des différentes sources de blocages :

*« Les partenariats, ce n'est que de la prestation de service. [...] On n'a pas de partenariats. On voit ce qui marche chez les autres, mais... On voulait instaurer les*

*berges pour les rollers un dimanche par mois, ce n'est pas compliqué mais ça bloque. Il faut que ce soit une volonté municipale, pas d'un seul adjoint. Ici c'est un peu une cité dortoir, les gens vont chercher ailleurs ce qu'ils pourraient trouver ici, et c'est très fort sur les espaces verts, qu'on n'a pas su mettre en valeur.* » (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Le responsable fait donc un double constat de contraintes presque structurelles de l'organisation administrative, et de contraintes plus conjoncturelles de désertion des activités locales de la commune par ses habitants, et de torts attribuables au service lui-même, de ne pas avoir su optimiser les espaces verts pour retenir justement la population.

Ces deux facteurs de justification s'amplifient dans un mouvement de va et vient, l'un expliquant l'autre et vice versa, pour donner le sentiment d'un cercle vicieux au sein duquel l'équipe de gestion différenciée des espaces verts n'a qu'un rôle de « pion ». La gestion du service apparaît caractérisée par une absence de prise d'initiative, ce par manque de concertation en interne et pour des contraintes électorales qui induisent une attitude « frileuse », « ne rien faire pour minimiser la prise de risque » mais au profit d'une stagnation. **Peu de voies semblent être alors ouvertes et ouvrables en terme de partenariats.** La commune étant l'un des principaux acteurs locaux, elle n'est peut-être pas non plus soumise à une nécessité de développer des partenariats. Enfin, l'équipe des jeunes n'a pas été citée pour sa prise d'initiative, qui en retour ne serait pas favorisée par une structure lourde qui handicape souvent l'action.

### C. LA COLLECTE SELECTIVE COMME OBJET D'UN DEVELOPPEMENT LOCAL MAITRISE

Le secteur de la collecte sélective des déchets semble être un des secteurs porteurs et portés dans les problématiques environnementales. En effet, sujet émergent depuis une dizaine d'années et prenant toute son ampleur aujourd'hui, le recyclage est une activité qui tend à être déjà normalisée, ou en cours de normalisation, et dont un début de « passé » a institutionnalisé les modalités. Dès lors, **les acteurs de la collecte sont déjà repérés, et les partenariats presque déjà « écrits ».** En effet, les grands acteurs que nous avons retrouvés dans les deux situations de collecte sont **Eco-emballages**, groupement d'industriels spécialisés dans l'emballage qui est tenu de contribuer au traitement de leurs produits par le biais de subventions aux organismes en charge de la collecte – subventions directes pour financer les emplois jeunes à 10%, et subventions au prorata des tonnages recyclés – ainsi que **l'Ademe**, qui finance une partie de l'infrastructure d'équipement nécessaire à la collecte sélective (containers, etc.).

Dans le cas de la collecte sélective organisée par la mairie, l'équipe travaille régulièrement avec trois partenaires, qui sont le prestataire de service qui assure la collecte,

Eco-emballages avec qui est signé un contrat de six ans avec une obligation de montée en puissance, et l'Ademe qui prend en charge 50% des coûts d'installations des bacs dans les immeubles. Le partenariat avec Eco-emballages existait en amont des emplois jeunes, puisque l'équipe a été constituée au moment de la mise en œuvre.

Dans le cas du syndicat mixte de gestion de la plate forme de valorisation, l'Ademe et la Région subventionnent la communication et l'achat des containers. Eco-emballages subventionne la communication, l'achat de conteneurs pour le verre, ainsi qu'au prorata des matériaux recyclés à la tonne.

Outre les partenaires nationaux déjà établis, la dimension de développement à venir repose sur **l'évolution de l'activité des emplois jeunes vers l'animation auprès du grand public** mais surtout des scolaires. Eco-emballages joue un rôle de support important dans le développement de cette activité, puisqu'il participe à la création d'outil pédagogique comme la « malle roule ta boule », support d'animation pour les scolaires, outil pour lequel ils assurent une formation auprès des jeunes. L'organisme organise également des réunions pour les ambassadeurs du tri participant au réseau Ecoles et Nature.

La dynamique impulsée par l'organisme ne se contente donc pas d'une rétribution financière, mais bien de la mise en œuvre des moyens nécessaires à la diffusion d'information sur le recyclage, et donc à l'éducation de la population sur ce thème, via les « messagers du tri ». En ce sens, Eco-emballage constitue un acteur principal dans le développement local mais également national de la collecte sélective des déchets ménagers.

Toutefois, l'activité ne semble pas faire l'objet d'une mobilisation plus générale au niveau des acteurs locaux. Tout se passe comme si les partenariats étaient d'emblée écrits dans l'instauration de la collecte sélective, et que le fonctionnement de celle-ci impliquait encore peu, à l'heure actuelle, d'autres formes de recours ou de dynamiques. C'est-à-dire qu'outre l'activité d'animation, qui constitue une source du développement de l'activité elle-même, les acteurs de la collecte ne semblent pas toujours prendre d'autres initiatives locales, en tout cas dans le cas des messagers en mairie. L'animatrice de la collecte du syndicat mixte a, elle, entrepris des **démarches auprès des mairies**, pour organiser la distribution de sacs de pré-collecte et former le personnel communal pour qu'il puisse servir de relais au syndicat. La mairie apparaît ici comme le partenaire institutionnel « normal » d'une action jugée citoyenne : « *la mairie devrait être le relais du syndicat, et ils ne sont pas au courant* ». Toutefois, au-delà de ces relais « légitimes », l'activité et

l'animation de la collecte sélective ne semblent pas – encore – se diriger vers des démarches de développement de partenariats plus transversaux.

Alors même que le recyclage apparaît comme un succès, il semble contenir sa propre autonomie de fonctionnement :

*« Au départ, le recyclage n'était pas la priorité. On est presque victime du succès. Il y a eu la campagne nationale sur le recyclage. Si la commune ne le met pas en place, l'élu va venir voir monsieur le Maire. »* (Encadrant, F, resp. collecte sélective, syndicat mixte)

Par ailleurs, les élus du syndicat mixte ne sont peut-être pas favorables à encourager plus avant la collecte sélective, puisqu'il semblerait que le recyclage du plastique soit coûteux à l'heure actuelle, la filière n'étant pas rentable économiquement. Les élus de la commune qui accueille la plate-forme de valorisation des déchets ne veulent peut-être pas non plus risquer de raviver la contestation que les habitants ont manifesté lors de l'installation de l'usine d'incinération sur la commune :

*« Ici, les habitants sont réticents par rapport à l'usine, pour la protection de l'environnement, la pollution engendrée, la grosseur du site. Les élus ne veulent pas aller vers une communication directe. »* (Encadrant, F, resp. collecte sélective, syndicat mixte)

Les limites au développement local sous-tendu par la collecte sélective peuvent donc s'expliquer par une **stabilisation du fonctionnement** de celle-ci, mais aussi par des **enjeux plus économiques ou politiques** lorsque les acteurs sont concernés de plus près, par la proximité des centres de traitement par exemple.

#### **D. DES SECTEURS ENCORE MARGINAUX : LA CYNEGETIQUE**

L'activité de l'emploi jeune dans la cellule recherche de la division de l'ONF réside dans la mise au point de protocoles d'étude de la grande faune. La cellule elle-même constitue un service marginal au sein de la division, puisque nous avons vu que la mission première de l'organisme n'était pas la recherche. De fait, il n'y a **pas grande diffusion de l'activité auprès des acteurs locaux publics**, et ce d'autant plus que l'activité demeure **encore expérimentale**.

Le principal partenaire est un **organisme de recherche**, et le partenariat prend la forme d'une **collaboration intellectuelle et matérielle** :

*« On a des relations très solides avec eux : ils m'appellent s'ils veulent que je développe un point, ils m'aident dans mes travaux, ils cernent mes problèmes. Si c'est eux qui ont un problème de méthode je les ai aidés aussi. »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)



En terme d'impact direct sur le développement, l'activité de la cellule de recherche peut se diffuser en interne dans les autres divisions de l'ONF :

*« Les autres divisions n'ont pas forcément la chance d'avoir des emplois jeunes, donc s'ils veulent mettre en place des méthodes, ils s'adressent à nous. Il y a eu un stage régional pour les agents de l'ONF où [l'organisme de recherche] présentait ses méthodes, et avec Claire, on a animé le côté pratique. »* (Encadrant, H, technicien forestier, établissement public)

Le service coopère avec les fédérations de **chasse**, l'Office National de la Chasse, les associations locales de chasseurs, éventuellement des propriétaires privés. Mais il s'agit de **coopération informelle**, qui a plus pour objet l'échange d'information et le respect d'une bonne coexistence entre les chasseurs et l'ONF dont les intérêts peuvent parfois diverger :

*« Ce n'est pas un partenariat écrit, mais on travaille en collaboration avec ces gens, ils nous aident, pour le comptage, des choses comme ça... On collabore, quoi. »* (Encadrant, H, technicien forestier, établissement public)

De fait, cette forme de partenariat ne semble pas retentir sur le développement local. Le fait est que l'activité en elle-même, si elle jouit d'un bon potentiel, ne semble pas pouvoir sous-tendre une dynamique de développement local pour l'instant :

*« Je travaille sur un animal très symbolique, très fort au niveau local : il y a de la vannerie, des photographes animaliers... Je ne participe pas directement car il n'y a rien de visible pour le public, mais je participe à long terme, parce que ça va permettre de gérer l'espèce, et c'est un milieu symbolique pour les gens. Mais il faut attendre les résultats. »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

Outre les acteurs directement concernés par les activités liées strictement à la chasse, les pouvoirs publics et collectivités locales ne semblent pas être intéressés par le développement de la cellule cynégétique, ou en tout cas n'ont pas été démarchés dans le sens d'une collaboration. Là encore, l'activité ne semble pas retentir sur les acteurs locaux publics et relève d'un fonctionnement semi-autarcique.

\*\*\*\*\*

Il apparaît donc que l'impact des emplois jeunes environnement sur le développement local est très variable, **depuis une dynamique effective qui regroupe une multitude de partenaires, publics et privés, locaux et nationaux, jusqu'à une certaine inertie autarcique**. Plusieurs facteurs expliquent ces différentiels : d'une part les **contraintes inhérentes à la structure** dans laquelle se développe l'activité des jeunes, structures dont la nature peut ou non favoriser l'action et la prise d'initiative. D'autre part il existe des

**freins ou des atouts inhérents à la nature de l'activité** elle-même, selon que celle-ci est porteuse ou non, normalisée ou marginale. La **constitution d'une équipe** est également apparue comme pouvant être une **force** dans le développement local, d'une part parce qu'elle donne du poids à l'organisme face aux partenaires, les assurant d'une activité conséquente, d'autre part parce que la synergie de l'équipe peut être un moteur de création. Enfin, les dynamiques de développement local sont aussi sous-tendues par **l'existence ou non d'un projet de pérennisation des emplois jeunes** : si les structures ont déjà intégré le projet de cette pérennisation, le développement local devient un enjeu stratégique pour la réalisation de cet objectif, puisque les partenaires seront les financeurs. Il est apparu que ce sont essentiellement les associations qui nourrissent ce projet.

## V. LA PROFESSIONNALISATION DES JEUNES

Nous entendons par le terme de professionnalisation tous les processus qui conduisent le jeune à une appropriation de son activité, à la constitution d'une identité professionnelle et à l'accès à un métier. Le tutorat, c'est-à-dire la façon dont l'encadrant dirige le jeune et ce que ce dernier apprend, les actions de formation, et les perspectives de pérennisation de l'emploi sont autant de dimensions qui constituent la professionnalisation : dans quelle mesure l'encadrement du jeune contribue-t-il à l'apprentissage de son activité ? L'exigence de formation est-elle respectée et dans quel sens ? Enfin, des perspectives de pérennisation sont-elles ouvertes, du côté de la structure et du côté du jeune ? Celui-ci, enfin, a-t-il le sentiment de pratiquer et posséder un métier ?

### A. L'ENCADREMENT ET LE SUIVI

Nous nous intéressons ici au tutorat sous trois aspects : d'une part quel est l'**impact du contexte de travail et du profil du responsable** sur sa disponibilité et sur la qualité de l'encadrement qu'il peut assurer. D'autre part quels sont les **besoins spécifiques des jeunes** et quelle est la part de l'apprentissage « sur le tas ». Enfin, quelle est la part donnée à l'**évaluation** du travail des jeunes et de ses conditions, au niveau du responsable mais aussi du jeune.

#### 1. Une organisation de l'encadrement et du suivi plus ou moins optimale

Les différents contextes de création des emplois jeunes impliquent différentes situations d'encadrement et de suivi. Leur exercice va par exemple dépendre de la création ou non d'une équipe spécifique à la mission, ou si ces activités s'ajoutent à une fiche de poste déjà bien remplie. Par ailleurs, les formations, les personnalités respectives des encadrants et les contraintes de temps conduisent à des méthodes d'encadrement distinctes, comme l'illustre notamment la question de l'évaluation.

L'étude des différents cas fait apparaître une diversité de situations qui favorisent ou non un tutorat optimal.

##### a. *Les encadrants attitrés*

Une première situation est celle où un **responsable**, coordinateur de l'équipe d'emplois jeunes, est **engagé par la structure spécifiquement pour assurer cette fonction**. Cette situation représente en quelque sorte la figure du « **tuteur idéal** », puisque la personne peut s'engager à plein temps dans l'encadrement et le suivi des jeunes. Nous avons rencontré ce cas dans l'association de protection des réserves naturelles. La personne engagée comme « coordinateur » justifie d'une formation d'éducateur et d'une pratique dans le domaine

d'une dizaine d'années, sa compétence d'encadrement est donc déjà acquise. Il est par ailleurs diplômé en développement local, c'est-à-dire que sa formation est complémentaire à celle des jeunes – diplômés en sciences de la vie pour la plupart – à qui il peut transmettre la dimension « acteurs du développement local » de leur mission. Qualification et disponibilité sont donc les caractéristiques de ce tutorat actif :

*« Je fais un suivi personnalisé des animateurs. J'ai un rôle d'accompagnement des actions de développement local. Et je suis chargé de la cohésion de la dynamique départementale : j'organise des groupes de travail thématique, j'organise des liens entre notre activité et les autres expériences nationales ou européennes en matière d'animation des espaces protégés. J'anime une journée par mois. On regarde les réussites sur les sites, et on essaie de rebondir sur des thématiques plus larges. »*

(Encadrant, H, coordinateur, association)

Le coordinateur a donc pour fonction le **suivi soutenu et la valorisation du travail des animateurs**, ce qui permet par ailleurs aux jeunes de mieux s'approprier encore leur activité. Le suivi est en plus soutenu en interne par des appuis parallèles dans la structure. Ainsi, outre le regroupement mensuel en vue de l'échange des expériences, l'équipe bénéficie de l'intervention de partenaires ou de personnes d'autres cellules de la structure, ainsi que d'un comité scientifique auquel les animateurs peuvent faire appel pour valider le contenu de leurs fiches pédagogiques par exemple, comité qui intervient par ailleurs deux fois par an.

C'est ainsi **toute une structure de référence, d'aide et de conseil** qui est mise à disposition des jeunes pour la réalisation et l'optimisation de leurs missions. L'accent est donc mis par la structure sur le tutorat comme outil efficace du développement et de la professionnalisation. Les compétences déjà citées pour qualifier le coordinateur se retrouvent dans les propos du jeune lui-même, et contribuent à faciliter et améliorer son travail :

*« Fabien est un soutien très fort, il a une disponibilité importante, on sent qu'il s'investit. Et il a la façon de le faire. Quand on travaille avec lui, il amène vraiment des choses. Il est très positif, il n'y a jamais de sanctions, même s'il dit les choses qui ne vont pas. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

L'attitude du responsable, et la qualité de la relation deviennent donc des éléments déterminants de la situation d'apprentissage. Ainsi, ces mêmes animateurs ont ponctuellement des contacts en dehors du travail avec le coordinateur, ce qui favorise un échange « d'égal à égal » et potentiellement une meilleure transmission des savoirs.

Il faut noter qu'en plus de ce suivi sur la durée, les jeunes ont bénéficié d'une formation sur le terrain avant d'intégrer leur fonction, afin de s'en imprégner et de commencer leur travail avec des premières bases :

*« Ils ont tous eu un mois de formation préalable avec d'aller sur leur site, du 15 mai au 15 juin 98. Pendant ce mois, ils ont d'abord fait le tour des sites, on a organisé des rencontres avec l'ensemble des acteurs, pour leur présenter les acteurs et les actions. Puis il y a eu un travail collectif d'animation sur un des sites, pendant quinze jours. Le 15 juin, ils ont été chacun lâchés sur leur site. »* (Encadrant, H, coordinateur, association)

### ***b. Les responsables polyvalents***

Toutes les structures ne bénéficient pas d'une telle logistique consacrée à l'encadrement des emplois jeunes, ni d'une telle volonté d'y consacrer un poste à plein temps. Il apparaît que **dans la majorité des cas, la création d'emplois jeunes s'inscrit dans un service déjà existant et constitue donc une charge de travail supplémentaire pour l'encadrant**, puisque ses nouvelles missions se cumulent aux anciennes, qui elles ne disparaissent pas. La prise en charge du jeune par son responsable est alors plus ou moins développée.

Nous pouvons voir se dessiner trois figures à l'intérieur de cette catégorie de responsables polyvalents : l'encadrant qui joue un **rôle de conseil** ; le responsable qui **délègue** aux jeunes encadrants ; et l'encadrant qui tend plus vers la **fonction « d'injonction »**.

#### **◆ Le conseil**

La figure de l'encadrant conseil est apparue à trois reprises. Il s'agit à chaque fois de responsables pour qui l'encadrement se cumule aux fonctions initiales, et qui de fait supervisent l'activité globale du jeune tout en lui laissant une grande autonomie. Dans ce contexte d'encadrement souple, l'encadrant se distingue comme étant la personne référence à qui le jeune peut demander des conseils quand il se questionne, **« la personne qui est là quand il faut »**. Cette présence pondérée s'explique par les contraintes parallèles de l'encadrant, et est facilitée par la confiance qu'il accorde au jeune.

C'est le cas dans la division de l'ONF, où la cellule recherche s'inscrit « en plus » dans les activités du technicien forestier en charge de la grande faune. Après un premier temps consacré à la formation du jeune par son imprégnation du terrain, la responsable laisse désormais la jeune femme organiser sa recherche, tout en continuant à lui donner conseils et corrections si besoin est. Le temps consacré au tutorat est ici d'autant plus dégagé que l'emploi jeune travaille en collaboration étroite avec un organisme de recherche, qui l'aide

sur les questions théoriques. L'encadrante la suit plus ponctuellement, davantage sur des questions pratiques de terrain, dont elle maîtrise mieux les contraintes. La jeune femme parle d'une relation de conseil :

*« Je suis dirigée par les protocoles, mais je suis assez autonome. Quand je fais quelque chose, j'en rends compte à Babette, je lui demande parfois conseil, mais c'est plus des rapports de discussion que des rapports de force. Elle ne regarde pas tout ce que je fais. Elle me signale les erreurs. »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

La situation est plus particulière dans l'association de protection de la nature, dans le sens où l'association n'est pas spécifiquement divisée en services, et que le jeune n'a pas de tuteur officiel, mais celui-ci est de fait le président de l'association, qui l'a recruté. La question du tutorat est alors très floue, et ce pour plusieurs raisons : le jeune a été d'emblée considéré comme un militant, puisqu'il avait déjà été longtemps bénévole pour cette association après y avoir été objecteur de conscience. Il est dès lors particulièrement autonome, mène ses activités, prend des initiatives, parle souvent avec le président mais de militant à militant, et le responsable ne se sent pas forcément de mission de tutorat spécifique. Toutefois, le jeune le suit parfois sur le terrain, là où il « *en apprend tous les jours* ». Il ne s'agit alors pas réellement d'une fonction d'encadrement, mais le président de l'association est la personne à laquelle le jeune peut s'adresser lorsqu'il a besoin d'informations ou de conseils.

La figure de conseil est également prise par l'encadrante de l'animatrice de la collecte sélective en syndicat mixte. L'animatrice gère seule son emploi du temps et fait preuve d'une « *autonomie fort agréable* », mais par ailleurs peut se faire aider de l'ingénieur lorsqu'elle travaille sur des points qui lui sont plus difficiles, ou sur lesquels elle a une appréhension :

*« Pour les visites d'usine comme pour l'animation, j'ai essayé de lui donner des trucs, par rapport à ce que moi-même j'avais fait. Elle a eu quelques appréhensions au début, mais après, ça a été. [...] Le contenu pédagogique, on le met au point ensemble. Quand des classes maternelles l'ont contactée, on a essayé de voir une approche pour les maternelles. Pour des interventions auprès d'associations, on s'est défini un cadre, et on a monté l'animation ensemble. »* (Encadrant, F, resp. collecte sélective, syndicat mixte)

L'encadrante apprécie d'une part l'autonomie de la jeune femme, mais sait également l'accompagner quand elle en a besoin, et constitue ainsi une présence rassurante.

#### ◆ La délégation

La figure de l'encadrant conseil est également prise dans le cas où la structure a employé un jeune spécifiquement pour encadrer l'équipe d'emplois jeunes. C'est une forme légèrement différente de la première dans le sens où **la transmission d'informations et les conseils passent par l'intermédiaire d'un « chef d'équipe » emploi jeune.**

C'est généralement le cas dans les mairies, où les emplois jeunes appartiennent à un service déjà constitué, comme les services environnement ou espaces verts. Le responsable désigné du ou des jeunes doit alors gérer une somme de travail supplémentaire. C'est pour minimiser cette somme de travail que les jeunes sont souvent recrutés en équipe, et que l'un d'eux est recruté en tant qu'encadrant. C'est le cas de l'équipe espaces naturels ou de l'équipe messagers du tri par exemple. **La délégation est une condition nécessaire à la poursuite des objectifs initiaux des encadrants responsables de services, qui recherchent alors chez les jeunes la propension à l'autonomie et la responsabilisation :**

*« Fut un temps où je les voyais tous les jours, maintenant c'est plus une fois par semaine [les messagers du tri ont leur bureau dans une autre annexe de la mairie]. Ils sont plus matures. Denis a un rôle de manager, puis moi j'avais déjà mes missions, donc de quoi faire. Eux sont en contact direct avec les partenaires, et les gens les appellent directement aussi. Ils volent un peu plus de leurs propres ailes. »*

(Encadrant, H, ingénieur environnement, mairie)

Pour autant, le rôle d'encadrant ne s'efface pas complètement au profit de l'autonomisation des jeunes, et le responsable continue à les accompagner ponctuellement sur le terrain pour des « opérations coup de poing » par exemple, de même qu'il continue à assister aux réunions mensuelles avec les partenaires, et à valider les comptes-rendus hebdomadaires que lui transmet le messager encadrant sur le bilan de leur travail.

Dans le service espaces naturels spécialement constitué d'emplois jeunes recrutés ensemble et sous la responsabilité d'un jeune encadrant, la mission de tutorat semble relever presque intégralement des fonctions de ce dernier. C'est-à-dire que le responsable du service environnement duquel il dépend ne suit l'équipe que de plus loin, avec un rôle de garantie et de conseil plus que de contrôle. L'emploi jeune encadrant a d'ailleurs été la personne interviewée au titre de tuteur, et sa prise en charge de la responsabilité est manifeste, comme le montrent ses outils d'évaluation. Toutefois, le jeune ne suit pas nécessairement les autres membres de l'équipe sur le terrain, et à ce titre désigne un second responsable d'équipe.

#### ◆ « L'injonction »

C'est dans le cas l'équipe d'éco-techniciens qu'apparaît la figure de l'encadrant **plus directif**. Cette équipe, pour laquelle n'a pas été recruté d'emploi jeune encadrant officiel, a déjà été caractérisée par sa faible autonomie, et le rôle de tutorat est toujours actif, comme l'indique le responsable du service espaces verts (qui est la personne qui a souhaité être interviewée comme « encadrant » des jeunes, mais qui n'est pas leur encadrant direct, fonction qui est attribuée à son adjoint) : « *Leur responsable les suit, il planifie leurs tâches, les encadre, les conseille* ». Le jeune confirme que c'est cet adjoint qu'ils voient quotidiennement, et qui leur donne « *le travail pour la semaine, les imprévus et les priorités* ».

Bien qu'aucun jeune n'ait été recruté officiellement pour tenir la fonction d'encadrement de l'équipe, un des trois jeunes a été désigné implicitement pour « s'occuper du groupe » sur le terrain :

*« Normalement, quand on a un travail à faire, il vient s'adresser à moi. Je ne suis pas chef, mais je m'occupe du groupe. »* (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)

Mais cette délégation informelle ne se cantonne qu'à la retransmission des directives données par le responsable, et le mode d'encadrement reste celui de « l'injonction ».

## 2. Des besoins d'encadrement contextuels

S'il existe des organisations différentes de l'encadrement, plus ou moins facilitées par les contraintes de la structure ou le profil du responsable, il est aussi des besoins d'encadrement différents chez les jeunes, ce différentiel s'expliquant soit par la qualification initiale du jeune, soit par la nature de l'activité, les deux étant mis en adéquation ou non au moment du recrutement.

La question de l'encadrement semble avoir été plus cruciale dans deux structures rencontrées, pour les activités d'animation des réserves naturelles et de la collecte sélective des déchets. Des besoins se sont en effet fait ressentir **au moment de l'arrivée des jeunes** dans la structure, c'est-à-dire au moment où ceux-ci doivent s'imprégner de leurs missions et construire leurs pratiques. Ces besoins se sont fait ressentir dans un contexte où aucun responsable n'était encore désigné, disponible ou compétent. C'est la situation dans laquelle se sont trouvés les animateurs nature pendant six mois, avant que n'arrive le coordinateur :

*« Entre août 98 et janvier 99, il n'y a eu personne. Je crois que ça a été difficile pour les animateurs. Ils avaient une attente de travailler ensemble. Moi je suis arrivé en janvier, et il m'a fallu le temps d'appréhender le fonctionnement. »* (Encadrant, H, coordinateur, association)



C'est également le cas de l'animatrice de la collecte sélective, qui est arrivée en même temps que sa responsable, et dont le relais avec l'activité ne s'est fait que partiellement avec les anciens acteurs :

*« Ce que je regrette, c'est de ne pas avoir vu l'animatrice avant moi, ne pas avoir pu aller avec elle dans les animations. Si dès le départ on avait eu les contacts. [...] Ma responsable est arrivée en même temps que moi. Sophie, la précédente chargée de mission, m'a expliqué en gros. »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

L'animatrice a donc dû se former plus ou moins seule, en mobilisant d'une part les quelques ressources de la structure, et ses ressources personnelles. Ses propos montrent bien la construction en partie autonome de ses méthodes d'animation, qu'elle a validées par ses propres moyens, puis finalement testées dans les classes et ajustées :

*« J'ai essayé de faire l'inventaire de tout. De tester tous les outils pédagogiques, les cassettes, et les kits, auprès de mes cousins. J'étais en contact avec Natacha qui était là avant moi, et petit à petit, on adapte les outils pédagogiques. Par exemple il y a des jeux un peu durs pour les petits [...]. Quand on n'a jamais fait d'animation, ce n'est pas très simple. On se dit 'est-ce que je vais faire une bourde ?', mais ça s'est bien passé. Avec le BAFA, j'avais travaillé dans deux centres aérés, et dans une colonie avec des adolescents. Et j'avais fait du baby-sitting. »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

Une première raison qui sous-tend cette difficulté initiale dans l'adaptation au travail réside dans l'absence d'un tuteur au moment de l'initiation, moment pourtant déterminant de l'apprentissage et la constitution du sentiment d'assurance et de confiance chez les jeunes.

Un autre facteur qui est peut-être mobilisable, avec plus de prudence, est celui de la **difficulté inhérente au travail lui-même**. En effet, dans les deux cas cités, les jeunes ont à réaliser des missions d'animations, sur un domaine spécifique, deux dimensions pour lesquelles ils ont déjà formés. Or la tâche leur est dans un premier temps difficilement accessible. A l'inverse, d'autres jeunes, notamment les personnes rencontrées dans les services environnement en mairie, n'ont pas manifesté de difficultés spécifiques dans la réalisation du travail, notamment quand il s'agit d'entretien des espaces verts, et alors même qu'ils n'étaient pas qualifiés pour ce type d'activités. Ces jeunes parlent d'une certaine facilité :

*« Tondre les pelouses je savais. Ramasser les feuilles couper l'herbe, il n'y a pas besoin d'apprendre. Au début on a commencé directement, sur le tas. [Il y avait des*

*choses difficiles à faire au début?]* Non. » (Jeune, H, technicien espaces naturels, CAP, mairie)

Toutefois, si on peut penser que les types d'activités rencontrés impliquent des niveaux de difficulté distincts – un indicateur est par exemple le niveau de qualification requis pour le recrutement – il faut prendre en compte que pour les derniers cas cités, le tuteur était présent au début de la formation ; et il ne faudrait pas déduire de jugement qualitatif rapide, dans le sens où des pratiques qui impliquent plus d'exécution que d'interprétation ou de création requièrent quand même des savoirs-faire techniques, et ceux-ci sont alors appris « sur le tas ».

### 3. L'apprentissage « sur le tas » comme invariant

Nous avons vu le statut et la présence du responsable dans la mission d'encadrement du jeune, les éventuels décalages entre les besoins de ces derniers et les réponses des premiers. Nous nous intéressons ici plus à la dimension pratique de l'apprentissage pendant l'action elle-même.

Un premier point qui apparaît est que **le responsable officiel du jeune n'est pas nécessairement celui qui lui enseigne concrètement les techniques sur le terrain**. C'est le cas notamment des jeunes affectés aux espaces verts. Ceux-ci travaillent en équipe, et sont formés au sein de celle-ci, soit par un emploi jeune de l'équipe qualifié, quand l'un d'eux justifie d'une formation aux espaces verts, soit par le personnel communal déjà en place, et avec lequel les jeunes travaillent ponctuellement :

*« [Vous avez appris des techniques ?] Quelques unes oui. J'ai appris à tailler les rosiers, les haies, préparer les sols. Si on sait faire ça c'est déjà bien. Pour la gestion différenciée, il n'y a pas de techniques spéciales. [Qui vous a appris ça ?] L'équipe avec qui j'étais quand j'ai commencé. Je n'ai rien appris après, à part semer du gazon, mais j'ai appris sur le tas. »* (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)

La transmission du savoir passe alors par un canal qui peut être horizontal, d'égal à égal, en terme de statut, mais aussi vertical, en termes d'ancienneté.

Un second point élargit la question de l'apprentissage au-delà de la seule dimension du tutorat, et fait apparaître **le processus normal de la maîtrise du travail** par celui qui le pratique, maîtrise qui se construit progressivement dans la pratique exercée, répétée, confrontée et améliorée :

*« Ces compétences, je les avais avant, mais pour tout ce qui concerne l'environnement, je l'ai appris sur le terrain. Pour le reste, j'ai vraiment découvert*

*mon métier sur le tas. Mais c'est surtout pour le fonctionnement, qui collecte, etc. Ce n'est pas compliqué, c'est vite venu.* » (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

L'encadrant de l'équipe espaces naturels insiste sur l'aspect positif et professionnalisant de l'apprentissage sur le tas, notamment pour les jeunes non qualifiés :

*« Il y en a deux qui ont appris un métier, sur le tas, ils n'ont pas de qualification mais maintenant ils savent planter un arbre, ils connaissent les désherbants, ils manipulent les tronçonneuses, les débroussailleuses. Pour deux qui avaient une formation espaces verts, ils n'ont pas acquis de compétences techniques en plus, si ce n'est le montage de projet. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

Nous pouvons toutefois opérer une distinction entre un apprentissage sur le tas **limité** dans sa durée, qui suffit rapidement à l'exercice de l'activité, et un apprentissage sur le tas **continu** qui, cumulé au fil des jours, contribue à l'acquisition d'un savoir et d'une maîtrise grandissants :

*« Mais moi j'apprends tous les jours dans mon travail. Je connaissais un peu les animaux, donc je me forme complètement sur énormément de choses, la forêt, la sylviculture.... Je comprends pourquoi on fait telles choses, j'apprends à maîtriser les manipulations, les mises en place. Mon temps de travail c'est une formation à part entière. »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

Cette distinction est notable dans l'enthousiasme qui anime les jeunes qui l'évoquent, et qui expriment le sentiment de progresser dans le sens d'une professionnalisation.

#### **4. Une évaluation imposée, improvisée ou éludée**

La mise en œuvre de méthodes d'évaluation du travail des jeunes, quel que soit leur degré de formalités, est symptomatique de l'attention accordée au tutorat. Il apparaît que cette démarche n'est pas systématique, et dépend de la formation du responsable en même temps que de l'accent mis sur la question de la professionnalisation.

Parmi les sept responsables rencontrés, deux ont institué des **méthodes d'évaluation formelles et régulières**. Il s'agit de personnes qui ont elles-mêmes été initiées à l'évaluation, notamment dans le cadre d'une qualification en animation, et qui mettent donc en œuvre naturellement des compétences déjà acquises :

*« Ils ont une grille mensuelle, pour prioriser les actions à mettre en place. C'est une grille que j'ai montée, avec problème / objectif / moyen / échéance, et qu'on revoit tous les mois. Cette grille permet de donner des priorités sur le terrain, et permet*

*aussi une évaluation. J'ai fait un bilan en juin 99, avec chacun d'eux. On a regardé les écarts entre la présentation et le contenu réalisé [...] . » (Encadrant, H, coordinateur, association)*

*« Moi j'ai mis en place une évaluation plus ou moins régulière. On ne me l'a pas demandé mais c'est ma façon de travailler. Donc on se réunit régulièrement, pour voir ce qui va, ce qui ne va pas, les améliorations. [...]... Au départ il y a une grille, c'était un support, j'avais pas mal travaillé dans l'animation d'où mes compétences en évaluation. Puis c'est allé tout seul. » (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)*

L'intérêt de l'évaluation prend tout son sens lorsque de celle-ci découlent des améliorations. En effet, les bilans organisés à raison de deux par an, dans l'équipe espaces naturels, ont fait apparaître différents problèmes qui ont été résolus par la suite. C'est par exemple optimiser la gestion de l'équipe sur le terrain en chargeant de cela la personne *ad hoc* :

*« Il y avait un responsable sur le terrain pour diriger le chantier, au niveau de la sécurité, pour former les autres... Au départ c'était le CAP espaces verts, puis celle qui a le BTS a repris ça. Par manque de compétence du premier. » (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)*

Si les critères d'évaluation portent sur des paramètres factuels de respect des consignes de sécurité, d'objectifs atteints, etc., ils portent aussi sur la dimension relationnelle entre les jeunes de l'équipe, comme en témoigne le jeune interviewé :

*« Ca améliore. On en fait une tous les six mois. Il y a des plus, des moins, il faut essayer de s'améliorer. Moi personnellement je ne parlais pas beaucoup, puis après s'est venu tout seul. Aujourd'hui ça va mieux, on se parle plus. » (Jeune, H, technicien espaces naturels, CAP, mairie)*

L'évaluation permet un recentrage des missions au regard des objectifs fixés et des objectifs réalisés, et ces bilans peuvent être transmis aux élus, comme forme de justification de l'activité :

*« L'évaluation, on a eu trois réunions en un an. Une après six mois, puis un point au bout d'un an, que j'ai présenté aux élus aussi, sur ce qu'on a fait ou non. Par exemple on n'a pas développé le pôle communication, mais on le fera dans un deuxième temps. » (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)*

Enfin, la mise en place de ces pratiques de remise en question, de travail sur soi, peut évoluer à terme vers des bilans plus informels, qui permettent de « *faire passer le message beaucoup mieux* ».

Il faut noter que le fait que ces encadrants justifient préalablement d'une compétence est déterminante dans la mise en place de l'évaluation, puisque celle-ci s'inscrit alors naturellement dans le cadre du tutorat. Ceci peut expliquer l'absence de ces méthodes dans d'autres structures, où les responsables n'ont peut-être pas ce réflexe.

En effet, l'évaluation de la mise en œuvre du dispositif, de l'adéquation entre le jeune et son travail, des éventuels problèmes rencontrés, des améliorations à apporter, n'est pas une évidence dans toutes les structures. S'il peut s'agir d'une absence de réflexe, puisque nous avons vu que les méthodes d'évaluation étaient mises en œuvre par des gens formés à cet égard, et que les méthodes peuvent être d'un usage plus ou moins complexe, des responsables évoquent aussi des **contraintes de temps, voire même d'intérêt** :

*« On a fait ça avec la Direction du Travail à la date anniversaire, mais en interne il n'y a pas vraiment de bilan. Mais on a quand même fait un bilan indirect quand on a proposé le deuxième. On pourrait faire ça de temps en temps. Mais on est tellement pris par les événements. Il faudrait voir ce qu'on peut faire mieux, ou non.. Mais un vrai bilan à tête reposée, non, on ne le fait pas. Mais en a-t-on vraiment besoin... Ce serait bien de le faire pour présenter le projet d'un deuxième emploi jeune. »*

(Encadrant, H, président, association)

A noter que si l'absence d'évaluation est plus ou moins justifiée par le discours du responsable, le jeune peut contrer cet état de fait et faire de lui-même un auto-bilan, lorsqu'il repère des points d'achoppement dans son travail. Il faut noter que ceci est apparu dans un contexte de très – voire trop – grande autonomie du jeune :

*« Pour l'orientation déchets, Benoît a fait sa propre réorganisation, il m'a dit 'je ne suis plus en phase avec ma raison d'être', donc il s'est recalé par rapport aux missions initiales. Il n'était pas à l'aise, donc il a fait son auto bilan. »*

(Encadrant, H, président, association)

Le cas de l'animatrice de la collecte sélective montre aussi que le jeune, dès lors qu'il est autonome et que la relation l'autorise, peut pallier aux manques inhérents à sa situation de travail. Aucune méthode d'évaluation n'est formalisée, mais la jeune femme fait régulièrement des bilans auprès de sa responsable, pour lui dire ce qui va ou non, ce dont elle a besoin.

Enfin, un responsable évoque, outre le manque de temps ou de réflexe, **des freins inhérents à la situation de travail des jeunes**, qui rendent difficile l'évaluation dans la mesure où l'activité est mal définie :

*« On est parti comme ça, ça fonctionne ou non. On ne s'est jamais arrêté pour leur demander si ça fonctionnait ou non. Il faudrait profiter de l'an 2000 pour faire un bilan et établir un programme sur un an. Mais on n'a pas pris le temps, et on n'a pas d'objectifs précis pour ces trois emplois [...]. Ils n'ont pas de programme, donc pas de regard précis, donc c'est dur de leur demander leur avis. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Il apparaît que les jeunes en question discutent entre eux des problèmes, mais que ces micro-bilans restent au niveau de l'équipe et ne sont pas retransmis aux responsables. Des améliorations pensées ensemble sont donc difficilement réalisables, mais des problèmes relationnels cités par ailleurs entre l'équipe et la hiérarchie semblent constituer un frein à l'échange :

*« On discute comme ça, pour savoir si ça marche, ce qui ne va pas, est-ce que c'est réalisable... On a rencontré des difficultés, mais ça restait entre nous... »* (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)

Le principe d'évaluation, formelle ou non, n'est donc pas un réflexe dans toutes les situations de travail rencontrées. **Des bilans peuvent être institutionnalisés sur l'impulsion d'un responsable qui bénéficie d'une expertise en la matière**, bilans réguliers dont les résultats se sont fait ressentir dans le sens d'une amélioration du travail ou des relations. Ces bilans formalisés peuvent constituer une « preuve » pour justifier de l'activité des jeunes et éventuellement légitimer la création des emplois.

D'autres situations font apparaître que **si l'évaluation du travail et de ses conditions ne sont pas formalisées, elle peut être faite spontanément par le jeune**, ou de façon informelle entre le jeune et son tuteur dans le cadre des échanges réguliers et souples qu'ils entretiennent.

Enfin, une troisième situation montre que de l'absence de prise d'initiative de la hiérarchie en terme de bilan, couplée à la nature potentiellement conflictuelle des relations entre les jeunes et les responsables, résulte une **situation de travail « bancale »** et peu optimisée. Si des problèmes sont inhérents à la base de la création des emplois jeunes, rien ne semble pouvoir améliorer la situation. La perspective d'évaluation est envisagée comme positive, mais peu probable.

\*\*\*

Deux types de causalités structurent la qualité du suivi et de l'encadrement du jeune : d'une part des **contraintes de structure, de répartition des missions et du temps de l'encadrant**, mais aussi de son **expertise**, et d'autre part **l'attention accordée par l'organisme aux besoins de professionnalisation des jeunes**.

Du côté des jeunes, les besoins sont aussi différents selon le **degré de compétences requis pour la réalisation du travail, et selon leur capital de ressources personnelles mobilisables et donc leur possibilité d'auto-formation**.

Il apparaît que pour beaucoup, les jeunes apprennent **sur le tas**, parfois par l'intermédiaire d'une autre personne que le responsable désigné, et dans une proportion variable selon l'autonomie du jeune et la diversité des tâches.

Enfin, la **qualité de la relation entre l'encadrant et le jeune** semble être un indice de la qualité du travail effectué ou en tout cas de son appréhension par le jeune. L'encadrant peut soit constituer une personne ressource et conseil, et le travail du jeune relève alors de « **l'interprétation** » de l'activité. Soit il constitue une figure d'autorité qui dirige, et le travail du jeune relève alors de **l'exécution**. Ces indices sont importants pour la compréhension du sentiment ou non de professionnalisation et d'appropriation d'un métier par le jeune.

## **B. LA FORMATION**

Une exigence inhérente au dispositif emplois jeunes est que le jeune puisse bénéficier au maximum de formations, dans un objectif de professionnalisation. Les structures ont plus ou moins pensé et mis en œuvre ces plans de formation, depuis les jeunes qui ont déjà bénéficié de plusieurs formations, jusqu'à ceux dont le plan n'est pas encore décidé. De leur côté, les jeunes manifestent plus ou moins de besoins ou de désirs à cet égard. Mais il apparaît que jeunes et responsables semblent rarement en décalage sur cette question. Nous étudions donc les différents niveaux de formation selon leurs objectifs. En effet, la **formation répond à des besoins spécifiques à l'activité des jeunes**. Elle est également un **moyen conscientisé pour augmenter les chances de pérennisation**. Ou bien au contraire la **formation n'apparaît pas comme une priorité**.

Notons qu'outre les formations « formalisées » dont nous allons parler, certains jeunes ont bénéficié d'une « initiation », les premiers jours ou les premières semaines de leur emploi. L'animateur de réserves naturelles a passé quinze jours sur un des sites avec ses collègues recrutés en même temps que lui, de même que la chargée de mission cynégétique a passé une semaine en forêt, accompagnée par sa responsable, pour repérer son terrain de travail.

## 1. Répondre aux besoins de l'activité

Un premier objectif de la formation des jeunes est d'abord **d'aider ceux-ci dans la réalisation de leurs missions**, en répondant à des besoins qu'ils rencontrent sur le terrain, à des questions qu'ils se posent, et donc d'optimiser les résultats des activités. L'intérêt est alors tant pour la structure qui fonctionne au mieux que pour le jeune qui maîtrise son travail.

Une première caractéristique de ces plans de formation liés aux besoins est qu'ils prennent forme seulement après un certain temps d'intégration du jeune dans la structure, afin justement de voir apparaître les différents besoins au fil de la pratique :

*« Ce sont des jeunes déjà très formés. On a pris le parti de la première année, les laisser tranquilles, et de voir au bout d'un an les formations complémentaires. »*

(Encadrant, H, coordinateur, association)

*« On n'a pas pu se lancer dès le départ car on ne savait pas comment allait s'organiser le travail sur le terrain. C'est ensuite qu'est apparu le besoin d'élagage par exemple. Mais il fallait d'abord coller au terrain pour voir les besoins. »*

(Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

Le président d'une association, qui par ailleurs n'a toujours pas prévu de plan de formation, insiste sur le fait que celle-ci doit bien **être adaptée aux besoins concrets** du jeune, liés à ses activités, et il apparaît que **ces besoins ne sont pas nécessairement spécifiques aux domaines environnementaux** :

*« La question de la formation, dans ce cadre, c'est autre chose que d'envoyer un gars deci delà. La question, c'est 'a-t-on intérêt à ce qu'il soit performant en informatique ou en écriture ?' Il faut une formation personnalisée par rapport à ses missions concrètes. »* (Encadrant, H, président, association)

Il s'agit ici d'un jeune dont une grande partie du temps est consacrée au travail administratif, et qui par ailleurs bénéficie déjà d'une formation professionnelle dans les déchets. Mais cela fait apparaître que la formation peut être comprise – par la structure – comme une optimisation de toutes les tâches du jeune, même celles qui ne relèvent normalement pas de la fiche de poste. Il s'agit alors moins d'une visée à long terme de professionnalisation dans le secteur environnemental que d'une recherche d'efficacité à moyen terme. La maîtrise de l'écriture et de l'informatique sont des atouts évidents, et contribuent à la valeur du jeune sur le marché du travail. Ce sont des qualifications qui dans ce contexte ont du sens, dans la mesure où le maniement de l'écriture et la rédaction peuvent éventuellement influencer sur l'élection d'un projet. Il s'agit toutefois de compétences



connexes qui participent plus d'une simple qualification que du réel apprentissage d'un métier dans l'environnement. Ces mêmes formations d'informatique ou de prise de parole en public sont par exemple proposées à l'ensemble du personnel du syndicat mixte de gestion de la collecte sélective des déchets ménagers.

La formation doit donc répondre aux besoins requis pour la pratique de l'activité. Les besoins peuvent être localisés par les jeunes eux-mêmes, qui demandent alors des formations spécifiques pour y répondre. Ainsi l'animatrice de la collecte sélective, après plusieurs absences de succès de ses animations sur des parkings, et en vue de ses animations aux classes maternelles :

*« Si je fais de l'animation sur les parkings de supermarché, certaines techniques de communication me manquent. J'ai demandé une formation CNFPT, je suis en liste d'attente, sur les bases de la communication. »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

Ou bien les formations peuvent être organisées directement sur l'instigation du responsable, qui anticipe la demande des jeunes :

*« Nous, on a fait une formation de balisage des chemins de randonnée, ils ne l'auraient peut-être pas fait. C'était sur mon initiative, ça leur permet d'être plus autonomes sur les projets qui peuvent être montés. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

Ce même responsable a également fait une demande de formation en arrosage et élagage intégré, besoins qui vont se faire ressentir au moment de la finalisation des aménagements, et en reconnaissance des végétaux pour les jeunes non qualifiés.

La réponse au besoin peut donc être plus ou moins directe, et la formation vient alors solutionner un problème ou optimiser une action.

Conciliant ces deux visées, l'animation des réserves naturelles a fait apparaître deux besoins communs à l'ensemble des jeunes, qui sont des besoins en marketing, pour la promotion de l'activité auprès des collectivités locales, et des besoins de compétence dans l'accompagnement en chemins de randonnée, cette dernière formation permettant en outre aux jeunes d'être en accord avec la réglementation :

*« Les animateurs ont demandé comment on structure la mise en place de prestations, comment on en fait la promotion [...]. On a mis en place une formation à la mise en place d'un produit nature, avec une démarche marketing. C'est une formation de neuf jours, avec un organisme extérieur spécialisé dans le marketing. La formation est étalée dans le temps, les animateurs retournent sur leur site, c'est une démarche*

*de recherche - action. C'est très apprécié, car très concret. Et en avril on va leur faire passer le brevet d'initiateur de randonnée pédestre [...] ça leur permettra d'être 'dans les clous' au niveau de la législation.* » (Encadrant, H, coordinateur, association)

Cette association est ici caractéristique par l'accent mis sur la formation, qui fait l'objet d'une démarche intégrée au fonctionnement de la structure. Les possibilités sont donc importantes, et l'organisme propose aux jeunes autant qu'il répond à leurs attentes – les jeunes pouvant également proposer d'animer eux-mêmes des formations – :

*« On a un gros programme de formation avec l'association. [...] On a des formations qu'on nous propose régulièrement, et à la demande. Par exemple un stage sur les insectes, on peut proposer des formations, j'en ai réalisées en tant que formateur. [...] On a beaucoup de formations et la possibilité de faire beaucoup de formations. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Ce sont donc des **formations spécialisées en environnement qui sont offertes aux jeunes** – initiateur chemin de randonnée, accompagnateur moyenne montagne, guide du patrimoine, mise en place de sentiers forestier, gestion des rivières, marketing des réserves naturelles, insectes – mais aussi des formations **plus connexes**, comme la formation aux premiers secours.

Le fait que les jeunes soient « *très demandeurs de formation complémentaire* » constitue un moteur supplémentaire à la multiplication des formations.

## **2. Une formation en vue de pérennisation**

Un second enjeu, qui n'est pas toujours dissociable du premier, est celui de la **formation comme vecteur de professionnalisation**, parfois plus que de la seule pérennisation du poste. Qualifier au maximum le jeune, c'est lui fournir les moyens d'assurer au mieux son avenir professionnel, qu'il soit pensé au sein de la structure ou en dehors. Nous distinguons à cet égard deux types d'attitudes.

### **◆ Pérenniser l'emploi**

Il y a tout d'abord **les responsables qui se battent pour la pérennisation du poste pour les jeunes en place**, en leur donnant les moyens de la faire, et en les motivant explicitement sur ce point. La formation est alors un enjeu stratégique dans le devenir du jeune. Elle doit lui permettre de mobiliser les moyens et les compétences nécessaires à la création de son activité et à sa légitimation :

*« On les pousse à avoir une démarche qualité, à créer de véritables produits. C'est la qualité de leurs prestations qui fera que leur emploi deviendra pérenne. »*  
(Encadrant, H, coordinateur, association)

Une stratégie est de mettre l'accent sur une activité en particulier, et de qualifier les jeunes sur un service normalement délégué à un prestataire, en vue de l'intérioriser. L'enjeu est financier pour la structure, et le « tour de main » est de faire en sorte que salarier le jeune représente une économie pour la structure et non plus un coût :

*« La demande de formation élagage, ça correspond à un besoin sur le terrain, à une attente des emplois jeunes, et à une visée à plus long terme. [...] S'ils sont formés en élagage, c'est très important, parce que c'est un très gros budget pour la commune, il y a beaucoup d'élagage d'urgence et ça coûte très cher en externe. Donc si ça pouvait permettre de conserver les emplois jeunes en les intégrant au personnel communal, car on développe des compétences sur des tâches pas encore effectuées en interne. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

Outre la dimension stratégique, et conscient que les postes peuvent ne pas être pérennisés, ce même responsable insiste sur le fait que la formation est de toute façon un droit pour le jeune et une obligation pour la structure :

*« Je me battrais pour qu'on l'obtienne. Pour l'équipe c'est à la fois un besoin et une obligation. Car au terme des cinq ans, soit l'emploi jeune est pérennisé dans son poste, soit on lui propose dans le privé. Donc il a besoin d'une formation, pour lesquelles on a des subventions de toute façon. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

#### ◆ Pérenniser l'avenir

Une seconde attitude est celle de **responsables qui ne peuvent rien garantir en terme de pérennisation de l'emploi, mais qui assurent une formation à visée plus générale**, répondant alors à l'exigence du programme sur le point de la lutte contre l'exclusion des jeunes non qualifiés.

Le responsable du service espaces verts d'une mairie est ici conscient du handicap potentiel que peut représenter sur un CV le passage par un emploi jeune en mairie non pérennisé, en terme de constat implicite « d'échec », puisque « le jeune n'a pas été conservé ». C'est alors que la question de la formation, « théorique, valorisante et diplômante », prend toute sa valeur :

*« On a eu un emploi ville, il n'a rien fait, il n'allait même pas aux formations. Donc à part avoir travaillé ici pendant cinq ans... Ce n'est pas suffisant, il faut montrer qu'on a eu des formations spécifiques, qu'on a évolué, il faut pouvoir faire valoir sa connaissance pratique sur le terrain. [...] Sur cinq ans, ce n'est pas valorisant sur son CV, si on est admis en emploi jeune et qu'on n'a pas évolué dans la structure, pas progressé au niveau théorique. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Il faut noter que cette vision suppose en partie que la seule activité du jeune pendant cinq ans ne constitue pas une expérience suffisante. Cela semble être valable surtout pour **les postes peu qualifiés, occupés par des jeunes peu diplômés**, où l'expérience professionnelle, peu valorisante parce que n'ayant pas supposé la mobilisation de compétences spécifiques, ne suffit pas à qualifier le jeune. Pour ces emplois peu qualifiés, l'emploi jeune et la formation qui l'accompagne ne représenteront alors une réelle opportunité qui si le jeune prend le soin d'approfondir par lui-même sa formation :

*« La formation, ils en ont reçu une, une formation appliquée à la gestion des milieux humides. Ca s'inscrit dans un plan de formation de gestion différenciée. Nous on leur donne une chance car c'est un secteur nouveau, et il y aura bientôt une forte demande. S'ils prennent le soin d'approfondir, ce sera intéressant pour eux. Mais ça peut aussi être une formation qui n'a rien à voir, comme de l'informatique ou de la remise à niveau en maths. Ils ont droit à tout type de formation, car on part du principe qu'ils ne resteront pas là, et tout ce qu'ils peuvent acquérir pour après est un plus. C'est toujours ça de pris. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Les éco-techniciens sont donc intégrés à toutes les formations organisées pour le personnel communal, à savoir formation informatique, ou formation « gestes et postures » pour ne pas avoir mal au dos.

Si la formation part d'un principe de qualification un peu large, le responsable fait part des difficultés de mettre en œuvre ces formations auprès des jeunes, souvent peu motivés :

*« Mais on sait aussi qu'il faut enlever au maximum les contraintes, sinon les jeunes n'y vont pas, si c'est loin ou quoi... ils sont rétifs. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Ce manque d'enthousiasme et ces situations qui placent la mairie en porte à faux vis-à-vis des organismes de formation – qui réservent plus de places que celles qui vont être occupées réellement – sont aussi un frein au déploiement d'un plan de formation optimal. Le discours du jeune éco-technicien, malade pendant plusieurs sessions de formations, et portant sur l'absence de besoins spécifiques en terme de qualification, semble confirmer que la motivation ne caractérise pas une certaine frange des jeunes dans cette mairie.

Un autre responsable du service environnement d'une mairie est lui assez optimiste concernant le devenir des messagers du tri de son service, intégrant dans ce devenir l'enjeu de la formation :

*« En environnement, tout ce qui est tri aura forcément de l'avenir. Après, au niveau hiérarchie, leur poste exact, je ne sais pas. Mais ils pourront bénéficier de*

*formations, et pourquoi pas être ingénieur. »* (Encadrant, H, ingénieur environnement, mairie)

#### ◆ **Des attentes en terme d'accès à la formation continue**

Une forme de pérennisation de l'emploi pour les jeunes peut passer par le biais des **concours de la fonction publique**, évoqués par plusieurs jeunes en mairies, qui leur permettrait à terme d'accéder à un poste de fonctionnaire titulaire. Deux difficultés d'importance se posent toutefois à ce niveau.

La première concerne **l'incertitude**, à l'heure actuelle, **quant à l'ouverture effective aux emplois jeunes des concours internes de la fonction publique**. Si quelques jeunes estiment que cette possibilité leur sera peut-être offerte à l'issue de leur cinq années d'activité en emploi jeune, d'autres interviewés sont plus formels quant au caractère irréaliste de cette hypothèse.

Reste alors la possibilité de passer les concours en externe. Mais se pose alors la question de la formation, à laquelle semble-t-il les emplois jeunes n'ont pas toujours droit :

*« Je suis en contact avec la mairie, donc je me suis renseigné sur les concours administratifs, pour être agent de maîtrise. Je vais essayer de rester dans l'administration. Mais il me faut une formation pour passer un concours. Nous on n'y a pas le droit, c'est seulement pour les titulaires. Mais il y a d'autres centres de formation, ils pourraient nous ouvrir une formation. Tous ceux qui sont en interne passent la formation, pour une remise à niveau avant les concours. J'en aurais besoin aussi, parce qu'il y a du français, des maths, et moi le bac c'est loin. »* (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

Par ailleurs, en admettant que les jeunes puissent suivre cette formation, se pose encore la **question de l'adéquation du contenu des formations proposées avec la nature des besoins d'acquisition de connaissances des jeunes**. Or cette adéquation ne semble pas à l'heure actuelle satisfaite, dans la mesure où les activités des jeunes sont nouvelles, et la filière de formation aux métiers du secteur de l'environnement non encore organisée :

*« J'ai fait un stage au CNFPT sur l'animation avec les moins de trois ans. Mais le CNFPT n'est pas adapté à ce qu'on attend. Il n'y a pas de formation sur le thème de l'environnement. Ce qu'il faudrait, c'est qu'en même temps qu'on invente ces nouveaux métiers, on mette en place des filières de formation continue. S'il n'y a pas de formation qui correspond aux domaines... »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

Une jeune femme interviewée soulève en outre le problème lié au niveau de diplôme demandé pour accéder à certains concours, qui, dans sa situation, la rend soit trop, soit trop peu qualifiée :

*« Avec un Bac +2, c'est une très mauvaise place, car les concours sont pour Bac ou Bac +3. Et ce sont les concours de la fonction publique, ce n'est pas dans l'environnement. C'est pour être bibliothécaire, etc. »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

La formation apparaît donc centrale dans l'objectif de qualification du jeune, et ceci d'autant plus que les chances de pérenniser l'emploi sont faibles. Toutefois, cette formation n'est pas toujours accessible, soit que le jeune n'y ait pas droit, soit que les contenus qui correspondent à ses attentes, relatifs au secteur de l'environnement, ne soient pas encore constitués en programme de formation.

### **3. Un plan de formation peu prioritaire, mais le souhait que l'expérience professionnelle soit qualifiante**

Il est apparu enfin que dans plusieurs structures, la formation n'était pas prioritaire, ou en tout cas qu'elle n'avait pas encore été pensée. Plusieurs raisons semblent expliquer cette mise de côté. Mais il apparaît à chaque fois que responsables et jeunes s'accordent sur cette question, dans le sens d'un projet qui n'est pas encore prioritaire, même s'ils en perçoivent l'intérêt.

Dans le cas des messagers du tri en mairie, des bribes de formation ont été assurées par les partenaires locaux et nationaux mais rien n'a été organisé encore au niveau de la structure. Là où le responsable évoque une certaine **vacuité dans les formations spécialisées dans le secteur des déchets** – tout en assurant que la volonté municipale est de pousser les jeunes dans la voie de formations dès qu'ils en auront vent – , le jeune invoque lui le **manque de temps, plus que l'absence d'envie** :

*« Je n'en ai pas eu encore [de formation]. Ce serait bien d'en faire, mais ce n'est pas évident. On n'a pas forcément le temps car on travaille beaucoup. On est parti de rien, on a pris le service, il a fallu mettre tout en œuvre, donc ce n'était pas évident de faire une formation dès le départ. Mais je vais voir si c'est possible cette année. Ce serait une formation liée à l'environnement.[...] Les espaces verts je n'y connais rien. Ce serait pour avoir une vue plus large de l'environnement. »* (Jeune, H, messager du tri encadrant, Bac, mairie)

La formation n'est pas vécue comme prioritaire dans la mesure où le jeune se sent les compétences suffisantes pour effectuer correctement son travail, mais elle aurait plus pour

visée un élargissement de la perspective environnementale du jeune, ce qui à terme peut lui ouvrir un champ d'actions et d'expertises plus variées, et donc contribuer à sa professionnalisation dans ce secteur.

Dans le cadre de l'ONF, la question de la formation ne s'est pas encore vraiment posée, et ce d'autant plus qu'elle est **compliquée par un problème de statut**. Les agents de l'ONF sont fonctionnaires, et bénéficient à ce titre de formations nationales. Mais l'emploi jeune relevant du droit privé, ses droits en terme de formation sont plus flous. Ces questions administratives et juridiques, abstraites pour le technicien responsable des jeunes, ont freiné la mise en place du plan de formation :

*« Jusqu'à présent, on ne s'est pas trop polarisé dessus. Moi l'emploi jeune je ne savais pas ce que c'était [...]. Tant que Cécile était seule, il n'y avait pas de problèmes, mais il faut harmoniser avec la seconde maintenant, donc je vais demander les textes. La question de la formation ne s'est pas encore posée. [...] On va tenter le coup si quelque chose l'intéresse, je sais qu'il n'y a pas de problème au niveau des stages régionaux, c'est sur deux jours. Sur le plan national, c'est plus compliqué, c'est loin, c'est complet, c'est une semaine... »* (Encadrant, H, technicien forestier, établissement public)

La jeune femme évoque, elle, le manque de temps, consacré à la mise en place du dispositif de recherche, qui ne lui a pas permis de se pencher réellement sur la question.

Le manque de temps est encore invoqué dans cette troisième structure, tant par le président de l'association que par le jeune conseiller en projets environnementaux :

*« Là, ça merdoie. On n'a jamais mis un plan en place. On en a parlé plusieurs fois, mais on ne s'est jamais posé en disant comment. »* (Encadrant, H, président, association)

*« On ne s'est pas du tout penché dessus, moi parce que je n'ai pas le temps.[...] Ça ne me pose pas de problèmes. »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

La question de la formation fait pourtant apparaître plusieurs enjeux. Le responsable reconnaît que l'absence de plan de formation est un double tort, d'une part en terme de manquement à l'exigence inhérente au programme, d'autre part pour des raisons plus humaines de développement de soi. A ce titre, et au regard de l'expérience quotidienne du jeune, la formation semble pensée comme un atout pour le bien-être personnel plus que pour la professionnalisation du jeune :

*« La professionnalisation, d'apprendre des choses pas connues, ça c'est ouvert dans son travail, sur le terrain, tous les jours on découvre des trucs. Mais la formation*

*doit permettre de structurer la pensée interne, de ne pas juste prendre les choses au vol. Ça lui permet d'être plus lui-même. Ce n'est pas juste une formation technique et opérationnelle, c'est pour se sentir bien dans sa peau aussi. Moi j'ai appris beaucoup pendant un stage de construction de partenariat. »* (Encadrant, H, président, association)

Le jeune est plus ferme à l'égard de la formation, qui, telle qu'elle existe, n'est pas une priorité pour lui dans la mesure où « il apprend tous les jours dans son travail ». La question n'est alors pas tant la question du plan de formation que celle de la **reconnaissance des compétences dans une vue de professionnalisation** :

*« Moi mon souci c'est une reconnaissance de compétence, plus qu'une formation. J'acquière des compétences tous les jours dans ce travail, ce matin j'ai eu un cours d'hydrologie spontané, dans le cadre de mon boulot. »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Responsable et jeune se rejoignent sur cette question de la professionnalisation, avec pour idée que **les cinq années passées en emploi jeune ne doivent pas se cantonner à un seul passage par un statut souvent disqualifié, mais doivent équivaloir à un niveau de diplôme, correspondre à une qualification reconnue**. La formation ne doit alors pas être le seul vecteur de cette reconnaissance, mais ce sont au gouvernement et aux organismes professionnels de convenir de grilles de qualification en regard de métiers qu'ils auront définis :

*« A la fin, la professionnalisation, ça doit être que le métier soit reconnu, d'une façon X ou Y, peut-être par le plan de formation, mais il faut que mon métier ce soit ça, et pas seulement 'il est passé par un emploi jeune pendant cinq ans'. Mais ça ne passe pas forcément par le plan de formation. C'est aussi à la fédération nationale de faire ça. »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

La fédération nationale dont dépend l'association s'est par exemple réunie dans le cadre d'une convention avec les ministères de l'Emploi et de l'Environnement, afin d'identifier les postes et les nommer, au regard des expériences des deux ou trois cents emplois jeunes recrutés par l'organisme. Cette catégorisation pourrait être un premier pas vers une catégorisation diplômante par exemple. Le président de l'association, ayant lui-même bénéficié d'une équivalence de diplôme agricole pour avoir passé cinq ans dans une chambre d'agriculture, prône cette voie de professionnalisation :

*« C'est au gouvernement de faire reconnaître qu'un individu qui a passé cinq ans puisse être reconnu comme un équivalent BTS ou autre chose. Il faut qu'il y ait une reconnaissance d'une mission qui a été bien accomplie, et il faut nommer et*



*reconnaître ces cinq ans et cette mission, que ce ne soit pas juste un emploi jeune. Ca pourrait être une équivalence de Bac +2 sciences naturelles par exemple, ça me paraîtrait bien ça, logique. Il faudrait voir plusieurs équivalences selon les orientations prises pendant les missions. » (Encadrant, H, président, association)*

La formation n'est donc pas nécessairement un enjeu en soi pour tous les organismes, encore que beaucoup y voient la nécessaire condition de la professionnalisation du jeune. Lui sont trouvées également des alternatives, lorsque la formation apparaît superflue dans un contexte déjà très enrichissant pour le jeune, alternatives qui pourraient être l'idée d'expérience diplômante. Mais que l'accent soit mis ou non sur la formation, il apparaît que c'est bien en regard du statut d'emploi jeune que se fondent les volontés d'en sortir, de ne pas rester figé dans cette seule image parfois peu valorisante (nous y reviendrons), et dès lors l'accent doit être mis sur la reconnaissance des compétences, qu'elle passe par le biais de la formation ou non.

#### **4. Des paramètres matériels, budgétaires et organisationnels**

Centres de formation professionnelle, organismes nationaux de formations spécialisées, CNFPT, GRETA, mais aussi partenaires locaux ou nationaux pour la collecte sélective des déchets..., plusieurs organismes sont sollicités par les structures, dans le cadre d'accords souvent déjà établis.

Nous avons vu toutefois que **tous les organismes ne sont pas spécialisés dans l'environnement, et tous ne peuvent donc pas prodiguer les formations idoines**. La question de l'inadéquation, dans la fonction publique, de la structure de formation qu'est le CNFPT, avec les problématiques spécifiques au secteur de l'environnement, a notamment été soulevée par certains jeunes auprès de Martine Aubry lors des rencontres d'Arles, en juin 1999.

Dans d'autres structures par contre, qui ne relèvent pas de la fonction publique, les plans de formation peuvent être facilités par **affiliation de la structure avec un organisme de formation spécialisé dans le domaine environnemental :**

*« Au niveau des besoins collectifs, avoir créé huit postes nous permet d'avoir du poids auprès des organismes de formation. L'ATEN, Ateliers Techniques des Espaces Naturels, c'est un organisme de formation national auquel on cotise, on a des formations gratuites. » (Encadrant, H, coordinateur, association)*

Une partie de la formation est également facilitée pour les messagers du tri ou l'animatrice de la collecte sélective, dans la mesure où il existe une **école de formation des ambassadeurs du tri** – dans laquelle l'animatrice a passé une semaine –, et dans la

mesure où le **partenaire national** Eco-emballages prend activement en charge des séminaires de formation théorique ou pratique, comme pour la maîtrise d'outils pédagogiques, et organise des rencontres entre ambassadeurs, où chacun peut parler de son expérience, ce qui peut contribuer à une formation horizontale, « entre collègues ». Les partenaires nationaux ou les prestataires locaux dans le secteur de la collecte sélective contribuent ainsi à la professionnalisation et à la création d'une identité professionnelle des jeunes. Plus l'activité est précisément définie et formalisée, plus il est possible de la constituer en métier.

**Les dimensions matérielles, de budget, de nature des formations** dispensées par les organismes liés à la structure, **de prise de décision dans l'organisation** sont en effet des paramètres importants dans la mise en œuvre des formations, et peuvent vite constituer des freins. Les structures sont à cet égard plus ou moins bien servies, plus ou moins libres dans leurs démarches. Dans une association de bénévoles qui n'a encore rien structuré en terme de formation, et qui n'a aucun accord avec aucun organisme, l'organisation et le poids financier de la formation sont d'emblée des contraintes potentiellement rédhitoires :

*« Je sais qu'il existe des financements. Ce sera le principal obstacle [l'accès à la formation si elle coûte trop cher à l'association]. Je sais que la Région finance, mais je n'ai pas étudié le truc... »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Dans une mairie, le responsable de l'équipe espaces naturels, lui-même emploi jeune, est en attente de réponse par rapport aux demandes qu'il a faites :

*« Pour l'instant il n'y a pas eu réellement de formation, juste deux petites. [...] Mais c'est en prévision. C'est un point important : moi j'ai les demandes, les attentes, j'ai remonté, on attend les nouveaux budgets pour les subventions.. C'est des demandes que j'ai faites, que je suis, puis c'est la commune qui gère. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

Les plans de formations des jeunes en mairie peuvent être plus formalisés, et aussi facilités, en terme de gestion, par une prise en charge de la définition du plan par un organisme extérieur, et en terme de financement, par des subventions et des tarifs préférentiels :

*« Leur plan de formation est suivi par une personne de l'animation locale de la CLEF, qui établit un programme sur un an. On a été obligé de trouver un cursus de formation qui corresponde au cadre d'emploi, donc c'est quatre modules de gestion différenciée, avec à venir la taille des végétaux endémiques, la gestion des petits*

*cours d'eau. C'est financé en partie par la région, et on a un tarif préférentiel. »*

(Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Un enjeu de la formation est donc de **faciliter l'accès du jeune à son travail et d'en optimiser les résultats**, ceci au regard de besoins apparus dans la pratique, mais aussi de **lui assurer un avenir professionnel, sinon la pérennisation de son poste**. Cette réponse est **plus ou moins favorisée par les contextes structurels**, certains ayant déjà des partenariats avec des organismes de formation – spécialisés ou non –, des budgets alloués, des subventions.

Nous pouvons distinguer schématiquement trois types d'attitudes de la part des acteurs du programme à l'égard de la formation. Tout d'abord, certaines structures **prennent le volet formation à cœur** et qui y répondent pour plusieurs raisons : parce que des besoins en compétences se font sentir, parce que la formation participe du processus de pérennisation de l'emploi, et parce que la demande des jeunes est un moteur. D'autres structures reconnaissent la nécessité de formation, mais **n'y entrent que progressivement**, pour différentes contraintes, souvent de temps, mais aussi de manque d'information, ou de difficultés d'organisation. Enfin, apparaissent des structures où **la formation n'est pas prioritaire**, ni pour les responsables, ni pour les jeunes, pour les contraintes déjà citées, mais aussi parce que ces structures envisageraient plus volontiers d'autres alternatives, et notamment que l'expérience des cinq années d'activité soit en elle-même professionnalisante et diplômante.

### **C. LES PERSPECTIVES DE PERENNISATION DANS LA STRUCTURE**

Se pose à présent la question délicate de la pérennisation des emplois jeunes. Nous entendons ici le terme de pérennisation dans le sens de la transformation de l'emploi jeune à l'issue des cinq années en un emploi « classique » et durable. Si cette ouverture sur la création d'emploi n'est pas une obligation du programme, elle n'en est pas moins un objectif qui doit être pris en considération dès la création de l'emploi jeune, puisque les perspectives de pérennisation doivent figurer dans le dossier de demande. Les objectifs du programme Nouveaux Services Emplois Jeunes étant en effet de contribuer à la résorption du chômage et à la lutte contre l'exclusion, l'issue du contrat emploi jeune doit déboucher sur une embauche du jeune, idéalement dans la même structure avec la création d'un contrat de travail stable, sinon dans une autre, grâce à la qualification acquise par le jeune durant ses cinq années d'expérience. Nous avons vu l'enjeu de la formation à cet égard.

#### **1. Un avenir sous contrainte budgétaire**

L'enjeu le plus déterminant dans la continuation du poste du jeune est celui de son financement. En effet, la plupart des structures ont évoqué la question de la **contrainte**

**budgétaire comme principal frein à la pérennisation.** Face à ce constat toutefois, les attitudes diffèrent.

**Les associations semblent être les structures les plus concernées** par le problème de la pérennisation des emplois, dans la mesure où la question du financement de ces postes, après l'arrêt des subventions gouvernementales, sera cruciale. En effet, nous avons vu que ces associations à but non lucratif, ne bénéficient souvent pas de ressources permettant de financer ces emplois. Certains interlocuteurs estiment qu'il y a incohérence entre le statut de l'association et l'objectif d'employer le jeune :

*« Or il y a incohérence dans la demande qui nous est faite : une association est par définition à but non lucratif, mais il faut pérenniser. Comment on fait ? »* (Encadrant, H, président, association)

Ce sont pourtant ces structures qui semblent les plus actives dans la mise en œuvre des moyens de cette pérennisation, question que les responsables ont intégrée au moment même de la constitution du dossier :

*« [La pérennisation des emplois] On a réfléchi dès le départ à cette question. On sait que les recettes de l'animation nature n'arriveront pas à financer les postes. »* (Encadrant, H, coordinateur, association)

*« Mais on s'en préoccupe depuis le début. Le conseil d'administration a été très correct, il s'est demandé tout de suite quid de la gestion pour après, donc pensant à la pérennisation. C'est pour ça qu'ils ont refusé le second emploi jeune. »* (Encadrant, H, président, association)

L'enjeu pour ces structures est alors de créer les moyens d'obtention de ces ressources, car la contrainte budgétaire apparaît comme le seul frein à l'embauche :

*« A la fin des trois ans qui restent, j'aimerais que ça continue comme ça, qu'on trouve un équilibre financier pour compenser la disparition des subventions publiques. Mais ça veut dire qu'il faut rentrer 120 000 F. La seule question est financière, car pour le reste, il n'y a pas de problème. »* (Encadrant, H, président, association)

Toutefois les associations ne sont pas les seules structures *a priori* tributaires de contraintes budgétaires. **Les ressources des établissements publics ou des collectivités locales sont également limitées et déjà allouées à des postes prioritaires :**

*« Il y a des contraintes budgétaires. La tendance à l'ONF n'est pas le développement. On a déjà un certain nombre de postes de forestiers gelés, puis ce n'est pas la mission première de l'ONF, la recherche. »* (Encadrant, H, technicien forestier, établissement public)

Les enjeux qui sous-tendent la gestion du personnel communal dans une mairie sont révélateurs de la dimension concentrique des contraintes et de leurs effets en chaîne. La contrainte initiale est en fait « politique » : salarier le jeune à un salaire normal hors subventions, soit 150 000 F annuels, c'est augmenter la masse salariale de la commune. Cela signifie qu'il faut alors augmenter la pression fiscale sur les habitants. Or, d'une part l'augmentation des impôts locaux signifie potentiellement la fuite des administrés et des entreprises – donc moins d'impôts locaux et de taxe professionnelle –, d'autre part, « *la diminution des impôts locaux est un geste très fort* », électoralement parlant. En somme, moins d'impôts locaux revient à dire moins d'emplois, et la gestion du personnel non titularisé relève de la quadrature du cercle dans cette commune. Les comptes sont alors vite faits :

*« Un agent coûte à la municipalité 150 000 F, un emploi jeune c'est 20 000 F. Le service du personnel fait de la gestion avant tout. Quand on intègre quelqu'un de façon définitive, ça fait une pression fiscale, on augmente les impôts locaux, et les gens sont mécontents. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Que les structures bénéficient ou non de sources de revenus, il apparaît que la contrainte budgétaire est toujours existante, et avancée comme argument de frein à la pérennisation des emplois jeunes. Le fait d'avoir recours à un emploi jeune, outre la part d'effet d'aubaine, peut en effet signifier que la structure est à la base sous contrainte, et que de fait le sort des jeunes reste problématique. Mais il est intéressant de noter que ce sont les associations qui semblent s'investir le plus dans une tentative de pérennisation des postes. Une explication peut être que ces associations, qui ne sont pas assurées de bénéficier de dispositifs d'emplois aidés successifs, doivent capitaliser sur les jeunes en place, et ce d'autant plus fortement qu'il s'agit de jeunes qualifiés, qui développent des compétences personnelles et professionnelles propices au développement de la structure.

## **2. Des solutions de pérennisation**

En effet, si les contraintes de la pérennisation des postes sont budgétaires, il s'agit pour les structures, et notamment pour les associations, de développer des sources de financement. C'est par exemple proposer des prestations plus ou moins directement liées à leurs activités, mais aussi chercher des sources de financements auprès de partenaires. Il s'agit, d'une façon plus générale, d'arriver à créer une activité et à la rendre indispensable.

### **◆ Le développement d'activités rémunérées**

La « **prestation de service** » apparaît comme une première source de financement de l'emploi pour les associations, prestations qui existent déjà partiellement et qu'il s'agit de développer. Sur les réserves naturelles, les animations constituent une première source de

revenus, qui pourrait couvrir entre un tiers et la moitié du salaire du jeune, voire 80%, mais seulement sur les sites les plus touristiques :

*« L'expérience des centres pour l'initiation à l'environnement le montre. Ce sont des structures nationales qui ont dix à quinze ans de pratiques, ils sont obligés de faire du conseil pour financer leur activité. Les recettes de l'animation nature pourront financer au mieux 30 à 40 % de l'activité. »* (Encadrant, H, coordinateur, association)

La référence aux problèmes de financement rencontrés par d'autres structures dans le même secteur d'activité montre que le responsable a déjà calculé que la rémunération des animations ne peut pas être sa seule source de financement. Il encourage en conséquence les jeunes animateurs à constamment développer cette activité, mais aussi de nouveaux projets, il tente de les responsabiliser à cet égard :

*« Tout l'enjeu aujourd'hui c'est ça. C'est sensibiliser les animateurs que c'est eux qui ont la charge du développement de leur activité. »* (Encadrant, H, coordinateur, association)

Cette sensibilisation est soutenue en amont par les moyens accordés aux jeunes pour développer leur activité. En effet, si le jeune structure suffisamment bien son activité, il a la possibilité de déléguer l'animation à des stagiaires ou des saisonniers, ce qui lui permet de prendre plus en charge la gestion de nouveaux projets. Le jeune est ainsi d'autant plus responsabilisé, et peut optimiser le développement de son activité et donc les sources de son financement :

*« C'est leur offrir une possibilité de développement dans leur emploi. C'est l'idée de tout de suite donner des perspectives d'évolution. Dans un premier temps, c'est à vous de créer vos activités, puis vous serez plus acteur de développement et gestionnaire de cette activité. »* (Encadrant, H, coordinateur, association)

Les résultats en terme d'activité sur les sites sont déjà manifestes, les calendriers d'animations étant plus remplis que ceux de l'année précédente, et un animateur ayant déjà recruté cinq saisonniers pour l'animation de son site en été.

Pour une autre association, la pérennisation passerait par la création de prestations finançables, comme des inventaires, des travaux ponctuels pour l'ONF ou le Conseil Général, ou des animations scolaires. Outre que ces actions ne pourraient subvenir au financement intégral du salaire du jeune, se pose en plus le problème de la fiscalisation de ces revenus :

*« Mais avec la fiscalisation... Si on nous fiscalise tout ça, on ne pourra pas tenir, c'est incohérent. Donc c'est la grande inconnue... »* (Encadrant, H, président, association)

Les contraintes des associations sont donc à la fois structurelles, propres à leur statut, et fiscales. Et il apparaît que **même en multipliant ces services, les ressources restent insuffisantes pour financer un salaire intégral**. La seconde alternative, complémentaire, est le subventionnement par des organismes partenaires, qui financent souvent déjà une partie du salaire de l'emploi jeune.

#### ◆ **Les partenaires financeurs**

Pour les associations, la rémunération de prestations de service n'est pas dissociable de **subventions complémentaires d'organismes partenaires**. Nous avons vu que le développement de partenariats avait déjà pour but de financer une partie de l'emploi jeune. Il s'agirait alors de financer dans une plus large mesure. Les responsables interrogés estiment que ces subventions devraient représenter au minimum 50% du financement du salaire :

*« L'enjeu des deux premières années, c'est la qualité des accords locaux. C'est ce qui fera que dans cinq ans, ça continuera. On a une mission de service public. Il faudra arriver à ce que les acteurs, la Région, le Département, les collectivités locales, continuent à nous suivre. On a des acteurs privés potentiels qui doivent pouvoir être intéressés par notre activité. EDF et l'Agence de l'Eau s'engagent à financer sur cinq ans. Il nous faudra pérenniser cette collaboration, démontrer l'utilité de l'emploi mis en place. Aller vers une sorte de mécénat. »* (Encadrant, H, coordinateur, association)

Pour la pérennisation du poste d'animatrice de la collecte sélective des déchets, dont le syndicat mixte est conscient de la pertinence, des demandes de subventions seraient envisagées auprès de la Région ou d'Eco-emballages.

#### ◆ **Une création d'activité avant une création d'emploi**

Enfin, l'enjeu principal dans la pérennisation du poste est qu'il s'agit de créer une activité avant de créer un emploi. Cela revient au **fondement de la légitimité de l'emploi jeune, qui doit constituer une activité nouvelle, cette nouveauté supposant une réponse à un besoin et donc par là l'assurance de sa pérennisation**. Le coordinateur des réserves naturelles insiste sur l'importance du processus qui va de l'activité à l'emploi, la légitimité de l'une fondant la création de l'autre :

*« Dans cinq ans, si leur activité est devenue indispensable, elle ne sera pas remise en cause. Il faut parler de création d'activité avant de parler de création d'emploi. »*  
(Encadrant, H, coordinateur, association)

Pour le responsable de l'équipe espaces naturels en mairie, lui même emploi jeune, l'enjeu central de la pérennisation de son équipe réside dans son caractère progressivement

indispensable. Sa dynamique d'action dans ce sens est favorisée par un discours au niveau de la mairie qui ne cantonne pas l'expérience aux cinq ans, mais qui dit plutôt « *dans cinq ans on verra* ». Dès lors, la porte est ouverte aux jeunes pour démontrer le bien fondé de leur activité et pour se donner les moyens de sa pérennisation. La stratégie de l'encadrant est donc, pour se rendre indispensable, de « **créer le besoin** ». Ce besoin réside d'une part dans l'activité déjà exercée par l'équipe pour l'aménagement de parcelles en friche, mais aussi, à terme, dans l'internalisation de l'activité d'élagage, et ce grâce au plan de formation dont nous avons déjà cité l'enjeu stratégique :

*« Si on arrête, ça posera problème : est-ce que les espaces qu'on entretient maintenant vont redevenir en friche ? Je ne pense pas. Nos missions ne pourront pas être remplies par le personnel déjà existant. En terme de temps surtout, puis de compétences éventuellement. Si on a des élagueurs dans l'équipe, et qu'ils s'en vont, ça va coûter très cher à la mairie. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

Mettant ces deux atouts de son côté, l'encadrant est assez optimiste quant à la pérennisation de tout ou partie de son équipe. Les activités des jeunes ne sauraient s'arrêter d'emblée sans conduire à une régression du service aux habitants, et les salaires pourraient être payés par le budget alloué à l'élagage, jusqu'alors confié à un prestataire extérieur :

*« A mon avis ce sera la pérennisation de l'équipe. Ils peuvent être intégrés dans le personnel communal. [...]. Ils peuvent pérenniser quatre emplois. Après, c'est quatre salaires... Avec le responsable du personnel, j'en ai discuté, je lui ai fait comprendre que si les besoins sont pris en charge en interne, ça pérennise les postes. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

La démarche de l'encadrant est ici particulièrement active en faveur de la pérennisation, dans la mesure où il a déjà développé des stratégies dans ce sens, et qu'il a déjà consulté le service du personnel, moins de deux ans après la création de l'équipe. Cela peut se comprendre en partie par le fait que l'encadrant est employé jeune lui-même, et que s'il craint moins pour sa place, du fait de ses qualifications en géographie, il est tout de même solidaire des autres emplois jeunes.

Dans une autre mairie, où la pérennisation de l'équipe d'éco-techniciens est beaucoup moins assurée, comme nous le verrons, **une solution éventuelle à la conservation de l'activité réside dans le développement d'un projet d'animation** autour d'une mare et d'une ferme pédagogiques. Toutefois, la réalisation de ce projet est sous forte contrainte financière, et mise en danger par des risques importants de vandalisme :



*« C'est un projet à 100 000 F, donc il faut faire attention. Mais c'est dommage car on a tout le potentiel pour le faire. On a eu un retour positif de tout le monde, donc ça pourrait très bien marcher, et ce serait un point focal pour développer tout un tas de choses qui seraient à la charge de l'équipe gestion différenciée. S'il y avait ce boom, là ça assurerait la pérennisation des emplois jeunes. C'était notre espoir avec la ferme pédagogique. Mais on a besoin de locaux. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Les contraintes ne résident alors pas tant dans le potentiel de l'activité que dans les facteurs externes de sa réalisation.

### **3. Des contextes peu propices à la pérennisation**

Enfin, si nous avons vu les fortes contraintes budgétaires qui pèsent sur beaucoup de structures, mais également les dynamiques mises en œuvre pour trouver des solutions à la pérennisation, il apparaît des contextes moins propices que d'autres pour le développement et la poursuite du poste du jeune.

#### **◆ Des responsables favorables à une pérennisation par ailleurs incertaine**

Plusieurs responsables se déclarent partisans de la pérennisation des postes emplois jeunes, parce qu'ils bénéficient directement de leur activité ou sont convaincus de leur utilité. Pour autant, réalistes, ils savent qu'il existe un **décalage entre leur souhait et les exigences de leur structure en terme de ressources humaines ou de politique budgétaire** :

*« Moi, à mon niveau, je ne sais pas s'ils vont pérenniser. Personnellement je souhaite pouvoir les garder, il faut une communication permanente pour faire changer les habitudes gens, c'est un gros travail, un travail de fourmi. »* (Encadrant, H, ingénieur environnement, mairie)

Toutefois, ce n'est pas tant la pérennisation du poste du jeune en question – et donc son développement professionnel – qui intéresse ce responsable, que la **pérennisation du poste tout court**, puisqu'un autre emploi jeune ferait également l'affaire. (Nous reviendrons dans le chapitre suivant sur ces risques du dispositif, en terme de « turn over » des emplois jeunes).

La responsable de l'animatrice de la collecte sélective des déchets est convaincue de la pertinence de la pérennisation du poste du jeune, pour les mêmes raisons de soutien de la communication auprès de la population pour ne pas faire baisser les résultats du tri sélectif. Mais elle n'est pas sûre que les élus du syndicat mixte employeur soient convaincus de la nécessité de poursuivre l'action de l'emploi jeune, dès lors qu'il faudra la financer :

*« Il faut au minimum une personne, pour la communication. Je ne sais pas si les élus du syndicat seront convaincus [de la nécessité de maintien du poste]. Et nous, on est trop peu nombreux ici pour qu'on puisse prendre en charge entre nous le poste d'Aline. »* (Encadrant, F, resp. collecte sélective, syndicat mixte)

Cette interrogation est d'autant plus vive que si la collecte sélective est une pratique bien acceptée par les habitants, nous avons vu que la présence sur la commune de la plateforme de valorisation des déchets a engendré, elle, davantage de contestations, que les élus ne souhaitent peut-être pas risquer de raviver.

#### ◆ **Préparer les jeunes au départ**

Une politique, dans les structures qui savent que la pérennisation des postes n'est pas assurée, est de **préparer les jeunes à l'idée qu'ils ne seront probablement pas gardés**, et donc de les préparer à la recherche d'un autre emploi. Si la pérennisation n'est pas totalement exclue, elle reste plus qu'incertaine, et les structures préfèrent se garantir contre un éventuel retour d'accusation de « leurre ». La politique est de les préparer au pire, et tant mieux si le meilleur arrive. Il s'agit de ne pas décevoir les jeunes en même temps que c'est une façon de ne pas trop s'engager. C'est le cas par exemple de la responsable de la cellule recherche en cynégétique :

*« On lui a bien dit 'au bout de cinq ans, ce n'est pas prévu que ça débouche sur autre chose', ça dépend de la DG et de ses objectifs. Ça peut, mais on n'en sait rien [...]. Il y aura peut-être des ouvertures, dans les années à venir, l'ONF est en pleine diversification, pour des apports autre que le bois. Mais on ne peut pas lui dire qu'on la garde. »* (Encadrant, H, technicien forestier, établissement public)

Cette politique est particulièrement claire dans les mairies, et semble relever d'une **certitude plus que d'une précaution**. Dans une mairie, la politique de franchise est une directive donnée en amont par le service du personnel et le secrétaire général :

*« Ce sont les directives des ressources humaines et du secrétaire général de leur répéter, pour leur signifier qu'à la fin du contrat on ne les embauche pas. Ça, c'est valable dès qu'on a des emplois aidés. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Les jeunes de l'équipe de messagers du tri ont, eux, été convoqués chacun leur tour par le responsable d'équipe, la responsable emploi service et le secrétaire général, afin qu'ils exposent leurs plans pour l'avenir.

Il semble que ce soit dans les mairies que cette politique de préparation au départ soit la plus forte, et dans celles-ci que le devenir des jeunes semble le plus incertain. Une hypothèse explicative serait que les communes pensent pouvoir continuer à bénéficier d'emplois aidés d'une part, et d'autre part que ce n'est pas le jeune en tant que personne

spécifique, mais bien le produit de son activité, qui constitue une plus value pour la structure, dans la mesure où les jeunes ne sont généralement pas qualifiés et que leurs postes ne supposent pas la capitalisation de compétences spécifiques. A ce titre, **nous pouvons opposer les mairies et les associations en termes de projets de pérennisation et d'intérêts dans la conservation des jeunes en poste.**

◆ **Aider les jeunes à se diriger**

Lorsque les responsables n'envisagent pas de pérennisation des emplois dans leur structure, pour les différentes raisons déjà évoquées, ils se préoccupent néanmoins de l'avenir des jeunes. Nous avons vu que la formation était pensée par beaucoup comme un réel devoir et comme un « *coup de pouce* » donné à ces jeunes en vue de leur professionnalisation. C'est à cette formation que se réfèrent les encadrants pour « faciliter » l'idée du départ, dans le sens d'accomplissement d'une mission, même si celle-ci ne doit pas déboucher sur un emploi direct, mais plutôt servir de tremplin :

*« [Si les jeunes ne sont pas gardés] L'opportunité la plus forte pour eux ce serait de postuler dans une autre collectivité locale, car ils auront déjà une expérience non négligeable. En entreprises privées, ils auront les compétences pour le paysagement, l'entretien des espaces verts et création, car ils auront déjà créé et suivi des projets d'aménagement. Le plus, ce serait évidemment la formation élagage. S'ils l'ont, ce sera un gros plus pour être embauchés. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

*« On leur répète sans cesse que dans le cadre légal, leur contrat ne sera pas renouvelé, donc je voulais voir leurs aspirations, ce qu'ils font... L'objectif, c'est de dispenser à des gens pas qualifiés une formation qui leur permette, à l'issue du contrat, de postuler avec plus de chances. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Le devenir des jeunes, outre les acquis de la formation et de l'expérience, dépend ensuite de la volonté et des capacités du jeune. Certains bénéficient en effet d'un capital social plus conséquent que d'autres, et les responsables ne misent pas de la même façon sur tous les jeunes :

*« Sur les trois, il y en a un qui est limité au niveau de la parole, qui est aphasique. Jérémie, je ne sais pas s'il a des projets d'avenir. Simon a priori a des idées plus précises quant à son avenir. Il a plus d'atouts aussi, il a un Bac pro, c'est quand même une formation en alternance et un diplôme. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

S'il est à peu près sûr que les jeunes en poste ne seront pas gardés, certaines structures ont quand même le souci de leur future orientation, et ont le sentiment d'avoir quand même

« servi à quelque chose » dans le sens d'un accompagnement dans les premiers pas de la vie professionnelle : « on a rempli notre contrat, c'est-à-dire les former pendant cinq ans, leur mettre le pied à l'étrier. »

\*\*\*

L'hypothèse de la pérennisation de l'emploi du jeune est donc abordée de façon différente selon les structures. Si pour l'ensemble des employeurs la principale difficulté qui se pose est celle du financement du poste, il apparaît que les structures peuvent réagir différemment à cette contrainte. Deux phénomènes peuvent être observés : **d'une part ce sont les associations qui paraissent développer le plus activement des stratégies susceptibles de déboucher sur un financement du poste de l'emploi jeune**, à travers la recherche de partenariats avec les acteurs publics et privés locaux et régionaux. **Les mairies, également sous contrainte budgétaire, paraissent moins actives** dans cette recherche de partenaires susceptibles d'assurer la pérennité des postes des actuels emplois jeunes. D'autre part, **les postes pour lesquels la pérennisation est la plus « travaillée » sont les postes occupés par les profils de jeunes à plus fort potentiel, jeunes qui représentent pour la structure un capital de compétences personnelles et professionnelles qui va au-delà des missions qu'ils assurent**. Alors que nous avons l'impression que dans les mairies, l'activité, qui requière peu de qualification, pourrait être assurée par une personne ou par une autre, il semble que pour les associations, le capital professionnel (compétences, mais aussi inscription dans les réseaux locaux) soit inscrit dans la personne du jeune actuellement en place.

#### **D. LE PROJET PROFESSIONNEL DES JEUNES**

Si nous avons étudié jusqu'à présent les différents vecteurs de la professionnalisation et les enjeux de la pérennisation des postes au niveau des structures, il convient maintenant de coupler ces paramètres avec les volontés et les stratégies des jeunes, afin de comprendre comment s'inscrit l'emploi jeune dans leur projet professionnel.

De même que sont apparues différentes attitudes dans les structures, nous pouvons repérer différentes stratégies professionnelles chez les jeunes, depuis ceux, très motivés, qui désirent pérenniser leur poste, jusqu'à ceux qui « restent en attendant mieux », en passant par ceux qui ne se font pas d'illusion sur la reconduction de leur poste, mais qui se sentent désormais engagés dans une filière, relative à la thématique environnementale.

##### **1. Des jeunes motivés pour rester**

La majorité des jeunes rencontrés semblent être motivés pour rester dans la structure et développer leur emploi, et de fait sont souvent **investis dans les démarches pour la**

**pérennisation de leur poste.** Le cas le plus flagrant est celui des animateurs de réserves naturelles, qui construisent avec leur responsable la dynamique propice à cette pérennisation, dynamique impulsée par la structure elle-même :

*« La grande interrogation, la grande crainte, c'est le problème de la pérennisation. On a la chance que la structure va mettre tout en œuvre pour pérenniser les emplois, c'est demandé par la direction de l'association. Les gens qui ont monté le projet y croient dur comme fer. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Responsabilisés par la structure, les jeunes sont conscients des enjeux liés à leur devenir et agissent en fonction :

*« On a cinq ans pour faire nos postes. Il faut être réaliste. Nos postes ne seront pas financés par les animations. Si on dit qu'un poste coûte 200 KF à l'année, si on vend 500 F l'animation, il faudrait faire 400 animations à l'année. [...] Nos postes, on ne va pas les pérenniser comme ça. Ils seront pérennes en liant des contacts avec les communes, les hôtels, etc. qui vont financer. Il faut montrer l'intérêt de ce qu'on fait pour que les communes mettent des billes, il faut monter des projets, faire des bilans. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

C'est bien leur avenir que les jeunes prennent en main dans l'optimisation de leur activité, et la question n'est pas celle de leur seul avenir en tant que salarié mais bien de leur réalisation professionnelle. Le jeune animateur rencontré s'investit parce qu'il aime ce travail, d'autant plus qu'étant responsable et jouissant d'une certaine autonomie, c'est à lui de le faire évoluer, donc de l'adapter au mieux à ses compétences et ses souhaits :

*« Le poste me plaît, la région me plaît. [...] Pour l'instant j'ai envie de continuer, c'est vraiment ce que j'ai envie de faire. Je me sens à ma place, au sein de l'association, dans le réseau d'animateurs, et dans la vie locale de la commune. »*  
(Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Le jeune conseiller en projets environnementaux dans la seconde association est également conscient que la pérennisation de son poste dépend du développement de son activité et des moyens qu'il mobilise pour son financement : *« le but est que ça [le projet de compost individuel] me prenne tout mon temps, pour que ça pérennise mon emploi, et qu'on prenne d'autres personnes »*. La volonté du jeune et son optimisme vont jusqu'à lui faire envisager la création d'autres postes en plus de la conservation du sien :

*« De l'activité et du financement, il y en a facile pour deux autres emplois jeunes qu'on peut occuper vraiment. Moi je passe 50% de mon temps sur le fonctionnement, donc si on est trois, on divise ce temps par trois, donc ça fait du temps pour*

*développer d'autres choses, on sera obligé d'y arriver de toute façon.* » (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Le jeune est ici encore porteur de son avenir puisque c'est lui qui est en contact direct avec les partenaires potentiels, et qu'il émet des idées de prestations de services susceptibles d'être facturées.

Parmi les jeunes qui souhaitent conserver la même activité au sein de la structure, nous pouvons distinguer un profil sensiblement différent, qui est celui **des jeunes qui espèrent pouvoir rester dans la structure, mais qui n'ont pas les mêmes moyens d'action en termes de développement d'activités**, ou comme forces de proposition. Ils sont alors plus tributaires de données contextuelles favorables ou non au financement de leur poste qu'ils n'en sont les acteurs. C'est le cas d'un emploi jeune au service espaces naturels d'une mairie et de la chargée d'étude cynégétique à l'ONF :

*« Ce serait bien qu'ils nous gardent au bout de cinq ans. J'aimerais bien être gardé dans les espaces verts, être embauché définitivement, fonctionnaire. Je pense que c'est possible. Nous ils nous ont dit qu'il y avait quand même des chances. »* (Jeune, H, technicien espaces naturels, CAP, mairie)

*« Avec beaucoup de chance, il y a une possibilité de pérenniser ma place ici avec un contrat plus ferme, ou un CDD. Cinq ans c'est très court pour obtenir des résultats, donc ce serait royal de rester, je ne refuserais jamais cette opportunité là. »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

Une caractéristique de ce profil est que les jeunes envisagent un avenir professionnel hors de la structure, au cas où ils ne seraient pas gardés. Mais il apparaît que **leurs recherches s'orienteraient dans les mêmes directions que celle de leur activité actuelle**, à savoir les espaces verts privés pour l'un, et un autre secteur de l'ONF ou un poste à l'ONC (Office National de la Chasse) pour l'autre :

*« Soit je me retrouve sur le marché du travail, avec cinq ans à l'ONF, qui est quand même un organisme sérieux... J'aurai peut-être envie d'aller voir ailleurs, mais j'essaierai de rester dans la partie, retrouver un endroit dans l'ONF... Je ne connais pas les statuts. Sinon à l'ONC, ou dans une association de protection de la nature. Avec tous les bouleversements de l'environnement aujourd'hui, il y aura peut-être de nouveaux postes. Il y a une loi de gestion forestière qui sort bientôt par exemple. »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

Il apparaît que ces jeunes ne semblent pas trop inquiets pour leur avenir, même si celui-ci ne s'inscrit pas idéalement dans la continuité de leur poste actuel. Ils semblent

considérer que **leur expérience de cinq ans en emploi jeune constitue pour eux un atout qu'ils peuvent valoriser.**

## **2. L'emploi jeune comme première étape dans l'environnement ou les collectivités**

Un second profil de jeunes est caractéristique par une **certaine inquiétude quant à leur avenir dans le poste occupé**, soit qu'ils ne croient pas à sa pérennisation, soit qu'il ne constitue pas le poste idéalement souhaité, mais aussi par un désir de rester dans la branche environnement dans laquelle ils se sont engagés.

Il s'agit dans les deux cas du messenger du tri et de l'animatrice de la collecte sélective des déchets. Les deux jeunes manifestent en effet une certaine inquiétude quant à leur devenir, ce pour deux raisons. **La première est liée au statut, et à sa finitude :**

*« Il y a le fait derrière qu'on ne sait pas ce que ce sera dans cinq ans. Il y a la précarité qui colle au statut. Entre emplois jeunes on se remonte le moral. On essaie de se dire que ça va aller. »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

La seconde raison de cette inquiétude réside dans le fait que **leur mission d'éducation des populations ne semble pas éternelle, et par essence « épuisable » :**

*« Moi j'ai appris une profession, mais je ne sais pas si dans cinq ans ça va se transformer en véritable profession. »* (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

*« Je ne sais pas si le syndicat verrait l'utilité de garder quelqu'un qui répète. Dans une classe, quand on est passé une fois, ils ne demandent pas de revenir. [...] Apparemment, je ne pense pas qu'ils trouveraient utile de garder un animateur. »*  
(Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

Face au possible « épuisement » de son activité d'animation dans les écoles, l'animatrice de la collecte sélective imaginerait des alternatives, comme l'instauration d'un ramassage en porte à porte avec un système à plusieurs poubelles (plutôt que les habitants aillent sur les lieux où se trouvent les containers), mais ce système suppose des zones à fortes populations pour être rentable.

Pour autant, les jeunes sont convaincus de l'utilité de leur activité à long terme, car *« les résultats baissent dès qu'ils ne sont plus derrière », « parce qu'il faut faire des piqûres de rappel, sinon les gens oublient et c'est normal »*. L'éducation des populations au recyclage est une action constante, mais les jeunes ont aussi bien conscience des contraintes budgétaires des structures, et pressentent que la pérennisation de leur poste ne serait pas une priorité.

Conscients de leur position précaire, les deux jeunes prévoient de **partir avant la fin de leur contrat :**

« *Moi je partirai avant les cinq ans. On ne peut pas miser sa carrière sur cinq ans. [...] Un emploi jeune c'est 'cinq ans et au revoir', moi je veux un CDI. Là ça me fait une petite expérience.* » (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

« *Je me suis donné minimum deux ans. Ne pas partir avant deux ans, pour avoir une expérience.* » (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

L'emploi jeune constitue donc **une première étape, une première expérience, qui doit permettre au jeune de s'engager dans une voie connexe**, et de rester idéalement dans l'environnement, voire en plus dans les collectivités locales pour le messenger du tri en mairie :

« *[Et agent de maîtrise, ce serait pour faire quoi exactement ?] Je ne sais pas encore. Mais ce serait à la ville. Puis plus axé sur l'environnement, mais il y a différents emplois, donc je ne sais pas encore. Mais après cette expérience, c'est sûr que je reste engagé sur le secteur de l'environnement. Mais ça peut être aussi la voirie. C'est assez vaste. L'idéal, ce serait de continuer dans le prolongement de l'emploi jeune, en tant qu'agent de maîtrise, mais ça n'existe pas encore.* » (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

La voie de l'animatrice semble moins bien dessinée. La jeune femme va peut-être tenter de passer des concours pour être professeur technique en aquaculture, ce qui rejoindrait sa passion initiale. Elle souligne toutefois les contraintes de temps auxquelles elle est soumise, du fait de son travail, ce qui l'empêche de mener par ailleurs des recherches d'emploi ou de préparer les concours :

« *En emploi jeune, on nous dit que c'est parfait pour chercher un autre emploi, mais ce n'est pas vrai, car on travaille 39 heures, on n'a pas le temps de chercher du travail.* » (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

### **3. Un premier travail provisoire**

Pour un jeune éco-technicien, l'emploi jeune aux espaces verts ne s'inscrit dans pas dans son projet professionnel, d'une part parce qu'il n'en a pas réellement construit un, d'autre part parce que ce projet ne concernera *a priori* pas les espaces verts, ni même l'environnement. Le jeune a accepté ce travail pour ne pas être au chômage, et reste toujours dans la perspective de le garder en attendant de trouver mieux. **L'emploi jeune n'est donc qu'un sas, « plus supportable que satisfaisant » :**

« *Un jour je peux tomber sur une proposition intéressante, dans n'importe quel domaine, et si c'est mieux je prends. Mais dans quelle spécialité, je ne sais pas. Je ne me vois pas spécialement rester dans l'environnement, non, plutôt pas même. Pour*



*moi c'est juste pour dépanner. C'est un premier boulot, je me fais une expérience, je n'ai pas envie de ne rien faire. Je regarde d'autres choses. Je pense partir avant les cinq ans, ça c'est sûr, oui.* » (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)

Toutefois, si son domaine d'activité ne l'intéresse pas, il cherche à **rester dans la fonction publique**, puisqu'il a déjà passé plusieurs concours, de La Poste, de la SNCF, des Hôpitaux et des Impôts. Le responsable de son service est optimiste quant au devenir du jeune dans cette voie :

*« Simon est celui qui se bouge le plus, pour intégrer une administration. [...] On est à peu près sûr qu'il intégrera la fonction publique, de toute façon il peut y accéder par concours sur titre. Il pourrait très bien être stagiaire dès qu'un poste est vacant, contrairement aux deux autres qui sont plus en attente. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Le jeune avoue quand même que son métier « idéal » serait celui de commercial.

#### **4. La création d'une identité professionnelle**

La question qui se pose, pour mieux comprendre les envies et les stratégies professionnelles des jeunes, est celle de savoir si se constitue au cours de l'expérience emploi jeune une identité professionnelle, identité autour de laquelle les jeunes construiraient leur projet professionnel.

Pour une partie des jeunes interviewés, caractéristiques pour leurs affinités environnementales, **l'emploi jeune semble avoir contribué à la création d'une identité professionnelle stable, dans le sens où ils ont concrétisé des envies en réalisations, dans un contexte de travail et non plus de loisirs.** Ce sont ces jeunes animateur de réserves naturelles, conseiller en projets environnementaux, chargée de mission cynégétique, qui font ce qu'ils aiment faire, et qui sont professionnellement reconnus à ce titre. Responsabilités et autonomie, prise en charge de leur travail, parfois acteurs de la pérennisation de leur emploi, ces jeunes ont les éléments en main pour avoir le sentiment d'exercer un métier. L'animateur des réserves naturelles se reconnaît dans un état d'esprit et des motivations qu'il partage avec les sept autres animateurs en emploi jeune et avec le coordinateur. Le conseiller en projets environnementaux se reconnaît dans la militance de son association.

Toutefois, des nuances peuvent exister sur la conception de métier : ainsi la chargée de mission cynégétique a plus l'impression d'avoir un travail qu'un métier, parce qu'elle n'arrive pas à expliquer facilement le contenu de son activité, et que sa conception du métier relève d'une activité socialement reconnue. Cette ambiguïté réside dans le caractère

nouveau de l'activité, qui peut alors constituer, à la marge, un **handicap pour le jeune si celui-ci a du mal à valoriser son expérience, dans la mesure où elle semble ne se référer à aucune autre :**

*« Le problème, c'est que je corresponds tout à fait à l'emploi jeune, parce que ce que je fais, ce n'est pas un métier qui existait. Donc c'est peut-être difficile à faire valoir. Peut-il correspondre à un profil ?... »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

Deux problèmes se posent donc : celui de nommer l'activité, et donc de donner corps au réel, et celui d'exprimer le contenu de ce réel, qui reste opaque aux yeux des autres s'ils ne peuvent le comparer. Avoir un nouveau métier peut alors être professionnellement porteur en terme de débouchés mais semble n'avoir de sens que si ce nouveau métier bénéficie d'une reconnaissance sociale. **La situation du jeune ne doit alors pas être unique mais bien plusieurs fois répétée pour converger vers une définition officielle et légitime,** et contribuer à la construction d'une identité professionnelle chez les jeunes.

Outre la dimension du plaisir ou de l'autonomie dans le travail, l'identité professionnelle peut être construite et **renforcée par un effet d'inscription dans un réseau professionnel.** C'est notamment le cas pour les jeunes en charge de la collecte sélective des déchets, et plus spécifiquement l'animatrice, qui a plusieurs fois participé à des séminaires entre ambassadeurs du tri, organisés par Eco-emballages, où les jeunes peuvent confronter leurs expériences, « parler du métier ». Cette même animatrice a également participé aux rencontres d'Arles, où elle a rencontré la Ministre de l'Environnement. Le fait d'évoluer dans un environnement de pairs, doublé du fait d'être reconnu par le gouvernement comme porteurs d'une activité normalisée, contribuent au renforcement du sentiment d'identité professionnelle, en l'occurrence d'animateur du tri. Un exemple en est qu'à l'issue des rencontres, les jeunes ont décidé de créer une association d'ambassadeurs et d'animateurs du tri. L'identité professionnelle transcende alors le seul statut mais englobe un secteur entier, qui est celui des déchets. Toutefois, et cela peut apparaître comme un paradoxe, les deux jeunes employés dans le secteur des déchets, alors que ce sont parmi les emplois jeunes rencontrés ceux qui sont inscrits dans un des secteurs les plus normés des métiers de l'environnement, qui bénéficient d'un fort soutien en terme de réseau professionnel, et alors qu'ils sont satisfaits de leur travail et ont le sentiment d'avoir appris une profession, sont pourtant ceux qui sont parmi les plus sceptiques quant à leur devenir :

*« Dans les déchets je ne sais pas. C'est difficile de voir un avenir, car au-dessus, ce sont des ingénieurs. Et comme c'est nouveau, on ne sait pas quels vont être les*

*besoins. C'est un domaine nouveau, on a du mal à voir l'avenir.* » (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

Il apparaît que certains jeunes peuvent avoir une « **révélation** » **pour leur métier**, comme ce jeune qui se destinait à la vente, puis à l'armée, et qui après deux ans de semi-chômage a accepté l'emploi jeune pour avoir un travail. Il semble aujourd'hui avoir « trouvé sa voie », celle des espaces verts, puisque c'est dans ce secteur qu'il souhaiterait rester, et qu'il chercherait s'il n'était pas titularisé. Il se sent appartenir au secteur de l'environnement et sa famille lui demande occasionnellement des conseils sur la taille des arbustes. Tout cela semble contribuer à l'idée que le jeune s'est aujourd'hui construit une identité professionnelle spécialisée dans les espaces verts.

Peut-être moins flagrant en terme de révélation, l'exercice de l'activité peut toutefois avoir des impacts sur le jeune, comme ce messenger du tri qui déclare être plus sensible à la saleté depuis qu'il travaille, et ce par « **déformation professionnelle** ». Toutefois, si le jeune est engagé dans le secteur de l'environnement, il ne semble pas être focalisé sur le seul domaine des déchets.

Pour un autre jeune aux espaces verts par contre, rien ne semble avoir conforté la création d'une quelconque identité professionnelle liée à ce domaine, puisque le jeune fait ça « *parce que c'est mieux que rien* », et qu'il rêve par ailleurs d'être commercial. Ce jeune ne se sent par exemple **pas plus concerné par l'environnement qu'il ne l'était avant** de travailler aux espaces verts.

\*\*\*\*\*

**Le projet professionnel des jeunes apparaît être souvent en adéquation avec les chances de pérennisation dans la structure.** C'est-à-dire que les jeunes les plus motivés pour pérenniser leur poste sont généralement ceux à qui la structure en donne les moyens, car elle y trouve ses intérêts. Ces jeunes là semblent être **plus ou moins acteurs de leur « destin »**. D'autres, toujours motivés, ne semblent pas bénéficier de la même emprise sur leur devenir, mais ont construit leur projet dans le sens d'une **continuité dans le même secteur de l'environnement** s'ils ne devaient pas rester dans leur structure. Les deux jeunes en charge de la collecte sélective sont eux plus sceptiques quant à la pérennisation de leur poste, et prévoient de se réorienter rapidement dans un autre secteur de l'environnement, alors même que l'idéal serait pour eux d'être titularisés pour la même fonction. Ce sont ces mêmes jeunes qui ont par ailleurs bénéficié des plus nombreux vecteurs pour développer une identité professionnelle. Enfin, un dernier profil de jeune est celui dont le projet professionnel n'est pas défini, mais dont la seule certitude est de **ne pas rester dans le secteur engagé**.

**L'existence d'une identité professionnelle semble assez liée aux directions que prennent les stratégies des jeunes.** Les plus engagés le sont parce qu'ils adhèrent aux contenus de leurs missions et à la structure dans laquelle ils évoluent. A l'opposé, le jeune qui veut quitter les espaces verts refuse de se voir assimilé aux cantonniers. L'adhésion à une identité professionnelle est également tributaire de l'image sociale du métier auquel est assimilé l'activité du jeune.

Au-delà des seules motivations des jeunes, nous pouvons nous poser la question des **vecteurs mis en œuvre pour contribuer à la création de ces identités professionnelles** pour les jeunes des différents secteurs. Un « relais » est notable dans le secteur des déchets, mais dans les autres cas, les dynamiques semblent être plus internes au jeune.

## VI. LES PERCEPTIONS DU STATUT D'EMPLOI JEUNE

Nous allons nous intéresser pour conclure cette analyse aux perceptions que nos interlocuteurs, jeunes et encadrants, ont des emplois jeunes de façon plus générale, considérés non plus du point de vue des fonctions exercées, mais du point de vue du statut que confère le dispositif. Etre « emploi jeune » revêt-il une signification particulière et laquelle ? Quels sont les impacts de ce statut quant à la vie quotidienne dans l'organisation ? Quelle l'image ce statut donne-t-il à l'extérieur, et comment les jeunes gèrent-ils cette image ? Enfin, comment les interviewés voient-ils l'avenir du dispositif, et du marché de l'emploi ?

### A. LA PLACE DE L'EMPLOI JEUNE DANS L'ITINERAIRE PROFESSIONNEL : DE L'OPPORTUNITE DE FAIRE CE QU'ON AIME A CELLE D'AVOIR UN EMPLOI

Comme nous l'avons vu dans l'analyse de la genèse des emplois, le statut d'emploi jeune a initialement été vécu de façon diverse selon les jeunes rencontrés. La perception première semble pour beaucoup dépendre de **l'itinéraire du jeune, de sa formation, et de ses premières recherches d'emploi**. Il apparaît ainsi schématiquement que le dispositif a représenté une **opportunité d'appliquer leurs compétences** et de travailler dans leur domaine de prédilection pour les jeunes qui bénéficient d'une **formation qualifiée** et spécialisée (ce sont ceux que nous avons nommés les « convaincus » et les « révélés »), alors qu'il a représenté avant tout **l'opportunité d'avoir un emploi** pour les personnes **moins qualifiées** (les « par défaut »).

Pour les premiers, c'est donc le **contenu des missions qui leur ont été confiées qui est fondamental**, et ils considèrent que le dispositif leur a offert **la chance de travailler dans un domaine qu'ils aiment**, alors qu'ils n'étaient pas forcément bien placés sur le marché du travail (parce que sur des domaines très pointus, ou parce qu'en concurrence avec des personnes plus qualifiées). Le discours enthousiaste de cette jeune femme à Bac +5, spécialisée en recherche cynégétique, montre combien les alternatives, qu'elle appréhende à travers ce que font ses amis de faculté, sont moins envieuses à ses yeux que l'opportunité d'emploi que lui a offert le dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes :

*« L'emploi jeune, j'ai sauté dessus avec un bonheur inimaginable ! Je suis réaliste sur les chances de trouver du travail après un DEA, je vois le nombre de mes amis qui n'ont rien trouvé après deux ans, ou qui font complètement autre chose, ou bien qui sont emploi jeune animateur... Moi j'ai une chance inouïe ! Donc d'être emploi jeune ne me dérange pas du tout. Qu'est-ce que j'aurais pu trouver comme boulot sur les animaux après la fac ? Je ne connaissais pas les BTS forêts, je l'ai su plus tard, j'avais un peu l'impression d'avoir raté mon cursus, mais là ! J'ai beaucoup de chance par rapport à mes amis. De ceux qui étaient avec moi, il y en a qui font une*

*thèse, avec ou sans bourse, il y en a une qui après des boulots Mac Do a trouvé un VATT à la réunion, un travail volontaire, un peu comme la coopération, la rémunération est bof, mais après... puis il y en a qui passent le CAPES, mais sans motivation. » (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)*

Cette perception de l'emploi jeune comme la chance de travailler dans le domaine que l'on a choisi et d'appliquer ses connaissances dans une activité professionnelle est partagé par d'autres jeunes rencontrés, qui ont eu un cursus scolaire suffisamment riche pour leur donner la possibilité de développer des centres d'intérêt :

*« C'était la seule occasion pour moi de pouvoir travailler dans ce domaine. Dans mes recherches d'emploi, j'étais en concurrence avec des Bacs +5, donc je n'avais aucune chance, même si j'ai de meilleures compétences sur le terrain. Donc c'était la voie. » (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)*

*« Le dispositif emploi jeune a été une chance, même pour moi [encadrant d'une équipe, il est lui-même en statut emploi jeune]. On ne rentre pas comme ça dans une commune. A mon niveau, c'est l'idéal de pouvoir mettre en œuvre mes savoirs. Les débouchés sont soit les bureaux d'études, soit les concours, donc c'était quand même une chance pour moi. [...] Moi, je m'estime heureux car ça correspond à ma formation, et j'ai fait des choses en plus, hors du seul cadre emploi jeune. » (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)*

Dans ce premier type de trajectoire, **l'intérêt que les jeunes portent au contenu de leurs missions leur permet de considérer celui-ci comme fondamental et prioritaire, pour davantage se détacher de leur statut contractuel d'emploi jeune.** Ce qui leur importe avant tout et qui donne de la valeur à leur emploi, ce sont les tâches et les responsabilités qui leur sont confiées au quotidien, et non la dénomination de leur statut :

*« Etre Bac +5 ne m'a jamais fait gonfler les chevilles, c'est juste du boulot, pas de l'intelligence. Donc ça ne me frustrer pas de n'être 'qu'emploi jeune'. Mais ça me frustrerait de faire des choses inintéressantes. Au début, j'ai des potes qui m'ont dit 'emploi jeune, à Bac +5 ?...', mais non, ça ne me dérange pas, ce n'est qu'un nom, ça pourrait être tout autant 'contrat novateur', ou je ne sais quoi, ce serait pareil. Le contrat, ce n'est qu'un nom, après le travail est ce qu'il est. Je pourrais être technicienne et m'occuper de la photocopieuse. » (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)*

Outre le fait de valoriser les missions avant le statut, cette même personne parvient également à **valoriser le statut emploi jeune par rapport aux autres emplois aidés en**

insistant sur le côté novateur de l'activité créée en emploi jeune, et en associant novateur et enrichissant :

*« Ca ne me frustrerait pas plus d'être TUC ou CES, tant que j'ai de quoi vivre et que le travail me plaît. Un CES, ça m'ennuierait peut-être car c'est très court, puis c'est peut-être plus mal payé. La différence est dans la durée du travail, cinq ans pour l'emploi jeune, et dans ce qu'on fait : un CES fait quelque chose qui existe déjà, un poste qui existe déjà. Ca me semblerait bizarre d'employer un emploi jeune pour une activité qui existait déjà. Un emploi jeune, par définition, c'est une activité nouvelle, et dès lors que c'est neuf, c'est enrichissant. »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)

A l'opposé de ce cas de figure, se trouve donc celui des jeunes peu qualifiés, qui étaient à la recherche d'un travail après une période plus ou moins prononcée de chômage, de petits boulots ou de « galère », et que nous avons nommés plus haut les « par défaut ». **Ils sont embauchés sur des postes moins spécialisés et moins qualifiés, et l'emploi jeune représente pour eux avant tout l'opportunité d'avoir un emploi.** D'ailleurs, comme nous l'avons vu, dans certains cas personne n'est vraiment dupe quant à la réalité de la nouveauté de cette fonction. Le responsable d'une équipe espaces naturels, lui-même en emploi jeune, souligne cette différence entre la satisfaction que peut procurer le contenu des missions ou le fait de travailler dans l'environnement, et celle plus primaire d'avoir tout simplement un emploi, qui, en autorisant une certaine autonomie, peut favoriser aussi l'émergence d'une confiance en soi minimum :

*« Ils ont pris ça comme une chance, par rapport à ce qu'ils vivent à côté. Il y en a deux qui se sont pris un appartement depuis, alors qu'ils vivaient chez leurs parents. Il y avait des gens plutôt introvertis les six premiers mois, maintenant ça va mieux. Ce n'est pas forcément le fait d'être emploi jeune, mais d'avoir un travail. Il y a une différence entre être content d'avoir un travail, et être content de travailler dans l'environnement. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

Si les jeunes plus formés perçoivent en priorité leur fonction avant leur statut, **cette perception s'inverse pour les jeunes moins diplômés**, dont le travail est également moins qualifié. A titre d'exemple de ce second raisonnement, un interlocuteur messenger du tri estime que son activité n'est pas « *une 'véritable' profession* », car une véritable profession « *serait quelqu'un qui aurait un emploi en CDI pour faire cette tâche* » (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie).

La perception initiale de l'emploi jeune dépend donc de la **trajectoire scolaire et professionnelle du jeune**, mais aussi, de façon corollaire et étroitement liée, de **la nature**

**de l'emploi** qui lui est proposé sous cette dénomination. Le statut d'emploi jeune recouvre en effet des réalités multiples, tant sur le plan de la qualification de l'emploi que sur celui de son caractère novateur. D'après nos interlocuteurs, tous les jeunes ne réalisent pas des tâches qualifiées ou qualifiantes, tous n'ont pas de missions réellement définies à accomplir, ce phénomène pouvant aller jusqu'à une interrogation quant à la réalité même de leur fonction :

*« [Dans cette mairie] les emplois jeunes ne sont pas là pour faire de la merde. Dans l'environnement, il y en a plein qui sont balayeurs, il ne faut pas se leurrer, ils ramassent les feuilles et les papiers, ce n'est pas forcément idéal. Il y a pas mal d'emplois jeunes qui sont créés par effet d'aubaine, mais ils savaient que ce n'était pas pour des missions nouvelles. [...] Il y a des emplois jeunes qui sont vraiment du pipeau, de l'aubaine. Ici, on a un emploi jeune communication qui s'appelle 'gardien de la mémoire vivante'. En effet il garde les traces de la vie locale, mais bon... »*

(Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

*« Parmi les emplois jeunes environnement, il y a des ambassadeurs du tri, or il n'y a pas de collecte sélective sur la commune, et ils sont trois, je ne sais pas ce qu'ils font de leurs journées, mais je les ai vu une fois se balader, à ne rien faire... Les emplois jeunes de l'OPAC, eux, ils se plaignent de ne rien faire non plus. »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

Il apparaît finalement que la perception de la place du statut d'emploi jeune dans la trajectoire professionnelle est **hétérogène** parce que **cette place correspond elle-même à des réalités multiples**. Les jeunes les plus qualifiés peuvent considérer la fonction avant le statut, car ils sont effectivement chargés, en partie du moins, de **tâches qui les valorisent**, et aussi probablement parce qu'ils ont les **atouts socio-culturels** pour trouver à l'intérieur de leur fonction leurs marges d'autonomie et d'épanouissement personnel. En revanche, pour les jeunes moins qualifiés, le statut emploi jeune prend le pas sur le contenu des missions parce qu'effectivement **ils n'ont pas les moyens** – parce que ceux-ci ne sont pas donnés par la structure, et/ou parce qu'ils n'ont pas les atouts socio-culturels pour les avoir – **de développer des zones de compétences ou d'autonomie** à l'intérieur de leur fonction. Il semble ainsi qu'il n'y ait pas une réalité univoque du statut d'emploi jeune, mais qu'au contraire celui-ci prenne son sens en cohérence avec l'histoire sociale du jeune dans laquelle il s'insère. Alors qu'il est perçu comme **relativement neutre, voire positif**, pour les jeunes dotés **d'atouts socio-culturels et en trajectoire sociale et professionnelle ascendante**, il est perçu comme plus **stigmatisant** lorsqu'il intervient dans une **trajectoire plus hésitante ou chaotique, pour les jeunes moins favorisés socialement et culturellement**.



## B. LES CONSEQUENCES DU STATUT EMPLOI JEUNE EN INTERNE A L'ORGANISATION

S'il est difficile de parler d'un statut emploi jeune de manière univoque, tant il recouvre des réalités multiples, il semble néanmoins qu'au-delà des diversités, le statut en tant que tel engendre des conséquences spécifiques quant à la position des jeunes à l'intérieur de l'organisation. Ces spécificités touchent essentiellement à leur image auprès des autres acteurs internes, à leurs droits au sein de leur structure, et à la rémunération de leurs fonctions.

### 1. Une identification des jeunes à leur statut plutôt qu'à leurs fonctions, dévalorisante pour eux

La plupart des jeunes rencontrés, quels que soient le contenu, le niveau de qualification et l'intérêt de leur fonction, témoignent d'une **tendance de leur hiérarchie à les qualifier par leur statut d'emploi jeune, plutôt que par leur fonction professionnelle** :

*« Je me présente comme animatrice, je dis que je suis animatrice pour expliquer le recyclage, et inciter les gens à recycler. Après, quand on me demande mon statut, je dis emploi jeune. Dans les médias, ils ne peuvent pas s'empêcher de parler de nous comme des emplois jeunes. Ici à l'usine ça va. Mais les élus [du syndicat mixte], c'est 'notre emploi jeune'. Ce n'est pas un statut, c'est une espèce à part entière ! »*

(Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

Il semble effectivement que si les personnes qui travaillent au quotidien avec les jeunes manifestent plus souvent le souci de les identifier par leur fonction, le recours à la « facilité » d'une identification par le statut soit plus fréquent de la part des membres de l'encadrement indirect. Pour le jeune, cette identification par le statut est vécue comme une négation de son identité personnelle, et de ses réalisations professionnelles :

*« Quand on parle de nous, on ne parle pas de l'animateur nature, on parle de l'emploi jeune. 'Tiens, voilà les emplois jeunes'. Ce n'est pas valorisant, ça ne reconnaît pas notre côté professionnel. »* (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Cette identification au statut plutôt qu'aux fonctions professionnelles est d'autant plus stigmatisante qu'il y a **infériorisation du statut, au sein même de l'organisation**. Un jeune témoigne ainsi de la disparité de traitement dont font l'objet les personnes en emploi jeune, dans les interactions au quotidien au sein des structures :

*« Il y a une image au rabais des emplois jeunes, c'est un truc flagrant : dans l'organisation d'une animation avec d'autres emplois jeunes, j'étais le seul qu'on vouvoyait, à qui on disait 'Monsieur'. Les autres étaient tutoyés de la part des employeurs. Ça ne me choque pas plus que ça qu'on me tutoie, mais dans ce cas je*

*tutoie aussi, et là ça dénotait bien le respect de la fonction. Pareil, quand il y a une feuille de présence qui passe, les gens mettent leurs noms, et les emplois jeunes, eux, mettent leur prénoms. [...] Quand on te demande ce que tu fais, on te demande si t'es emploi jeune ou pas, ça arrive très souvent. En l'occurrence, c'est souvent associé à un rôle d'exécutant, sans marge de manœuvre. Effectivement il y a des salariés emplois jeunes qui ne donneront jamais leur avis sur une décision, ça se voit avec beaucoup d'élus, ils disent 'je vous présente mes emplois jeunes', ça ne dit pas ce qu'ils sont, il n'y a plus d'identité. » (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)*

Cette attitude des acteurs de l'organisation vis-à-vis des personnes employées avec le statut d'emploi jeune est probablement à rapprocher de la perception de certains interviewés qui considèrent l'emploi jeune comme destiné plutôt à des personnes peu qualifiées, voire en situation d'échec professionnel. Ainsi, si quelques uns des encadrants rencontrés ont une image plutôt positive du statut, qu'ils envisagent comme une façon pour le jeune de lui « *mettre le pied à l'étrier* », ou encore de lui « *donner un coup de pouce* » pour qu'il parvienne ensuite à trouver un emploi en contrat à durée indéterminée, d'autres en ont une image plus dévalorisante :

*« Economiquement c'est intéressant [pour la structure], et c'est pour une catégorie de gens en échec plus ou moins, donc si le programme est bien fait, on leur dispense une formation théorique et pratique. [...] Pour l'ouverture du golf public, l'emploi à pourvoir on va le prendre en emploi jeune. Il faut des dispositions, un peu de base, l'idéal ce serait un CAP espaces verts. Mais en emploi jeune, c'est rarement comme ça, au mieux ils ont eu une formation adulte recyclé. » (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)*

Cette perception du dispositif d'emploi jeune comme destiné avant tout aux personnes non qualifiées est partagée par un des jeunes rencontrés, qui manifeste son étonnement d'avoir consulté une offre d'emploi jeune requérant un niveau scolaire baccalauréat minimum :

*« A l'ANPE, pour tous les emplois jeunes ils demandaient le Bac, ça m'a étonné. Je pensais que l'emploi jeune c'était plutôt social, que c'était axé pour ceux qui n'avaient pas fait d'études. Et là, pour certains ils demandaient des Bac +5 ! » (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)*

## 2. Une disparité des droits

Outre l'attitude de l'encadrement qui peut être dévalorisante, voire stigmatisante, le statut engendre d'autres difficultés pour les jeunes, qui relèvent d'une disparité quant à leurs droits par rapport aux autres catégories de personnels dans l'organisation. Ce sont essentiellement les **disparités quant aux droits à la formation et à l'accès aux concours** pour les jeunes employés dans la fonction publique qui ont été évoquées :

*« Le statut d'emploi jeune n'est pas simple non plus, il y a plein de choses auxquelles on n'a pas le droit : les œuvres sociales de la collectivité, la formation CNFPT, qui serait très pratique pour nous pour rester dans la collectivité locale, mais on est en régime de contrat de droit privé. C'est plein de choses qui ne sont pas simples à gérer. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

Selon cet encadrant, lui-même en emploi jeune, il est **d'autant plus difficile de contrer ces disparités que la personne employée avec le statut d'emploi jeune est isolée dans l'organisation**. Au contraire, la présence simultanée de plusieurs personnes avec ce statut leur permet de se constituer en groupe de pression pour mieux défendre leurs intérêts et faire valoir davantage de droits sociaux :

*« Par rapport à ce que j'ai vu ailleurs, oui [je peux dire que les jeunes sont heureux ici]. J'en ai vu des pas contents. Soit il y a un seul emploi jeune sur une petite commune, et il est largué, parce que il y a une très grosse différence entre titulaires et non titulaires. Là, on a la chance d'être une équipe, donc on a un poids au niveau hiérarchique. Mais j'ai dû les défendre au début. »* (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

Ces disparités, et notamment le non accès aux concours internes de la fonction publique alors même que l'emploi jeune reste cinq ans dans une collectivité, amène une interlocutrice employée par un syndicat mixte de gestion des déchets ménagers à conclure : *« On a un statut à part dans un système qui roule déjà ».*

## 3. La question de la rémunération

Liée à la question du statut emploi jeune, les interviewés évoquent également celle de la rémunération. La rémunération des jeunes rencontrés varie, elle est comprise entre un minimum qui est celui du SMIC, soit d'après leurs dires 5 600 F net mensuel, et un maximum de 8 000 F brut (soit 6 300 F net environ). Certains jeunes ont été employés au SMIC, et ont depuis obtenu une augmentation, par exemple de 10%. Une partie d'entre eux touchent aussi un treizième mois.

Les perceptions des jeunes quant à leur niveau de rémunération sont contrastées, en fonction des personnes, et en fonction du salaire effectif qu'ils touchent. Ainsi un conseiller en projets environnementaux, qui est parmi les plus payés estime que **cette rémunération est en adéquation avec sa qualification**, et s'en déclare par conséquent satisfait :

*« Je suis payé au-delà du SMIC, c'était un contrat moral au départ, on a des subventions de la Région, donc je suis payé à un niveau Bac +2, c'est-à-dire 8000 F brut. C'est bien payé. Ça me convient tout à fait, ça correspond largement à mes compétences. Les gens employés dans les associations à Bac +5 sont payés pareil. »*

(Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

D'autres disent **porter peu d'intérêt à la rémunération**, du moment qu'ils sont satisfaits du contenu de leurs missions. Tout se passe alors comme si l'intérêt du travail compensait la faiblesse de la rémunération :

*« J'ai besoin d'un travail dans lequel je suis bien. Ce n'est pas un critère de choix pour moi la rémunération. Je veux juste de quoi vivre, c'est tout. Et je n'ai pas besoin de rouler en Ferrari Testa rossa ! Ici, je suis payée au SMIC, et j'ai eu une augmentation de 10% récemment, donc je ne sais pas combien ça fait exactement, je ne regarde pas sur ma feuille de salaire, c'est mélangé avec les frais kilométriques, donc... »* (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, élab. public)

Néanmoins, plusieurs interlocuteurs, sans réellement se plaindre de leur niveau de rémunération et tout en témoignant de l'intérêt de leur travail, soulignent que **la rémunération est faible pour subvenir aux besoins de la vie quotidienne**. Certains ne parviennent pas à financer un logement autonome :

*« Je gagne le SMIC, 5 740 F net. Moi, pour vivre, pour l'instant ça va, je vis chez mes parents, donc je peux m'en sortir, mais ça ne me permet pas de prendre un appartement par exemple. »* (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)

D'autres le font, mais « bouclent » difficilement les fins de mois, et ont du mal à faire face à des dépenses exceptionnelles comme celles liées à la possession d'un véhicule par exemple, et ceci d'autant plus s'ils vivent dans une région où le coût de la vie est élevé. Ils soulignent combien l'aide des parents est alors précieuse, pour faire face à ces moments financièrement délicats :

*« [Dans cette association] on a de la chance de toucher un peu plus que le SMIC. 6 320 F net par mois. Habitant dans une région les plus chères de France, heureusement que je ne suis pas tout seul. On vit, mais quand il faut acheter une bagnole il faut emprunter, en novembre pour les impôts c'est la croix et la bannière.*

*Mon amie travaille, elle a un salaire à peu près régulier. Et j'ai la chance d'avoir des parents derrière moi à qui j'ai pu emprunter quand j'ai eu à changer de bagnole. Vivre [dans cette région] n'est pas évident. Peut-être ça irait dans la Creuse ou au fin fond du Massif central. » (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)*

*« J'ai été engagée au SMIC. Grâce à [ma responsable] j'ai eu une augmentation de 10%, et un treizième mois. Le SMIC, ce n'est pas facile, quand on doit payer un appartement. On a notre indépendance, on a un premier travail, mais ce n'est pas facile. Mes parents m'aident quand j'ai des problèmes. » (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)*

Certains jeunes déclarent enfin plus directement **ne pas être satisfaits du niveau de leur salaire**. Un interlocuteur qui gagne 5 800 F net et un treizième mois dit ainsi que « *ce n'est pas assez pour commencer dans la vie* », et place l'estimation d'un salaire satisfaisant à « *7 000 F net* ». Un autre jeune explique qu'avec une qualification Bac +2, il pourrait être employé à 8 000 F. Enfin une jeune femme encadrante, de formation ingénieur et elle-même anciennement en statut emploi jeune dans une autre structure, estime également que le niveau de rémunération lié au statut emploi jeune est souvent insuffisant, eu égard au niveau de qualification des personnes recrutées. C'est pour cela qu'elle a personnellement argumenté, face aux élus du syndicat mixte employeur, en faveur d'une augmentation du salaire du jeune à l'issue de la première année d'embauche :

*« Sa rémunération, c'est le SMIC + 10% et un treizième mois depuis novembre 99. Avant, c'était le SMIC. C'était la volonté des élus, au moment de l'embauche, de se garder de la marge. Un BTS au SMIC, c'est sous payé. On veut le mouton à cinq pattes, et pas le payer. [...] Employer Bac +2 au SMIC, c'est limite. Quand on est jeune, c'est un premier boulot, on ne va pas être trop exigeant. Les collectivités peuvent faire ce qu'elles veulent. C'est à moi de la mobiliser et de l'encourager. C'est pour ça que j'ai poussé à son augmentation. » (Encadrant, F, resp. collecte sélective, syndicat mixte)*

Cette jeune femme défend probablement d'autant plus les intérêts du jeune qu'elle encadre qu'elle a été elle-même dans une situation identique. Sa critique du faible niveau des rémunérations proposées aux emplois jeunes découle en effet autant de sa propre expérience passée que de celle qu'elle vit aujourd'hui. A son sens, les employeurs exploitent le fait que les jeunes ne trouvent pas facilement un emploi au sortir de leurs études pour les sous-payer :

*« Dans d'autres collectivités, on m'avait proposé un poste de chargé de suivi de la collecte sélective au SMIC +10%, en tant qu'ingénieur, on est contente... On est*

*jeune, alors c'est 'estimez-vous heureux d'avoir un emploi jeune'. » (Encadrant, F, resp. collecte sélective, syndicat mixte)*

Enfin, une autre difficulté soulignée par quelques interlocuteurs par rapport à la rémunération s'exprime en termes de disparités par rapport aux autres catégories de personnels employés dans la structure, et nous retrouvons ici les questions évoquées à propos du droit à la formation ou à l'accès aux concours internes. Cette disparité n'est pas toujours effective, ou en tous cas pas perçue de la même manière par tous les interviewés. Ainsi, certains jeunes soulignent que leur rémunération de base n'est pas forcément moins élevée que celle d'autres employés, notamment dans les communes :

*« Ma rémunération, c'est 6 300 F net. C'est l'équivalent d'un grade de technicien territorial au plus bas. » (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)*

*« On voudrait toujours plus, c'est sûr, mais bon... En touchant ça [6 400 F net], je touche plus que des secrétaires à la mairie qui sont là depuis dix ans. Un agent de maîtrise ne touche pas beaucoup plus au début. » (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)*

D'autres interviewés témoignent au contraire **d'inégalités quant au niveau du revenu de base entre les personnels titulaires et eux-mêmes, à fonction égale**. Par ailleurs, au-delà de cette donnée, d'autres disparités peuvent porter sur les primes et avantages annexes, dont ne bénéficient que les titulaires, ou encore sur les possibilités d'évolution de la rémunération, qui semblent faibles pour les emplois jeunes :

*« On n'est pas au même niveau que les autres. Les autres titulaires des espaces verts doivent toucher un peu plus. Comme on fait le même boulot, si les autres sont à 7 000 F... On devrait être alignés sur le salaire des titulaires, parce qu'on est amenés à faire le même travail. Et je regrette qu'on ne touche pas de prime. » (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)*

*« Les deux autres emplois jeunes sont au SMIC, donc 5 600 F net, moi j'ai un peu plus, je suis à 7 700 F brut, donc 6 400 F net. Ça me convient. [...] Mais c'est sûr que 5 600 F, pour les autres c'est un peu raide. Surtout, ce qui m'ennuie dans ce travail c'est qu'il n'y a pas d'évolution, au niveau salaire et contrat après. Puis il n'y a pas de prime en plus, pas d'heures supplémentaires. C'est 5 600 F, point. » (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)*

Nous voyons donc que si une partie des jeunes tentent d'insister sur l'intérêt du contenu de leurs missions, et affirment qu'ils n'attachent pas d'importance à leur statut, il semble que celui-ci engendre néanmoins quelques spécificités quant à leur position à l'intérieur de l'organisation. Peut-être alors cette insistance à prouver à nos yeux leur détachement par

rapport au statut est-elle en quelque sorte une façon de conjurer l'image infériorisante qui pourrait y être liée ?

### C. L'IMAGE SOCIALE DES EMPLOIS JEUNES

Le statut d'emploi jeune, corrélativement au fait qu'il implique une position spécifique à l'intérieur de l'organisation, engendre également une image à l'extérieur, dans l'entourage du jeune, avec laquelle celui-ci doit composer. Les jeunes rencontrés optent pour **différentes stratégies de « gestion » de cette image**. Tout d'abord, tous mettent en avant la nature de leur fonction et non leur statut lorsqu'ils ont à se présenter sur le plan professionnel. Mais ensuite, certains affirment qu'**énoncer leur statut d'emploi jeune ne leur importe pas**, puisqu'ils estiment que c'est leur fonction qui constitue leur identité :

« *[Comment vous présentez-vous ?] Je dis mon métier. Emploi jeune, je m'en moque car c'est un emploi à part entière. Je dis que je suis messenger du tri encadrant, donc je dis déjà ma tâche, et je précise que c'est un emploi jeune, mais ça ne me dérange pas.* » (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

D'autres au contraire **évitent dans la mesure du possible de l'énoncer**, pour lutter contre la tendance à ce que le statut prenne le pas sur la fonction aux yeux des interlocuteurs extérieurs. Ils refusent cette catégorisation par le statut, fréquente pour les emplois jeunes alors qu'elle n'existe pas – ou dans une moindre mesure – pour d'autres statuts :

« *Quand on me demande ce que je fais, je dis que je suis permanent chargé de mission. [...] Je ne dis pas que je suis emploi jeune car ça ne dit rien de mon métier. On s'est engagé à créer un nouveau métier, donc il faut bien le nommer. 'Chargé de mission' c'est large, mais ça veut dire que je ne suis ni secrétaire ni directeur, ça me situe dans la structure. [...] Je dis que je suis emploi jeune si on me le demande, mais moi je suis salarié, ça ne me regarde pas que mon employeur touche des aides, moi ce qui m'intéresse, c'est ce que je fais et combien je suis payé. Ça ne me viendrait pas à l'idée de dire 'bonjour, je suis emploi aidé à 50%'. On demande dans cette procédure de créer des nouveaux métiers, donc il faut bien aller vers ça, et pas créer un métier 'emploi jeune'.* » (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

D'autres encore ne l'affichent pas pour **préserver une image d'eux-mêmes**, notamment dans les situations à enjeu affectif, comme on peut le voir à travers un extrait d'entretien avec ce même jeune homme :

« [A vos grands-parents, vous le dites, que vous êtes emploi jeune ?] Oui, je peux. [A des copains ?] ... Ils finissent par le savoir de toute façon. [Et à une fille ?] ... Non ! » (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)

Il semble ainsi que quelle que soit leur stratégie, la plupart des jeunes souffrent finalement du fait que **leur statut « leur colle à la peau »**. Le phénomène d'identification par leur statut plutôt que par leur fonction, qui existe de la part d'une partie de leur encadrement en interne, existe également à l'extérieur de l'organisation, avec la même connotation négative du terme « emploi jeune » aux yeux d'une partie de la population. La remarque d'un jeune, selon laquelle le terme « *n'est pas péjoratif pour tout le monde* », montre bien qu'il l'est pour certaines personnes. Ainsi, si quelques uns des jeunes rencontrés déclarent n'avoir « *jamais eu de réflexion* » lorsqu'ils ont annoncé qu'ils étaient emploi jeune, d'autres témoignent de réactions plus négatives de leur entourage. **Le statut semble connoté comme une sorte d'emploi alibi, ou de faux emploi :**

« *J'ai l'impression que quand je dis que je suis emploi jeune, ils [les membres de mon entourage] font une drôle de tête. Pour eux, on est limite stagiaire, on occupe les jeunes, ils ne travaillent pas. Ils n'ont pas une image positive. Technicien, animateur, ça passe bien, mais pas emploi jeune.* » (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

« *Moi, ça ne m'a pas dérangé de faire un emploi jeune, ça me faisait une expérience, mais parfois, pour certains c'est péjoratif. A l'époque je ne me suis pas posé de question, un emploi c'est un emploi, et un emploi jeune c'est un emploi à part entière. Mais j'ai entendu beaucoup de personnes qui disent que c'est pour caser des gens. Moi je ne suis pas d'accord.* » (Jeune, H, messenger du tri encadrant, Bac, mairie)

Une forme de dévalorisation réside aussi dans **l'assimilation du statut d'emploi jeune avec d'autres emplois aidés**, notamment avec les contrats emplois solidarité (CES), qui sont considérés comme peu gratifiants aux yeux de la population comme aux yeux de certains jeunes eux-mêmes :

« [Pour me présenter] *Je dis que je travaille à la mairie, aux espaces verts. [Est-ce que vous précisez que c'est un emploi jeune ?] S'il ne faut pas le préciser, je ne le précise pas. Emploi jeune, ça ne m'ennuie pas, mais les gens, pour eux, emploi jeune c'est comme tout ce qui est emploi aidé. Ils mettent les emplois jeunes avec les CES et compagnie, alors que ça n'a rien à voir. Ca n'a rien à voir, donc ce n'est pas la peine qu'ils sachent si c'est pour penser n'importe quoi. [Pourquoi ça n'a rien à voir ?] Ben... c'est pas pareil... c'est pas les mêmes gens. Les CES, c'est pour ceux qui ont des difficultés... je ne sais pas.* » (Jeune, H, éco-technicien, Bac professionnel, mairie)



Il semble même, aux dires d'une interlocutrice, qu'un ensemble de rumeurs circuleraient autour des emplois jeunes, comme s'il s'agissait finalement de les disqualifier, ou, pour reprendre son expression, de les « diaboliser » :

*« Le contrat, ce n'est qu'un nom. [...] Mais j'ai souvent entendu des trucs sur les emplois jeunes, comme quoi on ne cotisait pas pour la retraite, alors qu'on cotise, un peu pour 'diaboliser'. (Jeune, F, chargée de mission cynégétique, Bac +5, étab. public)*

Par ailleurs, pour certains emplois, à la mauvaise image du statut emploi jeune s'ajoute **la mauvaise image de la fonction exercée**, le jeune cumulant alors les handicaps en termes d'image sociale à gérer. Un directeur du service espaces verts d'une mairie souligne ainsi combien les jeunes chargés de l'entretien peuvent être soumis à la vindicte publique :

*« Les gens ont un regard qui peut blesser. On les regarde un peu comme des cantonniers, dont une mère dit à sa petite fille en sortant de l'école 'tu vois, il faut bien travailler sinon tu vas finir comme ça', et mes gars ils entendent, ça. On est exposés à la vindicte des gens, parce que c'est un métier de plein air, on représente l'autorité municipale... Si un emploi jeune s'arrête dix minutes, ça se voit, et les gens le traitent de feignant, s'il ne répond pas c'est un voyou, etc. » (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)*

Une jeune femme animatrice de collecte sélective des déchets ménagers explique pour sa part comment elle est parvenue progressivement à une image positive de sa fonction, qui lui a permis de l'assumer publiquement, et d'anticiper les réactions négatives de son entourage par une certaine provocation dans ses propos :

*« Au début, on n'ose pas dire qu'on travaille dans les déchets, mais ensuite, on n'a plus ce sentiment de négativité. On voit les déchets autrement, on ne les voit plus comme quelque chose de sale, mais plus comme une nouvelle matière première, comme quelque chose qu'on peut réutiliser. [...] J'aime bien faire réagir les gens. Je dis que je travaille dans les poubelles. Mes copains pensaient que je ne foutais rien. Mais aujourd'hui, ils se rendent compte que je travaille. Il y en a qui se moque, certains m'appellent 'Madame poubelle'. Ils trouvent ça dégradant, pas intéressant. Et d'autres, quand on leur explique, ils trouvent ça intéressant, utile. Il y en a toujours qui seront contre. Après la visite de l'usine, il y en a certains qui arrivent contre, et à la sortie ils comprennent, ils se rendent compte de tout le travail qu'il y a derrière. Jamais personne n'est ressorti en disant 'c'est nul, ça ne sert à rien'. (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)*

**Les jeunes doivent donc composer avec l'image sociale que renvoie leur statut, qui est le plus souvent peu valorisante**, l'emploi jeune étant assimilé, comme l'ensemble des

emplois aidés, à des emplois « prétextes » ou « alibis », sans réel contenu professionnel. A cette image du statut lui-même se cumule parfois celle de la fonction, dévalorisée soit comme étant d'exécution, soit comme relevant d'un secteur peu noble comme celui des déchets. Les jeunes optent pour différentes stratégies dans la gestion de cette image sociale, qui vont **de la tentative de ne pas énoncer leur statut, jusqu'au désamorçage des réactions négatives par des propos d'emblée provocateurs.**

Il semble toutefois que la plupart du temps, les réactions négatives de l'entourage soient heureusement suffisamment rares pour que le jeune n'en soit pas profondément affecté, même s'il peut être parfois blessé. A nouveau, il est probable que la capacité personnelle à gérer une image dévalorisée aux yeux d'une fraction de la population dépende en partie de facteurs psychologiques mais aussi sociaux, **les atouts des jeunes en termes de réussite scolaire et professionnelle favorisant la confiance en soi nécessaire pour se protéger de ces attaques identitaires.**

#### **D. UN DISPOSITIF QUI POURRAIT ETRE PERVERS ?**

Nous l'avons dit, le dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes a représenté pour de nombreux jeunes l'opportunité d'un emploi, spécifiquement dans le secteur environnement où peu d'emplois sont créés. Il permet au jeune de s'assurer cinq ans d'activité professionnelle, au cours desquels il pourra acquérir une expérience et augmenter son niveau de compétences si la formation prévue dans le dispositif lui est effectivement dispensée :

*« Le positif, c'est que c'est une première expérience, j'ai la chance de rencontrer du monde, j'ai des contacts avec des employeurs potentiels, des élus, des professeurs. Ça bouge, on évolue. Je n'ai pas à me plaindre. Pendant cinq ans, j'aurai un travail. »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

Néanmoins, cette opportunité d'accéder à un emploi n'empêche pas certains interlocuteurs, jeunes et encadrants, de s'interroger quant à l'impact de ce dispositif sur l'avenir professionnel de ses bénéficiaires, à plus long terme. Cette interrogation prend deux formes, la première s'exprimant en termes de trajectoire professionnelle individuelle, la seconde prenant davantage la forme d'une réflexion sur le dispositif en général, et ses risques d'effets pervers.

L'interrogation s'exprime ainsi tout d'abord quant à **l'impact du statut d'emploi jeune sur la recherche individuelle d'emploi dans le futur.** Quelques uns des jeunes rencontrés estiment effectivement que vu la mauvaise image sociale du statut emploi jeune, cette mention sur leur curriculum vitae pourrait les desservir. Ils pensent qu'étant donné l'hétérogénéité des fonctions que recouvre le statut d'emploi jeune, quelles que soient leur

expérience et leur qualification, ils risquent d'être placés dans « *la même case* » que les emplois jeunes les moins qualifiés. Selon eux, les employeurs choisiront de préférence des profils sans expérience plutôt que des profils « stigmatisés » par l'appellation « emploi jeune » :

*« Après coup, les employeurs quand ils voient emploi jeune ou CES sur un CV, il préfèrent encore prendre des gens sans expérience, car CES ou emploi jeune a mauvaise image, c'est un handicap. Comme il y a de tout dans les emplois jeunes, je serais mis dans la même case que ceux qui réparent les fuites d'eau. »* (Jeune, H, conseiller en projets environnementaux, Bac, association)

L'interrogation s'exprime d'autre part du point de vue plus collectif du **marché du travail**. Le souci des jeunes rencontrés est de savoir si le secteur de l'environnement parviendra à offrir de réels emplois. En effet, aujourd'hui plusieurs d'entre eux sont employés dans des structures qui effectivement ne les emploieraient pas sans le dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes, car les métiers sont réellement nouveaux, et à l'heure actuelle pas encore solvables. Les organisations environnementales occuperont-elles dans quelques années un espace social et économique tel que les emplois qu'elles génèrent soient solvables ? :

*« Ceux qui ont fait le même BTS [gestion et protection de la nature], il n'y a presque que des emplois jeunes : un garçon fait l'armée ; un autre cherche du travail ; une personne a un poste d'animatrice, avec un contrat 'classique' ; cinq sont en emploi jeune ; trois ont dans leur filière des contrats civils d'objecteurs de conscience. Dans l'environnement, on ne trouve presque que des emplois jeunes. C'est nouveau, ça va devenir des emplois réels, mais en attendant on se fait du souci. On ne sait pas ce que ce sera dans cinq ans. Il y a la précarité qui colle au statut. Entre emploi jeune, on se remonte le moral, on essaie de se dire que ça va aller. »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

Sous cette question, quelques uns des interlocuteurs rencontrés expriment **la crainte d'une certaine « perversité » du système**, s'il perdure. Ils soulignent le risque que les employeurs soient tentés d'entrer dans une « **rotation** » **des emplois jeunes plutôt que d'essayer de pérenniser les postes**, car les premiers reviennent moins chers. Ainsi, l'emploi jeune qui a aujourd'hui bénéficié du dispositif risque d'en pâtir ensuite, lorsqu'il en sortira et arrivera à nouveau sur le marché du travail :

*« Pour l'avenir, on se demande. De savoir que je remplace un CEC... peut être que je vais être moi-même remplacée par quelqu'un d'autre, un autre emploi jeune. »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

*« Ces emplois jeunes ont été une chose globalement positive, car ils vont offrir à des gens qui sortent des études une expérience qui n'est pas négligeable. Mais j'ai peur que le système soit un peu pervers quand même, que ces gens ne trouvent pas de travail car ils seront trop chers par rapport aux gens qui entreront dans le cadre des emplois jeunes. J'ai 27 ans, admettons que j'ai envie de quitter le poste, pour trouver du travail ça va être galère car les postes seront occupés par des emplois jeunes. Pour une structure de protection de l'environnement, elle n'a pas beaucoup d'argent [donc elle n'aurait pas employé sans le dispositif]. Mais on peut se poser la question si nous, emplois jeunes, on n'a pas piqué le travail à d'autres personnes, si le système n'a pas faussé les choses. Les grandes structures de protection [qui pourraient avoir les moyens de financer des postes] recherchent des emplois jeunes. Peut-être le système a été faussé, je ne m'en plains pas, j'en ai profité. Mais peut-être je m'en plaindrais dans quelques années je ne trouverais pas de travail car les postes seront occupés par des emplois jeunes. » (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)*

S'exprime également à travers ces propos la crainte du risque **inhérent à tout système d'aide de l'Etat, qui est de « fausser en partie le jeu »**, ici du marché de l'emploi, puisque si l'aide financière contribue effectivement à créer des emplois qui ne l'auraient pas été sinon, elle permet aussi à certaines structures employeuses de recruter à moindre frais en lieu et place d'emplois « classiques » qu'elles auraient pu rémunérer. Plusieurs interlocuteurs, jeunes ou encadrants, témoignent de ce phénomène :

*« A la Chambre d'Agriculture, il y a cinq emplois qui remplacent des salariés. C'est compris par le directeur comme un financement d'emploi, pas du tout comme une activité nouvelle. Après c'est habillé je ne sais pas comment, mais le Préfet doit faire du nombre alors que nous on irait nous emmerder. » (Encadrant, H, président, association)*

*« Le SMIC, il n'y a pas beaucoup d'emplois jeunes qui sont payés plus. S'ils peuvent employer au SMIC, ils vont le faire. Certains postes de techniciens qui partaient à la retraite ont été remplacés par des emplois jeunes. J'en connais deux. Quand on discute entre nous, on a vraiment l'impression qu'il y a une tendance à employer des emplois jeunes plutôt qu'à renouveler les postes réels. » (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)*

Ce « **détournement** » **du dispositif** serait d'après plusieurs interviewés davantage le fait des **collectivités locales**, dont certaines parviennent à proposer des dossiers d'emplois jeunes en jouant sur la dénomination de l'activité, pour répondre à la contrainte d'avoir à justifier de la nouveauté de l'activité créée :

« Dans les associations on sent que ça a été plutôt un coup de pouce pour créer l'emploi qu'ils n'auraient pas créé sinon. Les abus sont plutôt dans les collectivités, où les emplois jeunes empêchent des emplois en CDI. » (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

Selon un interviewé, ce jeu sur **la dénomination des emplois** conduit à formuler des intitulés dont personne n'est dupe qu'ils ne sont destinés qu'à cacher le détournement de la mesure :

« Sur le dispositif, les activités vraiment nouvelles, je n'y crois pas trop. Au colloque de juillet 98, on voit bien que c'est une aubaine, mais qu'en réalité... Puis les noms ! 'Médiateur du livre', etc., ça cache des choses qui existent déjà. On essaie de différencier mais personne n'est dupe. » (Encadrant (EJ), H, resp. équipe espaces naturels, Bac +4, mairie)

De façon corollaire au détournement du dispositif à l'heure actuelle, la question de la pérennisation des postes à l'issue des cinq années d'activités risque d'être **particulièrement sensible pour les emplois jeunes de la fonction publique**, pour lesquels on ne voit pas quelle pérennisation envisager en dehors de la titularisation, qui à ce jour semble assez improbable :

« Les associations vont être tentées de faire ça [succession d'emploi jeune], et encore plus dans les collectivités publiques. [...] On peut se faire du souci pour les emplois jeunes qui sont dans la fonction publique. Est-ce qu'ils vont être titularisés ? Ce ne sont pas de nouveaux emplois, et ce n'est pas sûr qu'ils soient titularisés. L'Etat ne veut pas augmenter le nombre de fonctionnaires. Qu'est-ce qu'il va faire des emplois jeunes ? (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Notons toutefois que le risque de rotation des emplois jeunes ne touche pas que les collectivités locales mais bien toutes les structures. D'ailleurs, ce sentiment de risque de rotation des emplois jeunes se fonde pour plusieurs interlocuteurs sur l'expérience qu'ils connaissent de la situation d'objecteur de conscience, à laquelle beaucoup d'associations ont recours :

« C'est comme le système objecteur de conscience. C'est une personne gratuite et qui travaille bien, et à la fin on ne la garde pas car on n'a pas de quoi la payer. Est-ce qu'on ne va pas tomber dans un système comme ça ? J'ai peur qu'il y ait des boîtes qui fonctionnent un peu comme elles fonctionnaient avec les objecteurs de conscience. Qu'à l'emploi jeune, au bout de cinq ans on lui dise 'tu n'as pas pérennisé ton poste, barres-toi', et deux mois après on reprend un autre emploi jeune. » (Jeune, H, animateur nature, Bac +2, association)

Le risque de rotation d'emplois aidés sur le poste, plutôt que d'une pérennisation sous la forme d'un contrat « classique » à durée indéterminée, semble bien réel lorsque nous entendons les encadrants s'exprimer sur les perspectives d'avenir des postes des emplois jeunes actuellement dans leur structure :

*« Si Dominique part, et qu'il est dans l'environnement, ou non d'ailleurs, c'est bien je lui dirais bravo, mais fatalement il faudrait quelqu'un pour le remplacer, je pense un emploi jeune, mais ça c'est au niveau du personnel qu'ils décident. »* (Encadrant, H, ingénieur environnement, mairie)

*« Nous, on souhaiterait les garder, mais si c'est possible en emplois jeunes. Après cinq ans, il y aura peut-être de nouvelles ouvertures, on ne sait pas, on ne peut pas du jour au lendemain tout ouvrir comme ça. »* (Encadrant, H, technicien forestier, établissement public)

*« Ils sont dans une situation très précaire. Je ne sais pas combien il y a d'emplois jeunes ici en tout, mais si un jour l'Etat arrête d'aider, on ne peut pas tous les garder. [...] Tant qu'il y aura des mesures hyper favorables d'emplois aidés, il n'y aura jamais de contrat titulaire. Et ce même pour des postes dont on ne peut pas se passer. »* (Encadrant, H, resp. service espaces verts, mairie)

Le responsable se réfère à l'expérience de la commune avec d'autres emplois aidés, comme les contrats ville qui arrivent à la dernière année de leur contrat, dont le renouvellement n'est probablement pas assuré. L'ampleur potentielle de l'effet est soulignée par le fait que même des postes « indispensables » ne sont pas titularisés mais bien repris par des emplois jeunes.

De façon symétrique, quelques uns des jeunes rencontrés qui travaillent actuellement dans une administration publique témoignent de la situation d'attente dans laquelle ils se trouvent :

*« C'était une bonne idée de donner cette opportunité aux jeunes. Ça a créé beaucoup d'emplois. Les attentes maintenant, c'est en termes de formation, et quant au devenir des emplois jeunes. On attend de voir ce que Dominique Voynet en pense. J'ai été contente que Dominique Voynet veuille nous voir à Arles [rencontres de juin 99]. Ça montre qu'on s'intéresse à nous. On a abordé la question des formations qu'on voulait, avec la question du CNFPT [qui n'offre pas de formation adéquate]. On attend les retombées. Est-ce que c'est juste une pub, ou une base de travail qui va évoluer ? Si on devient titulaire et si ensuite on a un emploi à temps plein, c'est très bien, s'il n'y a rien... On attend. »* (Jeune, F, animatrice collecte sélective, Bac +2, syndicat mixte)

Il apparaît en conclusion que si les interlocuteurs **ne remettent jamais en cause l'intérêt du dispositif**, et si tous y voient la création de **l'opportunité d'un emploi**, du fait notamment de la durée de la contractualisation, **une partie d'entre eux s'interrogent néanmoins sur son avenir, et sur ses risques d'effets pervers**. L'enjeu réside probablement dans **la capacité du secteur de l'environnement à se constituer d'ici quelques années comme un secteur en partie intégré dans l'économie de marché**, et capable en conséquence d'offrir des emplois solvables. L'enjeu réside probablement aussi dans **la capacité des structures à offrir aux jeunes qu'elles emploient actuellement une formation professionnelle suffisante** pour que ceux-ci soient compétitifs sur le marché de l'emploi non aidé au sortir de leur cinq ans d'emploi jeune.

**TABLEAU SIGNALÉTIQUE DES PERSONNES RENCONTRÉES**

<b>Binôme</b>	<b>Statut</b>	<b>Sexe</b>	<b>Age</b>	<b>Fonction</b>	<b>Niveau de la qualification</b>	<b>Embauche</b>	<b>Structure</b>
1	Jeune	H	27	Animateur nature	Bac+2 BTS gest. prot. nature	05.98	Association
	Encadrant	H		Coordinateur			
2	Jeune	H	22	Technicien espaces naturels	CAP vente	06.98	Collectivité locale
	Encadrant (EJ)	H		Resp. de l'équipe espaces naturels	Bac+4 maîtrise de géographie		
	Encadrant <sup>6</sup>	H		Resp. du service environnement			
3	Jeune	H	24	Messenger du tri encadrant	Bac scientifique	09.98	Collectivité locale
	Encadrant	H		Ingénieur environnement			
4	Jeune	F	25	Chargée de mission cynégétique	Bac+5 DEA écologie	07.98	Etabt. public
	Encadrant	H		Technicien forestier			

<sup>6</sup> Entretien téléphonique.

5	Jeune	H	27	Conseiller projets environnementaux	Bac + formation prof. déchets	08.98	Association
	Encadrant	H		Président			
6	Jeune	F	23	Animatrice collecte sélective	Bac+2 BTS aquacole + BTS gest. prot. nature	11.98	Syndicat mixte
	Encadrant	F		Resp.de la collecte sélective			
7	Jeune	H	24	Eco-technicien	Bac professionnel menuiserie	06.98	Collectivité locale
	Encadrant	H		Resp. du service espaces verts			