



**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)**

**SYNTHESE**

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

INTRODUCTION.....	3
I. GENESE ET CONSTITUTION DES EMPLOIS JEUNES.....	3
⇒ Du côté des structures : des contextes d'émergence variés .....	3
⇒ Un recrutement basé sur des contenus et niveaux de qualification diversifiés, selon les postes à pourvoir.....	4
⇒ Du côté des jeunes : des parcours et des motivations qui révèlent trois grands profils .....	5
⇒ L'accès à l'emploi jeune.....	6
II. LES MISSIONS DES EMPLOIS JEUNES ET LEUR VECU .....	7
⇒ Une diversité d'activité.....	7
⇒ Compétences et autonomie : deux paramètres souvent liés .....	8
⇒ Des relations internes plus ou moins hiérarchiques .....	8
⇒ La satisfaction au travail dépend de l'adéquation entre qualification et contenu du poste .....	9
III. DIFFERENTS DEGRES DE NOUVEAUTE DANS LES ACTIVITES .....	10
⇒ Des réponses contrastées à l'exigence de « nouveauté » des emplois créés .....	10
⇒ Différentes acceptions de la notion « d'utilité sociale » de l'emploi créé .....	11
IV. LE DEVELOPPEMENT LOCAL ET LES PARTENARIATS .....	12
⇒ Des dynamiques variables selon les secteurs et les structures .....	12
V. LA PROFESSIONNALISATION DES JEUNES.....	13
⇒ L'encadrement et le suivi .....	13
⇒ La formation des jeunes : une exigence du dispositif satisfaite à des degrés variables à ce jour 15	
⇒ Un objectif de pérennisation peu souvent central, privilégié pour les jeunes à fort potentiel ....	16
⇒ Un projet professionnel du jeune souvent en adéquation avec les chances de pérennisation dans la structure.....	17
⇒ La création d'une identité professionnelle pour certains jeunes .....	17
VI. LES PERCEPTIONS DU STATUT D'EMPLOI JEUNE.....	18
⇒ La place de l'emploi jeune dans l'itinéraire professionnel : de l'opportunité de faire ce qu'on aime à celle d'avoir un emploi .....	18
⇒ Les conséquences du statut emploi jeune en interne à l'organisation.....	19
⇒ L'image sociale des emplois jeunes .....	20
⇒ Un dispositif qui pourrait être pervers ? .....	20
CONCLUSION ET PISTES DE REFLEXION.....	22

## INTRODUCTION

L'évaluation qualitative du programme Nouveaux Services Emplois Jeunes dans le domaine de l'environnement a été réalisée à partir d'entretiens semi-directifs avec sept jeunes bénéficiaires de la mesure, et sept encadrants, responsables du suivi des activités du jeune au quotidien. Les jeunes, deux femmes et cinq hommes, sont âgés de 22 à 27 ans et ont des niveaux de qualification hétérogènes, depuis le CAP jusqu'à un Bac +5. Ils sont employés dans les domaines d'entretien des espaces verts, de l'animation de réserves naturelles, de la recherche cynégétique, de l'animation de la collecte sélective des déchets ménagers, du développement de projets environnementaux. Les structures qui les emploient sont trois collectivités locales, deux associations de protection de l'environnement, un établissement public de gestion des forêts, et un syndicat mixte de gestion des déchets.

L'objectif de l'évaluation, outre de dresser un bilan du contenu des activités des jeunes et de leurs conditions de travail, est d'analyser cette réalité au regard des objectifs du programme – créer des activités « nouvelles », répondant à des besoins émergents ou non satisfaits et présentant un caractère d'utilité sociale ; créer de « vrais emplois », qualifiants et susceptibles d'être pérennisés, et contribuer ainsi de façon durable à la résorption du chômage et à la lutte contre l'exclusion ; favoriser la création de dynamiques de développement local, en faisant naître de nouveaux partenariats –, pour mettre en évidence les facteurs explicatifs de l'atteinte ou de la non atteinte de ces objectifs poursuivis par le dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes.

### I. GENESE ET CONSTITUTION DES EMPLOIS JEUNES

- Comment se prend la décision dans les structures de recourir à un emploi jeune, comment celui-ci est-il recruté, et quel est l'itinéraire de ce dernier avant l'accès à l'emploi ?

⇒ **Du côté des structures : des contextes d'émergence variés**

L'analyse de la genèse de l'emploi jeune au sein des sept structures rencontrées permet d'identifier schématiquement quatre modalités d'émergence du poste, qui peuvent être mises en lien avec la nature de l'activité recherchée, et le type d'organismes dans lequel il est créé.

→ La création de l'emploi jeune peut **répondre à un besoin défini et précis** : un besoin nouveau se fait ressentir au niveau de la structure, qui nécessite du personnel. C'est le cas rencontré dans une collectivité locale, qui développe de façon active depuis plusieurs années une politique de tri sélectif des déchets ménagers, et qui souhaite se donner les moyens, en termes de ressources humaines, de « soutenir » cette politique auprès des habitants. L'emploi jeune constitue une réponse idéale à cette fonction, d'une part parce qu'il présente un intérêt

économique pour l'employeur, et d'autre part parce qu'il répond à une mesure sociale en faveur de l'emploi de jeunes peu qualifiés. Il est probable, dans ce cas de figure, que ce besoin en main d'œuvre pour assurer l'information sur le tri sélectif ait été comblé d'une autre façon, si le dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes n'avait pas existé.

→ L'emploi jeune peut constituer **pour la structure une opportunité de créer ou développer une activité encore latente**, non pensée ou non praticable : la création du dispositif permet, à moindre coût et moindre risque, de diversifier ou dynamiser son activité – aménager des terrains en friche pour une commune, démultiplier une expérience d'animation sur plusieurs sites naturels, créer une cellule recherche en cynégétique –. C'est **la structure qui peut aller vers l'emploi jeune**, comme réponse à un besoin déjà pensé (par exemple une association de protection de l'environnement recrute simultanément huit emplois jeunes pour assurer l'animation de l'ensemble des réserves naturelles du département), mais c'est aussi **le jeune qui peut venir à la structure et être porteur de l'idée de développement** (une jeune femme après un DEA propose à l'ONF la réalisation d'une étude spécifique sur la gestion d'une population de grands animaux).

→ L'emploi jeune peut **constituer une alternative avantageuse à d'autres emplois aidés** : le dispositif permet en effet aux structures de prolonger des postes en contrats précaires (CES, CEC, objecteur de conscience), avec le bénéfice d'une contractualisation plus longue. Il faut noter que toutes les structures rencontrées sont caractéristiques pour leur forte tradition de recours à des emplois aidés.

→ La création de l'emploi jeune répond à **une volonté politique d'adhérer au programme Nouveaux Services Emplois Jeunes**. Ce cas de figure a été rencontré dans certaines collectivités locales (dans une plus spécifiquement), dans lesquelles les élus souhaitent soutenir le dispositif, et ont décidé d'un nombre d'emplois jeunes à créer. Les emplois jeunes créés sont octroyés à des services de la mairie qui n'ont pas nécessairement localisé de besoins nouveaux en terme d'activité.

⇒ **Un recrutement basé sur des contenus et niveaux de qualification diversifiés, selon les postes à pourvoir**

Les situations analysées laissent apparaître **une hétérogénéité des critères de sélection pour le recrutement des jeunes**, liée à **l'hétérogénéité des postes à pourvoir**, et **des niveaux de qualification requis** pour les assurer. Schématiquement, une dichotomie apparaît entre les emplois pour lesquels une qualification professionnelle est exigée et ceux qui n'en exigent pas.

→ Les postes qualifiés sont par exemple ceux d'animateur de réserve naturelle, ou d'animateur de la collecte sélective des déchets. Un **niveau de qualification est alors exigé** – niveau de diplôme et de spécialisation dans le secteur –. Un autre poste qualifié est celui de recherche en cynégétique, c'est dans ce cas la qualification du jeune qui a défini le poste.

→ Les postes moins qualifiés sont par exemple ceux de messagers du tri, ou de gestion différenciée des espaces verts. Le niveau de qualification requis est moindre, et les critères de recrutement portent davantage sur **des aptitudes comportementales**. Dans les situations que nous avons analysées, ces emplois sont proposés par les collectivités locales. La moindre exigence de qualification est justifiée aussi par les représentants des structures comme une façon de répondre à l'objectif gouvernemental de lutte contre l'exclusion, et de ne pas sous-employer des jeunes qui seraient sur-qualifiés pour le poste.

→ Le montage du dossier ne semble pas avoir posé de problème pour les interlocuteurs rencontrés, mais il est **facilité dans les structures qui ont un service du personnel**. La justification du critère de nouveauté de l'activité montre que la réponse relève parfois de l'exercice de style, et que les intitulés des missions sont alors plus « vendeurs » que correspondant à une réalité de contenu effectif.

#### ⇒ **Du côté des jeunes : des parcours et des motivations qui révèlent trois grands profils**

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 ».

→ Les « **convaincus** » sont **attirés par l'environnement depuis qu'ils sont très jeunes**, souhaitent travailler dans ce domaine, et ont construit leur parcours scolaire en fonction de cet objectif. Ils sont **diplômés** et **leur emploi dans l'environnement constitue un aboutissement**. C'est le cas des deux jeunes femmes rencontrées, l'une animatrice de collecte sélective des déchets après deux BTS successifs (un en aquaculture et un en gestion et protection de la nature), et l'autre chargée de mission cynégétique après une maîtrise de biologie, un DEA et un stage de recherche en gestion écologique.

→ Les « **révélés** » sont également **sensibles à l'environnement**, mais **ont construit leur projet professionnel plus tard**, à partir d'une expérience professionnelle postérieure au Bac. C'est le cas de deux jeunes hommes, qui après plusieurs années d'études supérieures scientifiques marquées par des réorientations et un non aboutissement, développent un intérêt fort pour l'environnement lors de leur expérience d'objecteur de conscience en milieu associatif de protection de la nature. Suite à cette expérience, ils se réorientent vers une qualification environnementale (formation professionnelle dans le traitement des déchets pour l'un, BTS de gestion et protection de la nature pour l'autre) et s'engagent fermement dans ce domaine.

→ Les « **par défaut** » sont caractéristiques par **une absence d'affinité préalable à l'environnement**, et par **un parcours scolaire peu diplômant** (CAP vente, Bac professionnel menuiserie, Bac C), suivi de périodes alternant recherche d'emploi et petits

boulots. C'est le cas des trois jeunes hommes employés respectivement comme messenger du tri, technicien des espaces naturels et éco-technicien dans les trois collectivités locales rencontrées. L'emploi jeune constitue alors pour ces jeunes au parcours professionnel haché l'opportunité d'avoir un emploi stable.

#### ⇒ **L'accès à l'emploi jeune**

→ L'emploi jeune peut constituer **directement** le premier emploi pour le jeune après la fin de ses études, mais aussi apparaître **après plusieurs mois ou années de « galère »** et il constitue alors une phase de stabilité professionnelle.

→ Les sources d'information et d'accès à l'emploi relèvent soit du parcours classique de **recherche d'emploi par l'ANPE**, soit de « **l'effet réseau** », par le bouche à oreille ou la mise en relation directe, lorsque le jeune est déjà intégré dans un réseau professionnel lié à l'environnement (stage de DEA dans un organisme de recherche, service comme objecteur de conscience dans une association), ou lorsqu'il est déjà intégré à la structure avec un autre contrat (service civil « ville » dans une mairie, laquelle va ensuite proposer au jeune un emploi jeune).

Le programme Nouveaux Services Emplois Jeunes apparaît donc comme **créateur de la rencontre** entre des besoins et intérêts de structures employeuses et des besoins et intérêts de jeunes en situation de recherche d'emploi.

Pour les structures, le programme présente finalement 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.

Pour les jeunes, le programme s'inscrit dans leur itinéraire soit comme **une réponse à un choix de professionnalisation**, et comme une opportunité alors de travailler dans leur domaine de prédilection, soit comme **une réponse à une situation marquée par la précarité et le chômage**, et comme une opportunité alors de trouver une certaine stabilité d'emploi, en même temps que de développer des compétences professionnelles.

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

- En quoi consiste exactement le travail du jeune, quelles sont ses différentes activités, et quelles compétences met-il en œuvre pour leur réalisation ? Le contenu du poste, les conditions de travail et les relations internes sont-ils satisfaisants pour le jeune, ou au contraire sources de désagréments ?

### ⇒ Une diversité d'activité

Les missions englobées sous l'étiquette environnement sont plurielles, elles varient en fonction du secteur d'activité et de la nature du poste.

→ Les activités des jeunes rencontrés comportent des missions d'**animation pédagogique** (animations de réserves naturelles, par des interventions dans les écoles ou l'organisation de visites des sites, animation de la collecte sélective des déchets, également par des interventions dans les écoles, des visites de l'usine de traitement des déchets, mais aussi par la diffusion d'informations sur le tri sélectif en réponse aux appels téléphoniques des habitants) ; de **recherche** (suivi d'une population de grands faunes, découverte des nouvelles espèces dans les réserves) ; de **développement de projets** (trouver les partenaires locaux avec qui développer des projets, d'animation touristique par exemple, mais aussi de promotion de la pratique de compost individuel) ; d'**entretien et d'aménagement de terrains** (aménagement de parcelles en friche, entretien des espaces verts de la commune) ; de **maintenance** (nettoyage de réserves naturelles ; suivi de l'état et des réparations des bacs de déchets ménagers) ; de **surveillance** (du respect par les visiteurs de l'environnement d'une réserve naturelle, de la qualité du remplissage des containers de déchets triés avant leur ramassage). Les jeunes assurent également, dans une mesure variable selon les cas, des **tâches administratives** plus ou moins directement liées à leurs missions initiales.

→ Le travail du jeune comprend la plupart du temps de façon conjointe **plusieurs de ces missions**. Il ne porte alors pas le même intérêt à chacune d'entre elles, et opère une hiérarchie, les activités de nettoyage ou de surveillance / répression étant les moins appréciées. Toutefois, la pluralité des tâches favorise l'acceptation par le jeune de l'activité dans son ensemble. Certains jeunes ne souhaitent toutefois pas développer d'activité d'animation auprès du grand public.

→ Les modalités de travail des jeunes sont assez diversifiées : certains ne travaillent qu'en **extérieur** (entretien des espaces verts), d'autres en partie en extérieur (durant la belle saison pour les visites de réserves naturelles, ou en automne pour le suivi de la population de grands animaux) et en partie **dans leur bureau** (préparation de projets pédagogiques ou de développement, analyse de données collectées, travail administratif pour la structure) ; certains travaillent en **équipe**, d'autres **individuellement** ; enfin ils sont avec **plus ou moins d'intensité en contact avec des partenaires locaux**, ou avec la **population**.

## ⇒ **Compétences et autonomie : deux paramètres souvent liés**

→ Les compétences mises en œuvre dans le travail sont souvent celles pour lesquelles le jeune a été recruté : connaissances théoriques et expérience professionnelle pour les plus qualifiés, aptitudes humaines et comportementales pour les moins qualifiés. D'une façon générale, les jeunes disent mobiliser le **sens du contact**, la gestion du **travail d'équipe**, **l'organisation**, la bonne **connaissance du réseau professionnel**, le **sérieux**, la **polyvalence**, ou la **motivation**.

→ L'analyse du **degré d'autonomie et de responsabilité** des jeunes – dont les indicateurs sont la portée du travail (de la « simple » exécution de tâches bien définies, à l'action de développement en direction de partenaires locaux), la prise d'initiative, la gestion de son emploi du temps par le jeune, et la gratification financière – laisse apparaître schématiquement **deux grands extrêmes** :

□ d'une part des jeunes 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**. Ces jeunes ont été rencontrés dans les services espaces verts des mairies, et sont **peu qualifiés** ;

□ d'autre part des jeunes dont les missions correspondent à un **objectif de plus grande portée** – développer la structure, aider à l'évolution des pratiques des habitants, créer et tester de nouveaux indicateurs d'étude de la faune... – et dont la réalisation des missions est caractérisée par une **plus grande autonomie**. Ces jeunes, **plus qualifiés** et parfois un peu plus âgés, sont plus ou moins encadrés dans la réalisation de leurs tâches, mais ils participent à la construction de leur travail, et sont à même de mobiliser par eux-mêmes les ressources nécessaires à l'obtention de résultats.

→ L'autonomie est un enjeu pour les deux parties, pour **le jeune** en terme de **valorisation et d'appréciation de son travail**, pour **l'encadrant** en terme de **délégation**. Elle peut être plus ou moins facilitée par des contraintes de structure, mais à l'inverse, tous les jeunes ne peuvent la faire valoir et l'assumer. Il faut noter effectivement que tous les jeunes ne revendiquent pas plus d'autonomie, car tous n'ont probablement pas les capacités, en termes de niveau de qualification et d'assurance personnelle, – elle-même liée souvent à des atouts acquis à travers la trajectoire sociale du jeune –, de l'assumer. Ainsi cet éco-technicien, qui assure l'entretien des espaces verts pour le compte de la mairie, témoigne de son faible degré de responsabilité dans la réalisation de ses tâches, en même temps que de son souhait de n'être ni plus autonome, ni plus responsable.

## ⇒ **Des relations internes plus ou moins hiérarchiques**

→ La relation directe entre le jeune et son encadrant semble généralement de **bonne qualité**. Certaines sont toutefois plus marquées par la confiance et la liberté – et cette relation



caractérise les jeunes les plus autonomes –, tandis que d'autres sont plus normées et hiérarchisées, comme c'est le cas pour les jeunes moins formés, et dont les tâches relèvent davantage de l'exécution. Les relations internes à l'équipe quand les jeunes sont plusieurs à relever du statut d'emploi jeune dans la structure et à assurer les mêmes tâches sont également satisfaisantes, ce que les jeunes expliquent par le fait qu'ils sont approximativement du même âge, et partagent en partie les mêmes intérêts.

→ Les relations au niveau plus global de la structure peuvent être **parfois plus difficiles**, ou plus conflictuelles, notamment lorsque les membres de l'organisation employeuse ne perçoivent pas tous l'intérêt et la légitimité du poste créé. L'intégration du jeune, et son acceptation par l'ensemble de la structure, peut être alors assez longue, spécifiquement lorsque son activité n'est pas facilement appréhensible, parce qu'il travaille beaucoup à l'extérieur par exemple.

⇒ **La satisfaction au travail dépend de l'adéquation entre qualification et contenu du poste**

→ Les jeunes mobilisent plusieurs critères pour évaluer la satisfaction qu'ils trouvent dans leur travail. Ils rapportent celle-ci :

- Au **contenu des missions** qui leur sont confiées : nature, portée et diversité des tâches ;
- Aux **conditions matérielles et humaines** mises en œuvre pour les réaliser : degré d'autonomie et de responsabilité, qualité des relations professionnelles, conditions de travail, matérielles et naturelles – géographiques et climatiques –, rémunération ;
- A la **coïncidence de ces tâches avec leur niveau de compétence et de qualification** d'une part, et avec leur **philosophie personnelle** ou leur **projet professionnel** d'autre part.

→ Au regard de ces facteurs, les jeunes témoignent de différents degrés de satisfaction. Si aucun ne se déclare réellement insatisfait, ni ne rejette son emploi, certains (les « par défaut ») regrettent le manque d'intérêt que revêt leur activité, et les conditions de travail parfois difficiles. **A l'opposé, les jeunes qui témoignent le plus d'enthousiasme sont les jeunes les plus diplômés**, et pour qui travailler dans le domaine de l'environnement relève d'un **réel choix** (les « convaincus » et les « révélés »). Ce sont aussi ceux qui occupent **les postes les plus qualifiés et spécialisés**, et qui disposent **du plus d'autonomie pour « créer » leur poste** et en maîtriser le développement.

### III. DIFFERENTS DEGRES DE NOUVEAUTE DANS LES ACTIVITES

- L'activité pour laquelle le jeune a été recruté correspond-elle bien à une activité nouvelle en soi, ou nouvelle dans la structure ? Le contenu des missions défini dans la fiche de poste correspond-il bien aux activités réellement exercées par le jeune ? Et quel sentiment nourrit alors le jeune quant à « l'utilité sociale » de son emploi ?

#### ⇒ Des réponses contrastées à l'exigence de « nouveauté » des emplois créés

L'analyse du degré de « nouveauté » de l'activité créée par l'emploi jeune, (à propos duquel des encadrants et des jeunes, montre que cette nouveauté est fonction du **secteur de l'environnement** dans lequel le poste est créé, des **contraintes de la structure** et du **contexte d'émergence** de l'emploi.

→ Le secteur des **espaces verts en mairie** ne semble **pas toujours autoriser le développement d'activités nouvelles**. Si l'aménagement des parcelles en friche, assuré par une équipe d'emplois jeunes, est effectivement une activité sinon nouvelle en soi, du moins qui n'était pas jusqu'alors assurée par la mairie, il apparaît dans une autre mairie que l'objectif de créer une équipe chargée de la gestion différenciée des espaces verts, activité effectivement nouvelle dans la commune, n'a pas réellement été atteint. D'après les acteurs concernés, ce résultat n'est pas imputable à la nature de la fonction envisagée, mais au fait qu'elle n'a pas pu être développée du fait des contraintes de la structure : d'une part les moyens – techniques et théoriques – pour concrétiser le développement de cette nouvelle méthode de gestion différenciée n'ont pas été mis en œuvre ; d'autre part, les résultats d'une pratique de gestion différenciée des espaces verts ne sont visibles que sur du long terme, or les élus ont exercé une pression pour que les résultats de l'activité des jeunes soient manifestes aux yeux des habitants ; enfin, des besoins de main d'œuvre aux tâches de cantonnier n'étaient pas satisfaits. Ces trois facteurs se sont corrélés avec pour conséquence d'affecter de fait les emplois jeunes sur les postes de cantonniers.

→ Les **emplois d'animation de réserves naturelles** dans le secteur des grands espaces constituent une **activité nouvelle** dans le sens où cette forme de gestion n'existait pas avant, ni dans la structure, ni au niveau local, les réserves naturelles n'étant pas exploitées par les communes comme patrimoine économique et touristique avec la même intensité qu'aujourd'hui.

→ La **recherche sur la faune** constitue une **démarche avant-gardiste** pour l'ONF, dont la mission première n'est pas la recherche mais la gestion des forêts. La cellule créée développe donc une activité tout à fait **nouvelle pour la structure, mais pas nouvelle en tant que telle**, puisque ce type d'activité existe dans les organismes de recherche nationaux.

→ L'emploi jeune de **conseiller en projets environnementaux** cache une grande part de travail administratif de gestion de l'association, et est donc peu novateur sur ce plan. En

revanche, les autres missions du jeune constituent dans la pratique un moteur au développement de l'association, et les **projets proposés** sont d'une part **nouveaux pour la structure**, et d'autre part **nouveaux en terme de pratique sociale**, puisqu'il s'agit de promouvoir auprès des usagers, via les collectivités locales, les pratiques de compost.

→ Enfin, le **secteur des déchets** est une niche **d'activités nouvelles en elles-mêmes**, puisque le recyclage correspond à une nouvelle problématique environnementale, et que l'animation et la sensibilisation des populations sur cette question est une pratique récente.

Nous observons donc trois niveaux de réponse à l'exigence gouvernementale que les emplois jeunes créés soient des activités « nouvelles », répondant à des besoins émergents ou non satisfaits : l'activité peut être nouvelle en soi, être une nouvelle pratique sociale ; elle peut être nouvelle au niveau de la structure employeuse mais déjà présente dans d'autres lieux du corps social ; enfin elle peut constituer un substitut d'emplois déjà existants et peu valorisants.

#### ⇒ **Différentes acceptions de la notion « d'utilité sociale » de l'emploi créé**

→ Lorsqu'il s'agit d'apprécier le degré « d'utilité sociale » de l'emploi créé, deux conceptions voient le jour chez les jeunes :

□ D'une part il y a ceux qui sont **convaincus de l'utilité sociale de leur activité**, à un niveau **local** – animation des réserves naturelles, développement de projets , mais aussi à un niveau plus **global** – sensibilisation au tri sélectif des déchets, promotion de la pratique du compost individuel –. Ce sont de fait les jeunes qui occupent les postes les plus novateurs et les plus qualifiés, et qui sont aussi ceux dont les missions comptent le plus de **contacts avec l'extérieur**, partenaires locaux et habitants (enfants et adultes).

□ D'autre part il y a ceux qui estiment que leur activité « ne change pas la face du monde », mais qui voient néanmoins une **utilité à leurs tâches**, lesquelles contribuent au **confort de vie des habitants**. Ce sentiment est partagé par les jeunes chargés de l'entretien des espaces verts pour les collectivités locales, qui n'ont effectivement pas un rôle direct de sensibilisation de la population, mais dont les activités contribuent à l'esthétique du cadre de vie des habitants.

→ Ces deux acceptions de la notion d'utilité sociale montrent un **possible décalage** entre **l'utilité entendue par une partie des jeunes et l'utilité sociale telle qu'elle a pu être pensée lors de la conception du programme gouvernemental**, dont les objectifs étaient peut-être plus ambitieux en termes de préservation de l'environnement, de sensibilisation à un comportement « citoyen » et solidaire, etc.

#### IV. LE DEVELOPPEMENT LOCAL ET LES PARTENARIATS

• Quels sont les impacts de la création des emplois jeunes sur l'instauration de partenariats et sur les dynamiques de développement local ? Les emplois contribuent-ils au soutien d'un développement durable, c'est-à-dire en adéquation avec la contrainte de la préservation des ressources naturelles ?

⇒ **Des dynamiques variables selon les secteurs et les structures**

→ La dynamique engendrée par l'emploi jeune au niveau local apparaît très variable selon les cas rencontrés, depuis **une dynamique effective qui regroupe une multitude de partenaires, publics et privés, locaux et nationaux**, jusqu'à un fonctionnement **relativement autarcique**. Ce différentiel est à mettre en relation avec les **contraintes inhérentes à la structure** et le **potentiel de l'activité créée** :

□ Les **associations sont les plus actives en terme de construction de partenariats**, ceux-ci venant compléter le financement de l'emploi jeune et de ses activités : collectivités territoriales, organismes nationaux et entreprises privées locales sont alors des partenaires effectifs ou potentiels, et ce sont les jeunes qui sont en contact direct avec la majorité des interlocuteurs pour proposer et développer des projets – nouvelles activités touristiques, compost individuel... –. Notons toutefois qu'une association rencontrée se pose la question de la **légitimité du développement de partenariats** avec des entreprises susceptibles de la financer, au regard de la nature militante de son activité, et de l'exigence d'afficher une image de neutralité, tant vis-à-vis des militants bénévoles dans l'association que de ses partenaires principaux actuels<sup>1</sup>.

□ Les **collectivités locales sont moins portées sur le développement**, d'une part car leur autonomie de fonctionnement ne semble pas les conduire à une dynamique d'ouverture ; d'autre part parce que le secteur observé des espaces verts n'est pas toujours porteur en soi de création d'activités partenariales, ou en tout cas n'est pas valorisé comme tel par la structure. Ainsi, les collectivités locales ne semblent pas encourager spécifiquement les jeunes à développer des partenariats ;

□ Le **secteur de la collecte sélective est caractéristique par l'institutionnalisation de ses partenariats financiers** avec Eco-emballages et l'Ademe. Eco-emballages, en plus des subventions versées pour la communication et au prorata des quantités de matériaux recyclés, assure le complément de rémunération des jeunes messagers du tri, ainsi que leur formation (en diffusant notamment du matériel pédagogique pour l'animation scolaire). Ces partenariats sont déjà « écrits » et ne dépendent pas du jeune, mais celui-ci participe quand même d'une dynamique de développement durable, puisqu'il œuvre en faveur d'une prise de conscience

---

<sup>1</sup> P. Lascoumes parle de peur du « phagocytage » à propos de la tension entre participation et distance critique, inhérente à la relation entre les associations et leurs partenaires. In *L'éco-pouvoir. Environnements et politiques*, Paris, 1994, La Découverte.

par les habitants de l'importance du recyclage dans un objectif de préservation des ressources naturelles. C'est dans la structure du syndicat mixte de gestion des déchets ménagers, déjà révélatrice d'une dynamique intercommunale, que les initiatives sont toutefois les plus nombreuses (partenariat avec les écoles pour un label « écoles éco-citoyennes », partenariat avec les communes et formation des personnels de mairie pour qu'ils distribuent des sacs de pré-collecte des déchets), alors que le message du tri en mairie semble avoir à ce jour des pratiques plus limitées en terme de développement de partenariats.

□ La **recherche cynégétique** est un secteur encore marginal et expérimental au sein de la structure, ce qui **ne porte pas l'activité du jeune vers une dynamique de développement de partenariats**. Il existe des formes de collaboration avec un organisme public de recherche et de coopération avec les acteurs locaux de la chasse, mais pas auprès des acteurs institutionnels.

→ Outre les contraintes inhérentes aux structures, et le potentiel intrinsèque de l'activité créée, **d'autres facteurs** émergent pour expliquer le degré d'impact de la création de l'emploi jeune sur le développement local :

□ La constitution **d'une équipe d'emplois jeunes** apparaît comme une force pour le développement local, car elle donne du poids à la structure vis-à-vis de ses partenaires potentiels, et la synergie des jeunes est une source de créativité pour concevoir de nouveaux projets.

□ L'importance accordée au développement de partenariats dépend aussi **du projet qu'a la structure de pérenniser ou non l'emploi du jeune**, et donc de sa volonté de légitimer son activité et de trouver les sources de son financement. Le jeune animateur de réserves naturelles par exemple est un des jeunes qui développe le plus de partenariats, et aussi un de celui qui y est le plus encouragé par sa structure, qui voit dans les partenariats la condition même de la survie de l'organisation.

## V. LA PROFESSIONNALISATION DES JEUNES

- Dans quelle mesure l'encadrement du jeune contribue-t-il à son apprentissage de l'activité ? L'exigence de formation est-elle respectée et dans quel sens ? Des perspectives de pérennisation du poste sont-elles ouvertes dans les structures ? Et comment l'emploi jeune s'inscrit-il dans le projet professionnel du jeune ?

⇒ **L'encadrement et le suivi**

→ **Les jeunes ne bénéficient pas tous des mêmes conditions d'encadrement**. Deux cas de figure apparaissent. D'une part – c'est la situation rencontrée dans le cas de l'association de gestion des réserves naturelles –, **l'encadrant peut être recruté spécifiquement pour**

**accompagner les jeunes**, pour ses qualifications d'animation et de compétence en développement local, et sur la base d'un profil complémentaire à celui des jeunes (dont les compétences concernent plutôt les sciences de la vie). C'est alors le « tuteur idéal » pour optimiser les actions des jeunes, puisqu'il allie compétences et disponibilité. D'autre part – ce sont les autres cas rencontrés –, **le responsable est polyvalent**, dans le sens où l'encadrement du ou des emplois jeunes s'ajoute à ses missions initiales. Le temps accordé aux jeunes est alors variable.

→ A l'intérieur de cette situation d'encadrement polyvalent, nous distinguons trois figures : la figure du **conseil**, où l'encadrant alterne entre absence responsabilisante et présence rassurante ; la figure de la **délégation**, où l'encadrant s'adresse à un jeune en particulier, dans les cas des équipes, qui retransmet alors informations et conseils aux autres jeunes ; enfin, la figure de **l'injonction**, où l'encadrant donne les directives au jeune, qui les exécute.

→ Les besoins en terme d'encadrement diffèrent selon les jeunes, en fonction du moment d'apprentissage, et en fonction du degré de qualification requis par les activités : les besoins sont **plus forts** au moment de **l'initiation au travail et à son contexte**, moment déterminant dans l'apprentissage et la constitution du sentiment d'assurance chez le jeune. Notons que tous les jeunes n'ont pas pu bénéficier d'un encadrement à ce moment là, du fait de contraintes de recrutement dans la structure, ce qui a pu être un peu perturbant. Enfin, les demandes en encadrement semblent avoir été plus fortes dans les secteurs **plus qualifiés**, alors même que les jeunes étaient plus compétents. Mais ceci s'explique probablement par le fait que l'activité à mettre en œuvre était aussi **plus complexe**.

→ Un mode d'apprentissage invariant est **l'apprentissage « sur le tas »** et **« sur le terrain »**. La transmission des savoirs ne se fait pas nécessairement par l'encadrant, mais par des collègues d'équipe plus anciens, ou des emplois jeunes eux-mêmes plus qualifiés. Selon les emplois, l'apprentissage « sur le tas » peut être limité dans sa durée et suffit à l'exercice de l'activité, ou au contraire il peut être continu. Le sentiment d'un apprentissage continu est exprimé par les jeunes qui occupent les emplois les plus qualifiés – recherche cynégétique ou animateur de réserves naturelles par exemple –, et il participe alors du sentiment de satisfaction procurée par le travail, par l'impression d'une progression continue dans le sens d'une professionnalisation.

→ La mise en œuvre de **méthodes d'évaluation** est un indicateur de l'importance accordée aux activités du jeune, et à l'atteinte de ses objectifs : certains encadrants formés aux pratiques d'évaluation **les appliquent pour leur équipe**, avec des résultats positifs en termes d'amélioration du travail, de définition des objectifs et de qualité des relations. Dans d'autres structures, **aucune évaluation** n'est prévue au niveau de l'encadrement, mais elle est alors prise en charge par le jeune lui-même, qui dresse des bilans plus ou moins formels à son responsable. Enfin, dans un cas aucun bilan n'est dressé. Cette situation – rencontrée au sein

de l'équipe d'éco-techniciens en mairie – est mise en lien par l'encadrant avec un manque de temps ou de réflexe, mais aussi avec l'absence de définition précise des objectifs des postes. Le jeune évoque quant à lui la nature potentiellement conflictuelle des relations entre les trois emplois jeunes et leurs responsables, situation qui résulte elle-même du flou quant au contenu des tâches des jeunes, censés développer la gestion différenciée des espaces verts et de fait plus souvent cantonnés au rôle de « *banals jardiniers* ».

⇒ **La formation des jeunes : une exigence du dispositif satisfaite à des degrés variables à ce jour**

→ Nous pouvons distinguer, à travers les explications et arguments des interlocuteurs sur la formation, trois objectifs complémentaires qui lui sont attribués :

□ Un premier objectif de la formation est d'abord de **faciliter l'accès du jeune à son travail** et de lui apprendre les techniques requises. La formation est alors pensée au regard des besoins apparus dans la pratique.

□ La formation a aussi pour but **d'assurer un avenir professionnel au jeune**, en lui donnant le maximum d'atouts qu'il pourra valoriser ensuite sur le marché du travail.

□ Enfin, et dans l'idéal de certaines structures, la formation est **un atout stratégique pour la pérennisation du poste** du jeune : elle doit lui permettre de mobiliser les moyens et les compétences nécessaires à la création de son activité et sa légitimation.

→ Dans la pratique, les structures ne consacrent pas toutes la même énergie pour offrir des formations aux jeunes. Nous pouvons schématiquement observer trois situations :

□ Certaines structures – l'association de gestion des espaces naturels, le syndicat mixte de gestion des déchets par exemple – **prennent le volet formation à cœur**, dans les trois objectifs déjà cités – besoins de compétences, demande des jeunes et processus de pérennisation du poste –.

□ D'autres structures – certaines collectivités locales notamment – reconnaissent la nécessité de formation, mais **n'y entrent que progressivement**, pour des raisons de contraintes de temps, d'information ou de difficultés d'organisation. Certaines structures sont déjà affiliées à des organismes de formation, d'autres non.

□ Enfin, un troisième cas de figure, rencontré dans l'association militante de défense de l'environnement, montre que **la formation n'est pas prioritaire** pour d'autres acteurs, responsables comme jeunes, pour les contraintes déjà citées mais aussi parce qu'ils envisagent d'autres alternatives, notamment que l'expérience des cinq années d'activité soit elle-même diplômante (par la création d'équivalences avec des diplômes professionnels universitaires).

→ Enfin, se pose la question du droit d'accès aux formations, et celle de l'adéquation des contenus proposés aux attentes du jeune :

□ Les jeunes employés dans la fonction publique ne **semblent pas toujours avoir droit d'accéder aux formations** organisées par le CNFPT, car leurs contrats relèvent du droit privé.

□ Lorsqu'ils y ont droit, **les contenus proposés ne satisfont pas forcément leurs attentes**. En effet, la filière de formation aux métiers de l'environnement ne semble pas encore organisée.

⇒ **Un objectif de pérennisation peu souvent central, privilégié pour les jeunes à fort potentiel**

→ Pour l'ensemble des employeurs, la **principale difficulté** qui s'oppose à la pérennisation de l'emploi du jeune (entendue comme la transformation de l'emploi jeune en un contrat « classique » et durable) est celle du **financement du poste**.

→ Les solutions à cette contrainte sont de trois ordres : développer des **activités rémunérées** pour financer le poste ; développer **des partenariats** avec des organismes financeurs ; créer une **réelle activité** qui devienne indispensable.

→ Les stratégies des structures à l'égard de la pérennisation varient : ce sont **les associations qui développent le plus d'actions en vue de la pérennisation**, en multipliant les idées de financement à travers des prestations de service et des partenariats, cette dynamique étant impulsée tant par les responsables, qui motivent les jeunes et leur donnent les moyens de cette pérennisation, que par les jeunes qui saisissent l'opportunité. Les **collectivités locales** par contre, également sous contrainte, sont **moins actives dans la recherche de partenaires** susceptibles d'assurer la pérennisation des postes des jeunes en emplois durables. Si les responsables souhaitent pouvoir garder les jeunes, ils ne se font pas d'illusion quant au fonctionnement de la structure – absence de création d'emplois titularisés, succession d'emplois aidés sur les postes à pourvoir –. Dès lors, la politique de la structure est d'assurer aux jeunes le plus de formation possible, mais aussi de les « préparer au départ », en leur rappelant l'issue du contrat et la nécessité de préparer leur avenir.

→ Il apparaît que les **stratégies les plus actives** concernent la pérennisation de postes occupés par **les profils de jeunes à plus fort potentiel**, et qu'à l'inverse, les postes les moins qualifiés sont les moins « protégés » par les structures. Ce qui nous amène à penser que le caractère plus ou moins prioritaire de l'objectif de pérennisation de l'emploi est non seulement à mettre en lien avec la nature de la structure, selon que son existence propre est plus ou moins liée au maintien de l'activité du jeune, mais aussi avec **le degré de compétences incorporées par le jeune**. Alors que dans les mairies, les jeunes semblent relativement interchangeables, parce qu'ils sont peu qualifiés et que l'emploi nécessite peu de qualifications, il semble que pour les associations, le capital professionnel (compétences, mais aussi inscription dans les réseaux locaux) soit « déposé » dans la personne du jeune actuellement en place, d'où l'objectif de la structure de pérenniser son emploi.



## ⇒ **Un projet professionnel du jeune souvent en adéquation avec les chances de pérennisation dans la structure**

Les attitudes des jeunes face à la question de la pérennisation montrent que ceux-ci ont construit un projet professionnel, plus ou moins assuré, mais forts de l'expérience de l'emploi jeune :

→ Les jeunes **les plus motivés pour conserver leur fonction** sont généralement ceux à qui la structure en donne les moyens *a priori* – formation, stimulation, marge d'autonomie – et qui ont une possibilité de faire évoluer leur activité en se l'appropriant. Ces jeunes là semblent être ceux qui ont le plus d'atouts pour être « acteurs de leur destin », que la structure parvienne ou non à transformer leur emploi en emploi durable. En effet, dans le second cas, ces jeunes seront probablement en mesure de négocier sur le marché de l'emploi l'expérience et les compétences acquises au cours de l'emploi jeune.

→ D'autres jeunes souhaiteraient également **demeurer dans la structure**, en mairie, mais n'ont pas la même marge d'action sur leur devenir et sont **davantage tributaires de la décision de la structure**, puisqu'ils n'ont pas d'autonomie de développement de leur activité, et par là de création de leur poste. Si la collectivité locale ne pouvait pérenniser leur emploi, ces jeunes, qui n'était pas spécialement sensibles à l'environnement au départ, ont progressivement construit un projet dans le sens d'une continuité dans le même secteur de l'environnement.

→ Les animateurs de la collecte sélective des déchets souhaiteraient conserver un poste dans ce secteur, mais sont **les plus sceptiques quant à la pérennisation** de leur emploi, en partie parce que leur mission d'animation leur semble épuisable. Ils prévoient déjà une « reconversion » dans un autre secteur de l'environnement, et projettent de partir avant la fin du contrat. Paradoxalement, ce sont pourtant ces mêmes jeunes qui ont par ailleurs bénéficié des plus nombreux vecteurs pour conforter la création d'une identité professionnelle.

→ Un dernier profil de jeune est celui dont le projet professionnel n'est pas encore défini, mais dont la seule certitude est de **ne pas rester dans le secteur** dans lequel il s'est engagé, c'est-à-dire pas dans les espaces verts, ni même dans l'environnement. Toutefois, le jeune poursuit le projet de rester dans la fonction publique, et d'y être titularisé.

## ⇒ **La création d'une identité professionnelle pour certains jeunes**

La constitution d'une identité professionnelle au cours de l'expérience en emploi jeune peut contribuer à conforter le projet professionnel, or tous les secteurs ne mobilisent pas les vecteurs propices à cette construction d'une identité et d'un sentiment d'exercer un métier.

→ Pour une partie des jeunes, 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. Responsabilité, autonomie, prise en charge du travail, sentiment d'appartenance à un état d'esprit, une militance, ces jeunes ont les éléments en main pour avoir le sentiment d'exercer un métier.

→ La notion de métier toutefois est ambiguë, et pour certains jeunes, le caractère nouveau de leur activité – par exemple la recherche cynégétique – peut constituer un handicap dans le sens où ils auraient du mal à valoriser une activité qui n'est pas socialement reconnue, car pas encore dénommée et précisément définie par le corps social. Il semble que l'activité doive avoir une légitimité sociale pour contribuer à la définition d'une identité professionnelle.

→ Le secteur des déchets est caractéristique pour son « **institutionnalisation** », au travers de partenariats nationaux, de réseaux d'ambassadeurs du tri, etc. Pour autant, nous avons vu que, paradoxalement, ce sont les messagers qui préparent leur avenir ailleurs.

→ Certains jeunes, initialement peu portés sur la question environnementale, peuvent  **finalement trouver leur voie** dans ce secteur, comme ce jeune qui a accepté un emploi jeune dans les espaces verts par défaut, et qui aujourd'hui se sent appartenir à ce secteur.

→ D'autres enfin  **ne se reconnaissent pas du tout dans leur environnement professionnel**, comme ce jeune aux espaces verts, qui refuse de se voir associer aux cantonniers. L'adhésion à une identité professionnelle est également tributaire de l'image sociale à laquelle est assimilée l'activité du jeune.

## VI. LES PERCEPTIONS DU STATUT D'EMPLOI JEUNE

- Quelles sont les perceptions que jeunes et encadrants ont des emplois jeunes, considérés 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 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 ?

⇒ **La place de l'emploi jeune dans l'itinéraire professionnel : de l'opportunité de faire ce qu'on aime à celle d'avoir un emploi**

→ Le statut d'emploi jeune a initialement été vécu de façons diverses selon les jeunes, et la perception première semble pour beaucoup dépendre de l'itinéraire du jeune, de sa formation, et de ses premières recherches d'emploi. Il apparaît schématiquement deux situations :

- 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 (les « convaincus » et les « révélés »). 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.

□ A l'opposé, le dispositif a représenté avant tout **l'opportunité d'avoir un emploi** pour les personnes moins qualifiées (les « par défaut »). Ceux-ci éprouvent davantage de difficultés à se dégager de leur statut d'emploi jeune, dans la mesure où ils ne peuvent pas réellement mettre en avant le contenu de leurs missions et leurs fonctions, lesquelles ne sont pas spécifiquement valorisantes.

→ 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, puisque le statut d'emploi jeune recouvre des réalités multiples, tant sur le plan de la qualification de l'emploi que sur celui de son caractère novateur. Il semble donc qu'il n'y ait **pas de réalité univoque** du statut d'emploi jeune, mais au contraire que celui-ci prenne son sens en cohérence avec d'une part l'histoire sociale du jeune dans laquelle il s'insère, et d'autre part l'histoire de la construction de l'emploi jeune pour la structure. 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, et à qui sont proposées des tâches d'exécution

#### ⇒ **Les conséquences du statut emploi jeune en interne à l'organisation**

S'il n'y a pas de réalité univoque du statut d'emploi jeune, le statut en tant que tel engendre néanmoins des conséquences spécifiques quant à la position des jeunes à l'intérieur de l'organisation.

→ Les membres de l'encadrement des jeunes, et spécifiquement l'encadrement plus indirect, ont **tendance à identifier les jeunes à partir de leur statut plutôt qu'à partir de leur fonction professionnelle**. Cette identification par le statut est vécue par les jeunes comme une négation de leur identité personnelle, et de leurs réalisations professionnelles. Elle est d'autant plus **stigmatisante** qu'il y a **infériorisation** du statut, au sein même de l'organisation.

→ Le statut d'emploi jeune peut être à la source de **disparités quant aux droits** des jeunes par rapport aux autres catégories de personnels dans l'organisation, en termes de droits à la **formation** et **d'accès aux concours** pour les jeunes employés dans la fonction publique, et également en terme de **rémunération**.

→ Le niveau de rémunération associé au statut d'emploi jeune est compris dans les cas rencontrés entre un minimum fixé au SMIC (environ 5 600 F net mensuel), et un maximum qui atteint environ le SMIC + 15% (soit environ 6 300 F net mensuel). Les perceptions des

jeunes quant à leur niveau de rémunération sont **contrastées**, puisque certains estiment que leur salaire est en adéquation avec leur qualification, et que d'autres au contraire estiment leur salaire insuffisant pour vivre et témoignent de leur insatisfaction, en passant par ceux qui trouvent la rémunération faible, mais qui déclarent s'en contenter.

#### ⇒ **L'image sociale des emplois jeunes**

Le statut d'emploi jeune engendre également une image à l'extérieur, dans l'entourage du jeune, avec laquelle celui-ci doit composer.

→ 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. L'emploi jeune est assimilé, comme l'ensemble des emplois aidés, à des emplois « prétextes » ou « alibis », sans réel contenu professionnel. A cette **image négative 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, le jeune cumulant alors les handicaps en termes d'image sociale à gérer.

→ 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 (une jeune femme se présente comme étant « Madame Poubelle »), en passant par l'énonciation de leur statut seulement s'ils y sont plus ou moins contraints.

→ 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.

#### ⇒ **Un dispositif qui pourrait être pervers ?**

Si les interlocuteurs ne remettent jamais en cause l'intérêt du dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes, et si tous y voient la création de l'opportunité d'un emploi, une partie d'entre eux s'interrogent néanmoins sur **l'impact de cette mesure sur l'avenir professionnel de ses bénéficiaires**, à plus long terme, et sur ses **risques d'effets pervers**.

→ L'interrogation s'exprime tout d'abord quant à l'impact du statut d'emploi jeune sur la **recherche individuelle d'emploi** dans le futur. Etant donnée l'hétérogénéité des fonctions que recouvre le statut d'emploi jeune, certains jeunes craignent d'être d'emblée assimilés à des personnes non qualifiées, quelles que soient leur expérience et leur qualification réelles.

→ L'interrogation s'exprime d'autre part du point de vue plus collectif du **marché du travail** :

□ Une première question est de savoir si le secteur de l'environnement **parviendra à offrir de réels emplois**. Le dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes a donné la possibilité de créer des emplois à des structures qui ne l'auraient pas fait autrement, car certains métiers sont réellement nouveaux, et à l'heure actuelle pas encore solvables. Toutefois, les organisations environnementales occuperont-elles dans quelques années un espace social et économique tel que les emplois qu'elles génèrent soient solvables ? :

□ Sous cette question, est exprimée la crainte 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.

□ Cette crainte renvoie de manière plus générale au 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.

□ 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. Nous avons pu effectivement observer ce cas de figure dans l'enquête.

□ 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.

□ 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.

□ 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** si nous nous référons au discours des encadrants rencontrés, dont plusieurs d'entre eux estiment que leur structure – collectivité locale ou établissement public – remplacera probablement le jeune par un autre emploi aidé.

## CONCLUSION ET PISTES DE REFLEXION

L'analyse des sept cas d'emplois jeunes laisse donc apparaître **une large hétérogénéité des situations**, illustrant des logiques et des mécanismes assez cohérents<sup>2</sup>. Il apparaît en effet **un lien entre différents critères, qui se conjuguent pour constituer des « modèles » assez cohérents**<sup>3</sup>

Ainsi, ce sont les jeunes « convaincus » ou « révélés » qui sont aussi les plus formés, et qui occupent les emplois jeunes les plus qualifiés. La structure qui les emploie leur laisse une grande marge d'autonomie et de responsabilité, et l'emploi jeune répond pour la structure à un réel développement d'une activité nouvelle, intéressante pour l'existence de l'organisation elle-même. C'est dans ces structures, les associations notamment, que le plus « d'efforts » sont faits, de la part de l'encadrement et du jeune, pour réunir des conditions favorables à la pérennisation de l'emploi, à travers l'instauration de partenariats locaux notamment. C'est aussi dans ce cas de figure que le jeune est le plus convaincu de « l'utilité sociale » de ses missions, et le plus attaché à rester dans cet emploi, qui lui procure une large satisfaction.

A l'opposé se situent les jeunes arrivés à l'emploi « par défaut ». Ils sont peu qualifiés et occupent un poste également peu qualifié, un emploi dont la nouveauté peut être un « alibi ». Ils ont peu de responsabilité et peu d'autonomie. Leurs tâches, essentiellement d'exécution, ne leur offrent pas l'opportunité d'agir spécifiquement en vue du développement de partenariats locaux, développement qui ne semble d'ailleurs pas vital pour le maintien de l'existence de la structure, ici les collectivités locales. Peu ou pas de stratégies sont mises en œuvre, par l'employeur comme par le jeune, pour tenter de rassembler des conditions favorables à la pérennisation de l'emploi jeune. Dans ces emplois peu qualifiés, le jeune, même s'il est satisfait de son travail, ne témoigne pas d'un fort attachement à ses missions, et ne souhaite pas forcément persévérer dans cet emploi à l'issue du contrat. C'est aussi dans ces situations que le risque de « turn over » des emplois aidés sur le poste semble le plus fort.

Ces deux situations représentent évidemment des archétypes et des extrêmes, la réalité apparaissant plus nuancée, avec des situations mixtes, et moins fermée du point de vue de la cohérence.

La mise en évidence de ces logiques montre finalement qu'**il n'y a pas « d'efficacité miracle » du dispositif**. En effet, un dispositif tel que le programme Nouveaux Services Emplois Jeunes s'intègre dans un jeu social existant, marqué par des inégalités et des processus de reproduction sociale, et tout se passe comme si la mesure profitait davantage aux jeunes qui disposent déjà d'atouts sociaux (qualification, capital social et culturel, etc.), qu'aux jeunes les plus démunis, qui ont moins d'atouts pour sortir de la précarité. Il apparaît

---

<sup>2</sup> Nous rappelons que nous sommes bien dans une analyse qualitative, qui, si elle permet effectivement de mettre en évidence des mécanismes et des logiques, ne dit rien quant au poids respectif de ces différentes logiques au sein de l'ensemble des emplois jeunes créés dans le secteur de l'environnement.

<sup>3</sup> En sachant toujours que la cohérence est une reconstruction intellectuelle, et que dans la réalité, les phénomènes et leur agencement comportent toujours une part d'

en ce sens que le dispositif est à la fois **à même de faire évoluer des situations**, – il est évident que certains jeunes diplômés accéderont plus facilement au marché de l'emploi classique en ayant eu l'opportunité de l'emploi jeune pour se créer une première expérience professionnelle, comme il est évident également que certains jeunes non diplômés et moins favorisés socialement « trouveront leur voie » et sortiront de la « galère » grâce à cette mesure gouvernementale – **mais inapte à « tout solutionner »** ou « révolutionner », **à transcender les inégalités économiques, sociales et culturelles, et à abolir les mécanismes de reproduction sociale.**

La mise en évidence de ces logiques montre également qu'**il n'y a pas de « pureté » du dispositif**. Il est vrai, dans les cas étudiés dans notre enquête, que certaines structures – en l'occurrence les associations – semblent « mieux répondre » aux exigences définies par le programme, en termes de nouveauté de l'emploi créé, d'utilité sociale de la fonction, et d'objectif de pérennisation de l'emploi au terme des cinq années, alors que d'autres – les collectivités locales – paraissent davantage « détourner » la mesure en profitant du dispositif pour combler leurs besoins en main d'œuvre peu qualifiée, sur des activités qui ne sont pas spécifiquement nouvelles. Il faut néanmoins comprendre que **ce « détournement » témoigne des contraintes parfois contradictoires auxquelles sont soumises les structures** – par exemple développer des activités nouvelles, et en même temps répondre aux attentes des élus en assurant des activités manifestes pour les habitants et donc susceptibles d'être porteuses électoralement – et **des ajustements** qui sont toujours à l'œuvre entre **la prescription d'une règle à un niveau central** – prescription nécessaire –, et **l'adaptation de cette règle à un niveau local**, qui résulte de la diversité des contextes particuliers, adaptation souvent non moins nécessaire – .

Par ailleurs, **ce « détournement » du dispositif ne permet pas de conclure de façon mécanique à un échec de la mesure à l'issue des cinq ans**. En effet, ce n'est pas parce que l'ensemble des exigences du dispositif n'ont pas été respectées que la mesure n'aura forcément pas d'effet, puisqu'elle peut être l'occasion pour le jeune d'acquérir des compétences professionnelles par l'expérience et par des formations, de développer un centre d'intérêt pour un domaine d'activité dans l'environnement qui favorisera la mise en œuvre d'un projet professionnel, ou encore de se construire une identité professionnelle plus affirmée, qui consolidera sa confiance en soi, ensemble de facteurs qui renforceront ses atouts sur le marché de l'emploi à l'issue de l'emploi jeune.

Le « risque » de tout dispositif d'aide est effectivement de « fausser » le marché de l'emploi, entendu comme un marché libre. Mais nous savons que **précisément le marché n'est pas libre**, et il faudrait évaluer, à l'opposé en l'absence du dispositif Nouveaux Services

Emplois Jeunes, le coût économique et social du maintien dans des situations de précarité et de chômage de plusieurs milliers de jeunes. Par rapport aux dispositifs d'emplois aidés précédents (TUC, CES par exemple), l'intérêt du dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes paraît résider dans **la durée de la contractualisation, fixée à cinq ans** (même si celle-ci peut avoir des contreparties négatives, en terme d'absence d'évolution du poste, de stagnation de la rémunération, ou de cantonnement dans un emploi peu qualifié). Cette durée est intéressante pour les deux parties, puisqu'elle permet au jeune de réellement développer des compétences professionnelles, en même temps qu'elle est rassurante pour la structure en termes d'amortissement du coût (financier mais aussi en temps et en énergie) qu'elle a consacrée à la formation et à l'apprentissage « sur le tas » du jeune, et de « retour sur investissement » et de capitalisation d'une compétence professionnelle au sein de l'organisation.

L'emploi aidé en faveur des jeunes pose la question plus large **des relations inter-générationnelles**, les mesures d'aide en faveur de l'emploi des jeunes apparaissant, du point de vue d'une analyse sociologique à l'échelle macrosociale, comme **une des formes de « redistribution » des générations les plus âgées vers les plus jeunes**. Toutefois, des tensions potentielles engendrées par ce mécanisme de redistribution pourraient venir du fait qu'une partie relativement importante de la population française est aujourd'hui en situation de précarité économique et sociale. En effet, les mesures d'aide à l'emploi destinées aux jeunes pourraient alors entrer en concurrence avec celles destinées à d'autres catégories de populations en situation de fragilité sociale, touchées par le chômage et l'exclusion.

L'enjeu, pour répondre à l'objectif de créer des emplois qualifiants et susceptibles d'être pérennisés, et de lutter ainsi à la résorption du chômage et à la lutte contre l'exclusion, réside en partie probablement 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 leurs cinq ans d'emploi jeune. L'enjeu réside probablement aussi 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. Pour cela, il nous semble nécessaire de réfléchir aux moyens **de structurer le marché de l'emploi dans le domaine de l'environnement par une organisation professionnelle plus ou moins formelle**, qui pourrait passer par exemple par la constitution de filières de formations qualifiantes, par la construction de réseaux d'échanges ou de « clubs métiers », par la création de revues professionnelles, etc. L'objectif, pour les pouvoirs publics et pour les structures d'accueil des emplois jeunes, serait alors **de soutenir, conceptuellement et matériellement, les initiatives**



**qui iraient dans le sens d'une organisation professionnelle plus solide des activités liées au domaine de l'environnement.**

Enfin, en ce qui concerne les jeunes employés dans la fonction publique, il est vrai que leur avenir en matière de titularisation, semble à l'heure actuelle assez improbable. Toutefois, cet objectif mériterait d'être pensé, si l'on considère l'évolution probable du contexte socio-démographique d'ici l'issue des contrats. En effet, il faut compter, sur un plan démographique et macro-social, d'une part avec **la généralisation des mesures de réduction du temps de travail**, et d'autre part avec **le phénomène générationnel des baby-boomers**, qui va engendrer d'ici cinq ou six ans un nombre de départs à la retraite massif des générations nées à partir de 1946. Il est probable que la conjonction de ces deux phénomènes engendre de fortes perturbations organisationnelles dans les structures publiques, qui conduiront peut-être **à l'inversion de la tendance actuelle des pouvoirs publics à limiter le nombre d'embauches et de titularisations dans la fonction publique.**