



# Situations de travail et formation des emplois-jeunes : vers une nouvelle professionnalité

par Patricia Champy-Remoussenard, Pierre-André Dupuis, Pierre Higelé

*Occuper un nouvel emploi sans expérience,  
consolider les acquis développés au cours d'une activité novatrice,  
obtenir un diplôme pour améliorer son employabilité future,  
valider une première expérience originale :  
la formation est au carrefour des questions formulées  
par les « emplois-jeunes ».*

Cet article vise à mettre en évidence les conditions contextuelles et les modalités de construction par les jeunes de leur « emploi nouveau » ; ceci en appréhendant le dispositif « Nouveaux services, nouveaux emplois » comme un contexte permettant d'analyser les mutations susceptibles d'affecter le travail et la formation en ce début de troisième millénaire.

Dans cette perspective, la professionnalisation est saisie comme un processus associant de façon problématique un rapport à l'expérience (inscrite dans des tâches et des situations de travail), des modes de construction des compétences, les perspectives de reconnaissance et de validation des acquis professionnels, les modes de qualification et les stratégies de formation qu'ils permettent d'envisager et de construire.

On s'appuie ici sur l'analyse d'une trentaine d'entretiens (dont dix exploratoires) réalisés en Lorraine auprès de jeunes embauchés dans des collectivités territoriales ou des associations dans le cadre du dispositif « Nouveaux services, nouveaux emplois ». Les entretiens réalisés permettent d'interroger les relations entre formation, pérennisation et professionnalisation, relations qui se trouvent au cœur même de ce dispositif.

**Patricia Champy-Remoussenard** (maître de conférences), **Pierre-André Dupuis** (maître de conférences), **Pierre Higelé** (professeur) sont chercheurs au sein de l'Équipe de recherche sur les acteurs de l'éducation et de la formation (ERAEF) de l'université Nancy 2. L'ERAEF travaille actuellement, du point de vue des sciences de l'éducation, sur la professionnalisation en explorant les situations de travail et les modalités de construction des compétences des emplois-jeunes. P. Higelé est l'auteur de *Construire le raisonnement chez les enfants*, Paris, Retz, 1997. P.-A. Dupuis est directeur adjoint de l'ERAEF. Patricia Champy-Remoussenard coordonne, au sein de l'Institut lorrain des sciences du travail, de l'emploi et de la formation (ILSTEF), une recherche portant sur les emplois-jeunes. Cette recherche pluridisciplinaire (sociologie, droit du travail, économie, et anthropologie) associe 5 équipes nancéennes et messines : GREE, GREE Longwy, IASTES, CERIT, ERASE. Elle s'inscrit également dans un partenariat avec la plate-forme régionale de professionnalisation de la DRTEFP Lorraine. À paraître : Champy-Remoussenard P., Dupuis P.-A., Higelé P., « Analyse des tâches et des situations de travail des emplois-jeunes : construction des compétences et questions de formation », *Utinam*, juin 2000.

## Méthodologie des entretiens réalisés en Lorraine

Cet article s'appuie sur l'analyse d'une trentaine d'entretiens (dont dix exploratoires) réalisés en Lorraine auprès de jeunes embauchés dans des collectivités territoriales ou des associations dans le cadre du dispositif « Nouveaux services, nouveaux emplois ». Le développement des activités correspondant à ce dispositif s'inscrit dans des situations institutionnelles très variables et des dynamiques plus ou moins innovantes. Les principaux domaines étudiés concernent la sécurité et la prévention, la médiation (notamment sociale), l'environnement, les transports, et l'accompagnement des personnes âgées. Cette investigation ne concerne pas les emplois-jeunes de l'Éducation nationale et de la Police qui relèvent de dispositions particulières.

Les entretiens sont semi-directifs et soumis à une analyse de contenu thématique et discursive. Des entretiens complémentaires avec des responsables employeurs, des observations en situation, et l'analyse de documents recueillis sur le site du travail (en particulier le contrat de travail) sont prévus, dans le but d'effectuer des recoupements entre les différentes données.

Les entretiens sont orientés vers la caractérisation de l'accès à l'emploi, des contextes de travail, du rapport du jeune aux situations et aux tâches, des compétences mises en œuvre et de leur évolution, mais aussi des possibilités d'initiative et d'enrichissement des activités, des modalités de formation, envisagées ou non en relation avec l'expérience de travail, des perspectives de professionnalisation et de pérennisation qui concernent le jeune, le poste, et la structure. La validation des acquis est examinée à trois niveaux : lors de l'embauche, dans les situations de travail et enfin au moment de monnayer les acquis sur le marché de l'emploi.

### SITUATIONS DE TRAVAIL, COMPÉTENCES, PROFESSIONNALISATION

Afin de mieux cerner comment, dans le cadre de ce dispositif, la mobilisation et l'enrichissement des compétences s'effectuent en relation plus ou moins directe avec les situations de travail et posent le problème global de la professionnalisation du jeune, nous présenterons d'abord, à titre d'exemples, deux « portraits » esquissés à partir des entretiens.

À 26 ans, Sabine est agent de médiation sociale dans une petite ville des Vosges. Titulaire d'un bac D, elle a fait un an de droit, puis deux ans d'études de lettres. Au moment où elle a découvert la possibilité de devenir emploi-jeune, elle était en stage dans cette ville, dans le cadre de la préparation d'un BTS de tourisme par correspondance. Elle saisit alors l'opportunité, dit-elle, « de faire une croix sur le tourisme pour s'orienter vers le social ».

Telle qu'elle la décrit, la médiation sociale comporte quatre volets : la sécurité et la prévention de la violence (filtrer les voitures, aider à canaliser la foule dans les rassemblements) ; l'apaisement des querelles

de voisinage (bruits, problèmes de proximité) en collaboration avec la police municipale et l'Office public d'aménagement et de construction (OPAC) ; la prévention de la toxicomanie en relation avec l'équipe de direction d'un collège ; la conception, la préparation, et l'animation d'activités telles qu'une journée interculturelle avec deux autres emplois-jeunes (un médiateur d'insertion et un autre agent de médiation sociale).

Elle vit le premier volet comme « très dur » et « cela ne lui plaît pas du tout », au point qu'elle souhaite que le contrat local de sécurité ne soit pas signé, de peur d'y être « confinée ». En revanche, le volet social « l'attire beaucoup plus » et – ce qui est particulièrement intéressant – elle utilise l'intitulé officiel de l'emploi pour opérer une redéfinition identitaire : « On n'est pas des agents de sécurité, on est des agents de médiation sociale. »

Mais cela ne va pas sans poser problème. Alors qu'un responsable de la municipalité lui a d'abord dit que « la médiation sociale, c'est un poste qui est très vaste, on peut tout mettre derrière et c'est à vous de faire votre place », Sabine pense maintenant que la mairie peut ne pas pérenniser l'emploi s'il ne concerne pas d'abord la sécurité.

Il y a donc un risque de discordance entre la façon dont l'emploi a été envisagé initialement par la commune, et la façon dont il a évolué pour une part à l'initiative du jeune. Surtout, les compétences qui sont mises en œuvre et se consolident au cours du temps concernent essentiellement le « volet social » du travail.

Sabine insiste sur le rôle de l'écoute et de la parole qui « explique » et « calme les esprits ». Parfois, la simple présence régulière suffit à constituer un « soutien » ou une « aide », procure une sécurité qui donne confiance et, par exemple, amène quelqu'un qui se repliait à sortir de chez lui. Sabine sait que les conditions de l'autonomie relèvent souvent de stratégies indirectes, « à partir de choses toutes simples », et sans forcément parler de ce qui fait difficulté. Elle sait qu'il est important de « ne pas être déstabilisé par les pleurs », de « rester solide derrière », de « ne pas trop se laisser émouvoir » ou de « ne pas le laisser voir ». Sur d'autres aspects de son travail, on retrouve le même souci de concilier une présence juste et un élargissement progressif des relations. Son travail accroît ses compétences organisationnelles et lui donne « une meilleure connaissance des structures, des organismes, des associations ». Enfin, au cours d'une journée interculturelle d'abord proposée par la mairie mais ensuite peu soutenue par elle, elle a « appris à encaisser, à retourner quand même et à insister [...] à se taire aussi ».

Au sujet de l'apprentissage, elle dit qu'« on apprend des choses, une fois qu'on les a faites ». La mairie a pris en charge sa préparation au concours de moniteur-éducateur, qu'elle a réussi, et qui lui permet de suivre une formation tout en conservant son emploi-jeune. C'est une voie qui lui convient, et qui lui offre une perspective d'avenir plus sûre qu'une pérennisation aléatoire.

À 28 ans, Pietro est chargé de communication dans un village meusien qui, dit-il, « sort du Moyen Âge depuis quelques années » et compte environ 200 adolescents, avec une vague trois fois plus nombreuse de 6-10 ans.

Il s'agit d'un emploi « vraiment nouveau ». Il a d'abord consisté à « effectuer un bilan de tout ce qui se faisait » sur la commune, à recenser des besoins, à sensibiliser et rencontrer des jeunes pour organiser puis coordonner des activités dans lesquelles ils se reconnaissent. Un journal est réalisé une fois par mois avec la participation des jeunes, des sorties régulières sont proposées, une piste de skate a été mise en place, un cours de percussion a été créé, et la fête de la

musique intensivement préparée. Surtout, un programme d'activités a été « écrit, rédigé, chiffré » et on a procédé à l'aménagement d'un local qui auparavant n'existait pas, tandis qu'un contrat « temps libre » avec la CAF a été établi, permettant le remboursement d'une bonne partie des dépenses.

Cet emploi-jeune est le premier emploi de Pietro. Titulaire d'une maîtrise de communication (après des études en IUP), il se reconnaît compétent en graphisme et, après avoir obtenu le Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA), dit avoir « une petite expérience de l'animation ». Dans le cadre de son emploi-jeune, il a pris de nombreuses initiatives pour rencontrer les jeunes là où ils étaient, concevoir avec eux des projets pertinents, étoffer ses relations avec les associations et, en tant que vice-président du comité des fêtes, « animer des choses un peu plus originales ».

Ce qui le frappe, c'est qu'après qu'il ait accepté le poste « sans trop savoir » ce qu'il allait faire concrètement, son travail a glissé progressivement de l'animation et la communication vers la coordination et la gestion des activités. Cela explique que, sur la base d'un dossier qu'il a constitué, le recrutement d'un autre emploi-jeune ait été prévu. Ce dernier se chargera de l'animation sur le terrain et de la permanence de la salle, tandis que Pietro sera, lui, le coordinateur. Bien qu'il ignore la nature de son contrat actuel et déclare ne pas avoir de projet professionnel ni de « plan de carrière », cela le reconforte de savoir le maire prêt à l'embaucher au-delà de cinq ans. Déjà, son salaire a été augmenté de 500 F par mois par rapport au salaire d'embauche (200 F au-dessus du SMIC), et ses horaires sont assez flexibles.

Il se reconnaît comme privilégié puisqu'il n'a « pas été berné sur le contenu de l'emploi, alors que d'autres emplois-jeunes se retrouvent à faire la sortie des classes », mais son rapport à la qualification et à la professionnalisation reste imprécis. En somme, il est porté par un mouvement qu'il a contribué à créer, mais on ne peut pas véritablement, selon lui, « parler de compétence ». Il estime que sa formation ne lui sert pas directement. Il met en avant son sens des relations humaines, et, dans une moindre mesure, ses techniques de graphiste. Pour la recherche de

---

« L'intitulé des postes est loin de permettre une caractérisation fine des tâches effectuées. »

---

subventions et la mise en œuvre des projets, il « *peut se débrouiller* ». En revanche, il reconnaît des « *lacunes en gestion* », et envisage de suivre quelques modules spécifiques du Diplôme d'État aux fonctions d'animateur (DEFA) : « *Un jour ou l'autre on me demandera de tenir un compte, un journal, un bilan financier. Il faudra forcément gérer.* »

Au cours de son expérience, c'est surtout un apprentissage informel qui s'est constitué, en relation avec les démarches de projet : « *Penser une action dans le temps, travailler en amont, tenir compte de ce qui est imprévu, avoir le sens du long terme.* » Cela résume le mieux ce qui, selon lui, a pu être formateur dans les situations et les contextes de travail qui caractérisent son emploi-jeune.

Ces deux exemples révèlent un certain nombre de traits que l'on retrouve, avec des différences d'accentuation, de façon beaucoup plus générale.

Tout d'abord, l'intitulé des postes est loin de permettre, à lui seul, une caractérisation fine des tâches effectuées dans les situations de travail et leurs contextes. La « médiation sociale » entrecroise des volets multiples, la « communication » renvoie à de l'animation, à l'élaboration et à la mise en œuvre de projets. Surtout, le contenu des activités peut nettement s'infléchir en relation avec des initiatives prises par le jeune, à partir des marges de manœuvre qui lui sont laissées, ou qu'il étend, ou encore qu'il se crée lui-même. On ne sait pas encore quelle incidence cela peut avoir sur la pérennisation de l'emploi.

Les compétences mobilisées relèvent de plusieurs registres et peuvent être fort complexes, mais cela ne signifie nullement que le jeune, ou ceux qui l'emploient, les reconnaissent comme des « compétences professionnelles ». Le fait qu'elles se confortent et s'enrichissent au cours du temps est souvent indéniable, mais cette dynamique peut rester mal explicitée. Un parcours de professionnalisation a du mal à se dessiner. La dimension formative des situations de travail peut n'apparaître que de façon très fragmentaire aux yeux du jeune lui-même. Les formations complémentaires qu'il demande, ou qui lui sont proposées, peuvent se limiter à combler quelques lacunes, quand elles ne préfigurent pas une réorientation dont l'emploi-jeune aura seulement constitué l'occasion. Mais il est vrai aussi que, dans ces deux cas, les formations peuvent s'inscrire dans deux types de projets : rester dans le poste ou le quitter. Cette alternative contraste avec un accès à l'emploi-jeune décrit souvent comme la saisie d'une opportunité.

En somme, l'« utilité sociale » de l'emploi peut être beaucoup plus patente que la « reconnaissance sociale » des compétences mises en œuvre, ou du caractère formatif de la situation de travail. Si professionnaliser une activité, c'est faire en sorte qu'elle s'inscrive dans la durée, et qu'à un besoin reconnu socialement corresponde la maîtrise de compétences spécifiques à laquelle s'attache une rémunération justifiée, la « professionnalisation » est encore, ici, pour une bonne part à conquérir. Même dans le cas d'activités anciennes, la formalisation des compétences est difficile et les modalités de leur transmission souvent mal assurées. Ici plus encore, les processus de professionnalisation, quand ils existent, dépendent d'une part de la façon dont est reconnue l'articulation entre compétences et situations de travail, d'autre part de la manière d'envisager la formation, et enfin de la façon dont se constituent des perspectives de pérennisation ou de validation des acquis.

## ■ ENJEUX DE LA FORMATION

La formation des emplois-jeunes est reconnue par les différents acteurs comme un enjeu important, parfois crucial. Elle fait cependant l'objet d'une interprétation non exempte d'ambiguïté. En effet, si son but est de permettre au jeune d'être plus à même d'accomplir les tâches qui lui sont confiées, l'objectif de la pérennisation laisse supposer que la formation doit essentiellement lui permettre de se placer le plus rapidement possible sur le marché du travail et doit donc être reconnue et monnayable.

Cette ambiguïté peut se traduire par des tensions entre l'institution-employeur et le jeune si la première propose des formations directement liées aux tâches accomplies, tandis que le second demande une formation fortement qualifiante. Si nous n'avons rencontré cette situation clairement exprimée qu'une fois, dans le cadre d'une commune, de nombreux entretiens y ont fait allusion. Cette ambiguïté se retrouve aussi chez le jeune, tiraillé entre deux désirs, deux objectifs : celui de se professionnaliser dans son nouvel emploi et celui de se projeter dans l'avenir.

Les entretiens réalisés interrogent les relations entre formation, pérennisation et professionnalisation, relations qui se trouvent au cœur même du dispositif « Nouveaux services, nouveaux emplois ». Pour illustrer nos propos, nous nous appuyerons plus particulièrement sur trois entretiens.

Le premier cas est celui d'une jeune fille de 23 ans (assistante convivialité pour personnes âgées), chargée d'animation dans une maison de retraite dépendant d'un hôpital d'une petite ville. Elle a la charge de 110 personnes en fin de vie et fait partie d'un service qui ne comprenait jusqu'alors qu'un seul salarié, et qui a recruté deux emplois-jeunes. Elle occupe ce poste depuis six mois. Après un baccalauréat commercial, voulant changer de voie, elle souhaite entrer dans le milieu hospitalier. Elle échoue au concours de l'école de soins infirmiers. Mais elle travaillera de façon intermittente au service des urgences. Sa connaissance des structures de l'hôpital permettra son embauche comme emploi-jeune. En effet, c'est par hasard, en venant à l'hôpital « pour amener un copain qui s'était cassé le fémur » qu'elle découvre l'offre d'emploi. Elle se renseigne sans attendre, rencontre le directeur des ressources humaines qui lui propose immédiatement un entretien, lequel débouchera sur une embauche.

L'institution lui propose le premier mois de faire connaissance avec les activités et les personnes dont elle aura la charge, donc de ne pas effectuer elle-même d'animation, modalité qu'elle apprécie particulièrement : « *Quand on est arrivés ici, on nous avait laissé un moment pour bien connaître la maison, les équipes, et les résidents.* » Par la suite, présentant que l'employeur ne prendra aucune initiative dans le domaine de la formation, elle se renseigne sur ses droits et suppose qu'elle peut suivre 1 000 heures de formation en cinq ans : « *Pour l'instant, ce que j'ai en tête, c'est le diplôme d'animatrice. C'est vrai que c'est encore flou, je ne sais pas trop, passer le DEFA, cela me plairait bien.* »

Par rapport à la pérennisation, si elle est satisfaite des activités proposées – « *j'ai trouvé un bon emploi* » – son désir de rester au même endroit n'est pas très ancré, surtout si elle obtient un diplôme d'animatrice. Mais l'arrêt, au terme du contrat, des activités mises en place grâce aux deux emplois-jeunes recrutés, lui semble difficile. Elle insiste sur l'utilité sociale de son emploi : « *Maintenant qu'on est trois, au bout de cinq ans qu'on a démarré, se retrouver toute seule [la responsable du service], je ne pense pas, on ne va pas remettre les vieilles personnes...* »

Mais, pour autant, elle doute que l'institution pérennise l'emploi, même si, au cours de l'entretien, elle devient plus hésitante : « *Je ne pense pas qu'ils pourront garder du personnel en plus mais... là-dessus, je ne sais pas.* »

Le deuxième exemple concerne une personne (agent médiateur) embauchée au sein de la mairie d'une peti-

te agglomération, pour gérer les relations avec les habitants : « *Je suis là pour lui [le maire] donner la température du dehors.* » Titulaire d'une maîtrise d'histoire, elle est chargée de la communication. Ayant la confiance des élus, elle dispose d'une grande latitude. Mais dans les collectivités territoriales, le problème de la formation se pose de manière particulière. Ainsi, cette jeune femme est révoltée, car elle n'a normalement pas accès au centre de formation spécifique, le Centre national de la fonction publique (CNFPT) : « *Au CNFPT, je passe après tout le monde. Au centre de formation, je ne peux même pas y avoir accès parce que je suis emploi-jeune alors que, justement, je pense que ça pourrait être prioritaire.* »

N'étant pas fonctionnaire, elle ne subit pas le prélèvement sur son salaire destiné à financer cet organisme de formation : il appartient donc à la mairie de payer les formations demandées.

Elle souligne la contradiction entre la volonté affichée de mettre en avant la formation et le fait de ne pas s'en donner les moyens. Elle nuance son jugement en indiquant que la mairie a accepté de payer sa formation au concours d'attaché territorial. Mais elle présente son cas comme particulier, la même mairie ayant refusé une formation à d'autres emplois-jeunes. Pour elle, la pérennisation passe par les concours, mais elle n'a pas accès aux concours internes, et aucune modalité spécifique n'a été prévue.

Le troisième jeune est agent de médiation dans une mairie. S'il effectue différentes tâches, son activité principale est d'être animateur sportif dans un collège et auprès des associations. Titulaire d'un BTS de transport logistique, il s'est retrouvé au chômage après son service militaire. Puis il a d'abord été recruté sur un emploi-ville, dans la même mairie, pour des activités de gardiennage d'une salle omnisports que le maire souhaitait élargir vers des activités d'animation sportive. En changeant de statut, il a accentué fortement ce deuxième volet. Il propose des activités sportives pour encadrer les jeunes du quartier (quartier réputé difficile). Il fait preuve de beaucoup d'initiatives, ce qui est en lien avec son projet : intégrer le service des sports de la mairie. Il souhaite créer une antenne de ce service dans le quartier où il opère. Il est bénévole auprès d'associations pour encadrer des jeunes dans une activité « football » et il espère pouvoir intégrer cette activité dans son emploi du temps. Il apparaît très volontaire, a déjà proposé ses projets au maire et a, de ce fait, une position particulière par rapport à la pérennisation : il pense que le maire le gardera au-delà des cinq ans.

Il souhaiterait en conséquence passer un BEATP<sup>1</sup>, et vise également le diplôme d'agent de médiation. À chaque fois, il est à l'origine des propositions.

Au-delà de ces trois exemples, et en tenant compte de la vingtaine d'autres entretiens réalisés, il est possible de dresser une typologie du positionnement des jeunes et des institutions, par rapport à la formation.

### ■ Les demandes des jeunes

Dans une première catégorie, on regroupe des demandes de suivi de modules sur des domaines ponctuels tels que la gestion financière, l'animation de réunion, la communication ou même des demandes très pointues comme « Plantes aquatiques » (par un agent d'intervention sur l'environnement). Il s'agit de formations de courte durée (de deux à quelques jours) correspondant à un besoin

immédiat pour faire face aux nouvelles tâches. Ces demandes apparaissent le plus souvent peu après la prise de fonctions. Elles rencontrent en général un accueil favorable de la part de l'institution qui essaie de trouver des solutions auprès d'organismes de formation (CNFPT) ou l'Institut régional du travail social (IRTS), par exemple.

Dans une seconde catégorie, on trouve des jeunes demandeurs de formations non diplômantes quoique

---

*« Certains jeunes hésitent à aborder la question de la formation car ils craignent que cette demande ne soit interprétée comme un désir de partir. »*

---

liées à un projet professionnel. Ainsi, deux des jeunes interrogés souhaitent créer leur propre entreprise et suivre des formations directement liées à ce projet, même par correspondance. Mais les formations les plus fréquemment sollicitées par les jeunes sont liées à un projet professionnel et ont un caractère diplômant. Elles peuvent être très proches des emplois occupés : formations d'éducateur spécialisé ou de moniteur-éducateur par des agents chargés des relations entre la commune et les jeunes, concours de rédacteur pour des agents travaillant dans des com-

munes, BEATP pour des animateurs sportifs. Il s'agit de formations longues qui ne sont pas sans poser problème aux employeurs et qui montrent les limites des objectifs affichés par le gouvernement. Nous prendrons deux exemples pour illustrer notre propos : les formations d'éducateurs spécialisés demandent un long stage apparemment incompatible avec l'occupation d'un emploi-jeune, en raison de l'absence prolongée sur le lieu de travail. Conscients des contradictions entre les objectifs affichés et la réalité du terrain, les responsables ont mis en place certaines formations spécifiques aux emplois-jeunes. Des négociations se sont engagées avec l'IRTS pour proposer une formation de moniteur-éducateur (et non d'éducateur spécialisé). L'inscription aux formations proposées par le CNFPT est problématique : seuls les titulaires peuvent en principe y prétendre. La mairie concernée doit accepter de payer cette formation, ce qui représente souvent un investissement important.

Par ailleurs, certains jeunes hésitent à aborder la question de la formation car ils craignent que cette demande ne soit interprétée comme un désir de partir, alors qu'ils arrivent dans leur poste. Dans ce cas, ils considèrent plutôt leur embauche comme équivalant à un CDI, avec des règles semblables à celles régissant le marché du travail, sans se rendre compte de la spécificité des emplois-jeunes.

Il semble bien qu'entre la volonté affichée par le législateur et les réelles possibilités offertes aux jeunes, un décalage, pour ne pas dire un gouffre, puisse apparaître. La bonne volonté de l'employeur n'est pas forcément mise en cause, mais les conditions de réalisation sont problématiques. Les maires se trouvent confrontés à un dilemme : doivent-ils ou non consacrer une partie du budget communal à former des jeunes qui n'ont pas pour vocation de rester dans leur mairie ? Certains d'entre eux découvrent le problème en cours de route car ils n'avaient nullement envisagé ce type de conséquence lors de l'embauche, et ils sont hésitants. D'autres considèrent que le financement fait partie de leurs responsabilités. Ainsi, l'un d'eux propose-t-il de verser 4 000 F pour une inscription à la préparation au concours d'attaché territorial.

L'affichage de 160 heures de formation, au maximum, attribuées aux aides-éducateurs par l'Éducation nationale, a été source de confusion. Les jeunes ont interprété cette limite comme révélatrice de l'existence automatique d'un droit à la formation, ce qui a parfois provoqué l'apparition de revendications. En revanche, nombreux sont ceux qui ignorent que la

<sup>1</sup> BEATP : Brevet d'éducateur en animation territoriale pour l'aide au public.

région Lorraine propose aux associations et aux petites communes une subvention destinée à la formation pouvant s'élever à 5 000 F.

Pour de nombreux entretiens, les réponses aux demandes précises des jeunes étaient en cours d'élaboration et des négociations se mettaient en place. Il faudra attendre pour dresser un bilan plus précis. Mais il apparaît urgent d'élaborer un cadre général dans lequel de telles négociations puissent s'intégrer.

### ■ Les propositions des employeurs

Si nous nous plaçons du côté des employeurs, nous trouvons principalement trois types de position. Les situations apparaissent contrastées selon les politiques suivies par les différentes institutions. Les plus importantes paraissent enclines à faire elles-mêmes des propositions et surtout à prévoir une formation préalable à la prise de fonction, les autres s'en remettant plutôt au choix du jeune. Certaines d'entre elles se montrent réticentes mais cette attitude, au moins dans notre échantillon, paraît marginale.

Quelques-uns proposent une formation dès l'embauche car ils considèrent que le jeune ne peut d'emblée répondre aux sollicitations, soit par manque de connaissance de l'institution, soit par manque de savoir-faire. Il s'agit d'institutions importantes et d'associations à implantation nationale. Cependant les modalités peuvent être diverses à l'intérieur même de ce contexte. Par exemple, pour s'occuper de personnes âgées, nous avons vu qu'un hôpital a permis aux jeunes de circuler de service en service au cours du premier mois pour se familiariser avec le public et l'environnement du poste. Mais, pour les mêmes tâches, une mairie a demandé une entrée immédiate dans la fonction, ne proposant une formation à l'animation que plusieurs mois après l'embauche. Des organismes comme La Poste ou le Secours populaire ont également proposé des stages dès l'embauche, ainsi qu'un organisme de transports qui a pu faire effectuer un stage d'un mois dans une autre agence. Cette pratique, si elle n'est pas majoritaire, apparaît cependant assez fréquente.

La grande majorité des employeurs indiquent qu'ils sont tout à fait favorables à une formation pour les jeunes, mais ils attendent leurs propositions. Parfois, ils ont une attitude encourageante et ouverte, indiquant clairement que les propositions seront examinées de façon favorable, parfois ils sont plus attentistes.

Enfin, certaines institutions proposent elles-mêmes des formations locales ou nationales. Certains jeunes ont ainsi participé à des regroupements nationaux d'emplois-jeunes, comme les journées sur l'environnement à Arles, ou à une analyse des besoins proposée par le Secours populaire à La Rochelle. D'autres ont pu suivre des formations sur des thèmes précis en lien avec les situations de travail. Ces formations se répartissent sur 2 ou 3 jours, voire jusqu'à 13 jours, sur la médiation sociale par exemple. Elles sont assurées par des organismes de formation travaillant habituellement avec ces employeurs. Ainsi, pour les collectivités territoriales, le CNFPT est maître d'œuvre, pour La Poste c'est le service interne de formation qui a proposé plusieurs formations de deux ou trois jours sur la communication, les différents services, le secourisme. Les formés bénéficient ainsi d'apports théoriques mais également d'échanges sur leurs expériences. Cela permet une prise de conscience de la diversité des situations professionnelles, notamment par rapport au degré d'autonomie.

### ■ PROFESSIONNALISATION, PÉRENNISATION, VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS

#### ■ La professionnalisation dans le cas des emplois-jeunes

La professionnalisation renvoie à l'utilité et par conséquent à la reconnaissance sociale des savoirs et des compétences construits à l'occasion de l'emploi, qu'ils soient le résultat du caractère formateur de la situation de travail ou d'actions de formation formellement organisées.

Elle renvoie aussi à ce qui fait qu'un individu devient un « pro » au sens de personne compétente dans un domaine (ce qu'il sait et sait faire le distinguant des autres professionnels). En ce sens, si l'emploi-jeune permet l'émergence de compétences nouvelles et leur reconnaissance, il est professionnalisant.

Mais professionnaliser une activité, c'est aussi faire en sorte qu'elle s'approche de ce qu'on appelle souvent indistinctement métier ou profession, c'est-à-dire une activité professionnelle qui peut s'inscrire dans la durée, qui exige la maîtrise de savoirs et de compétences spécifiques, qui correspond à un besoin reconnu socialement et qui donne lieu à un emploi rémunéré... La position de professionnel se conquiert

sur la base de l'affichage et de la maîtrise d'un certain nombre de connaissances et de savoir-faire, complexes, organisés, formalisés et transmissibles, ainsi que par l'existence de règles communes à ceux qui peuvent se réclamer de cette position.

Elle suppose en outre l'émergence d'un « besoin » et d'un groupe professionnel se réclamant de la capacité à satisfaire ce besoin. Or, la question du « besoin social » est posée par le principe même du dispositif « Nouveaux services, nouveaux emplois » (il y est question de besoins nouveaux ou non encore satisfaits). La professionnalisation, qu'elle soit ici celle du jeune ou celle du poste, est étroitement liée au repérage de l'existence du besoin et à sa démonstration. On le verra par la suite, il revient pour partie aux jeunes et pour partie aux employeurs de faire, à l'occasion de ces cinq ans, la démonstration du besoin social auquel permettent de répondre leurs activités.

Les investigations en direction des situations de travail montrent que, dans de nombreux cas, ces dernières sont caractérisées par la mobilisation et la construction de savoir-faire complexes dont le degré d'organisation et de formalisation est inhérent à la nouveauté des activités. Mais, comment une activité, surtout nouvelle, pourrait-elle présenter des savoirs et savoir-faire tout à fait formalisés ? L'analyse des besoins de formation est rendue complexe en raison de nombreux facteurs : nouveauté du poste, diversité des activités, méconnaissance des situations de travail réelles, difficultés à exprimer ce besoin dans un rapport à l'emploi parfois flou.

La professionnalisation résulte aussi d'une forme de conquête. Des mouvements sont apparus du côté des aides-éducateurs et, à l'heure actuelle, la création de sites Web ou de collectifs d'échange (emplois-jeunes du secteur de l'environnement), montés à l'initiative des jeunes pour défendre leurs intérêts communs témoignent de l'émergence de revendications. Les entretiens menés révèlent l'expression de revendications concernant les salaires, les statuts, les avantages qui sont ceux d'autres catégories de personnels (notamment dans les collectivités territoriales). Les propos de Christine (animateur, accompagnateur de personnes âgées dans une municipalité) l'illustrent : « *Y a le treizième mois. Nous, on l'a pas. Y a la prime de vacances. Nous, on l'a pas. Pourtant, on nous dit bien qu'on fait partie à part entière du personnel municipal [...] C'est pas le fait d'avoir une prime, c'est le fait d'avoir ce petit plus, qu'ils disent : ben tiens, elle a fait ça, elle y a droit.* »

Enfin, notre enquête donne des indices montrant que des règles d'éthique sont perçues comme un besoin, notamment pour certaines activités (médiation sociale, service à la personne par exemple). Les jeunes sont en quête des limites, des valeurs, de la déontologie de leur activité.

### ■ Quels rapports à la pérennisation ?

À qui revient la responsabilité de la pérennisation ? Il semblerait normal que l'employeur se préoccupe au premier chef de ce problème. Or, les situations sont très diverses. Certains organismes indiquent clairement que ce problème leur incombe, qu'ils demandent au jeune de « bien » faire les tâches qui leur sont assignées, et qu'ils vont s'efforcer de trouver les moyens financiers pour rendre l'emploi pérenne. D'autres estiment que la pérennisation fait partie des tâches du jeune. À lui, par conséquent, de démontrer que son emploi est utile, voire indispensable, et de lui trouver un financement. La prescription du travail est alors le plus souvent floue, le jeune a « carte blanche » pour construire son emploi, indiquer des pistes de financement et justifier les tâches réalisées. Face à ces situations, certains jeunes se positionnent nettement :

« *On n'arrête pas de me dire, c'est à moi de créer mon poste, c'est à moi de définir son contenu. Non, moi, je ne suis pas d'accord avec ça. Parce que je suis pas arrivée avec ma petite valise, nos projets, je vais être correspondante de médiation sociale à l'Office, je propose ça, ça et ça. Moi, j'ai postulé pour cet emploi qui devait être en place, et qui devait être défini par l'Office* » (médiatrice sociale dans un OPHLM).

D'autres considèrent que la pérennisation fait partie de leur contrat :

« *Le poste est amené à évoluer, c'est à moi de le faire évoluer, si j'ai envie de monter un projet, c'est absolument pas fermé* » (chargé de mission dans un parc régional).

Ils insistent sur le fait qu'il leur revient de rendre ce poste indispensable, de démontrer qu'on ne pourra pas le supprimer. Certains, d'ailleurs, ne voient pas comment on pourrait supprimer leur poste (animation auprès de personnes âgées), et se retrouver dans la situation initiale sans risquer de provoquer des revendications de la part des usagers.

D'autres expriment clairement une distinction entre la pérennisation de l'emploi et leur propre pérennisation sur l'emploi. Ils proposent de lutter pour montrer l'intérêt du poste mais n'envisagent pas d'y rester. Ils



veulent que leur emploi soit reconnu afin que d'autres jeunes puissent leur succéder.

D'autres encore s'interrogent et considèrent, comme ce jeune agent d'intervention sur l'environnement dans une commune, qu'il s'agit là de chômage camouflé : « *Quelque part on prend une personne, au bout de cinq ans, ils peuvent me dire merci, ils sont pas forcés de dire : je te garde.* »

Enfin, pour d'autres jeunes, certains emplois n'ont pas de raison d'être : « *Pérenniser le métier d'accueil, pour certains bureaux, oui. Mais pour d'autres bureaux, comme je vous le disais, où il n'y a pas de file d'attente, je sais pas s'ils le pérenniseront [...]. Y a certains emplois-jeunes où ils s'ennuient dans leur bureau, il faut pas le cacher* » (activités d'accueil dans une grande institution).

Le cas particulier de Jeanne illustre bien la complexité des questions relevant de la pérennisation, saisies dans une trajectoire et un rapport au statut de l'emploi. Il montre que les stratégies individuelles des acteurs renforcent les ambiguïtés du cadre institutionnel de ce dispositif.

Jeanne, hôtesse d'accueil dans une compagnie de bus (intitulé du poste : agent de service aux usagers) a, après un BTS commercial, successivement occupé des emplois de secrétaire commerciale, d'employée de bureau sous contrat emploi-solidarité (CES), connu une courte période de chômage puis un nouvel emploi de secrétaire commerciale et enfin de commerciale. Son CES excepté, il s'agissait d'emplois du secteur privé. Lorsqu'elle a été interviewée, elle occupait depuis un an un emploi (CDI-emploi-jeune) au sein d'une compagnie de transports urbains, dans une ville d'un département rural. Elle dit avoir été recrutée grâce au « *bouche à oreille* » (« *J'ai entendu dire qu'il y a avait un poste qui allait se créer... je me suis empressée d'écrire* »), à sa ténacité (« *J'appelais toutes les semaines pour savoir quand est ce que ça se décantait* »), et aussi parce qu'elle avait « *une formation de commerciale* », « *de la volonté* », et « *une bonne présentation* ».

Elle a en charge la fabrication des cartes de transport, la tenue de caisse et le convoyage des chèques à la banque, la vente de cartes et de tickets aux conducteurs et aux usagers, le contrôle des cartes dans les bus, l'aide à la gestion des conflits entre conducteurs et usagers. La situation de travail est marquée par une assez grande autonomie (« *On ne nous surveille pas, on est complètement autonomes* ») et une prescription assez lâche (« *On m'a dit maintenant c'est vous qui faites votre organisation* »).

Après son recrutement, Jeanne a passé un mois dans une structure de même type, dans une autre ville. Elle juge d'ailleurs cette formation préalable à l'emploi partiellement inutile. Elle a ensuite suivi une formation en compagnonnage, avec un collègue, pendant une semaine entière, puis plus ponctuellement. Enfin, elle a effectué une formation de remise à niveau (Word et Excel). Cette durée de mise en route est reconnue par la jeune femme « *trois mois pour m'y mettre* ». Jeanne considère que sa formation initiale « *c'était vendre* » est en décalage avec ses activités, et notamment qu'elle ne peut, faute d'opportunités, utiliser et maintenir ses connaissances en langues étrangères.

La particularité du positionnement de Jeanne tient au fait qu'elle ne se reconnaît pas comme emploi-jeune : « *J'ai jamais vu emploi-jeune sur mon contrat de travail, j'aurais peut-être pris pour trouver autre chose par la suite mais je ne m'attarderai pas après.* » Son discours sur le statut et son rapport à la précarité ou à la pérennité de l'emploi traduisent un profond malaise : « *J'aime pas mon statut.* » Les contradictions qui le caractérisent sont les symptômes du vécu identitaire d'un emploi rendu possible par l'aide de l'État et dont la pérennité reste suspecte : « *Je voulais un poste sûr, je ne me vois pas rester 5 ans. Tout ce que je peux envisager maintenant que j'ai une expérience, c'est de partir. J'ai quand même un bac plus deux, je peux faire mieux.* »

La position de Jeanne est typique d'un vécu de l'emploi-jeune comme pis-aller, période transitoire et occasion de gagner en expérience. Les souhaits de stabilité dans l'emploi sont contredits par les incertitudes du projet professionnel encore en construction, et par le décalage fortement ressenti entre les aspirations légitimées par le diplôme (« *J'ai quand même un bac + 2* »), l'image sociale associée à certaines formes d'emploi dès lors qu'elles sont identifiées comme telles, et le niveau de salaire auquel elles peuvent faire prétendre. Les difficultés inhérentes à certains aspects du travail (gestion des conflits, des conduites déviantes des usagers) semblent vécues d'autant plus difficilement que ce malaise induit par le statut s'ajoute à l'absence de formation.

Après une succession de premiers emplois de courte durée où la précarité domine (« *J'ai dû me battre pour obtenir mes salaires. Pour se faire sa place dans*

---

« *Quand vous êtes en CES, vous êtes une sous... une sous quelque chose.* »

---

la société il faut bien galérer pendant 2 ou 3 ans et faire des petits boulots », la jeune fille traduit un rapport douloureux à la précarité : « *Quand vous êtes en CES, vous êtes une sous... une sous quelque chose.* » L'emploi qu'elle a obtenu semble avoir été au départ envisagé comme une solution plus stable que les précédentes mais cette stabilité est sans cesse relativisée par les propos tenus. Ce que dit Jeanne traduit un rapport complexe aux possibilités de transfert des acquis scolaires, le désir ambivalent de sécurité et de challenge (s'inscrire dans des fonctions commerciales où on peut « *faire son salaire* ») et révèle les tensions caractérisant un certain type de rapport entre le niveau de qualification, le type de situation de travail (les tâches réellement effectuées dans la complexité de leur agencement), et le rapport à l'emploi. Le cas de Jeanne montre à quel point certaines formes d'emploi sont à la source de difficultés identitaires qui rejaillissent sur la nature des situations de travail et la manière dont s'y construisent les compétences. Même si le salarié semble le nier, la source de financement du salaire affecte ici l'image de soi, le rapport à la situation de travail, et les perspectives d'avenir.

### ■ Usages des acquis professionnels

Le principe de la reconnaissance et de la validation des acquis professionnels (VAP) rend légitimes les savoirs produits par l'expérience de travail en dehors du système scolaire. La reconnaissance et la validation ont donc pour but d'attester de manière officielle l'existence et la disponibilité d'un bagage d'acquis, mais aussi de faire en sorte qu'il soit valorisable et monnayable.

Dans le cas des emplois-jeunes, les situations de travail sont, de façon variable selon les individus et les contextes, formatrices et à l'origine d'acquis professionnels dont le jeune ne disposait pas auparavant. Toutefois, le rapport du jeune à ses acquis se définit aussi en amont et en aval de la situation de travail, au sein d'un dispositif institutionnel qui cherche actuellement à stabiliser des modes de validation.

#### *Trois moments et trois usages des acquis professionnels*

Des acquis professionnels reconnus peuvent préexister à l'embauche et à la création du poste et pour partie les rendre possibles, par exemple lorsque le jeune connaît déjà le contexte de l'activité, ou a occupé précédemment un emploi susceptible d'y préparer. C'est le cas de Simone (niveau 2<sup>e</sup> année de DEUG en Administration économique et sociale (AES)) qui a

été employée en CDD (activités d'accueil du public et travaux administratifs), pendant six mois, dans la mairie où elle est ensuite devenue écrivain public. Ensuite, c'est dans les situations de travail elles-mêmes que va s'opérer la construction d'acquis nouveaux pendant la durée du contrat, en parallèle parfois avec des temps de formation organisés. C'est ainsi que Christine (CAP de couture) a développé des compétences relevant de l'animation, dans le cadre de son poste d'animateur-accompagnateur de personnes âgées, au sein du foyer d'une municipalité.

Il s'agit enfin, au cours et à l'issue du processus de construction d'acquis nouveaux, de savoir comment ceux-ci vont pouvoir ou non faire l'objet d'une reconnaissance sociale. Vient en effet le moment où l'individu, conscient des acquis dont il dispose dorénavant, va s'efforcer, dans une perspective d'évolution, de les monnayer. Les propos de Marthe (maîtrise de psychologie), médiateur Vermeil dans une municipalité, traduisent une conscience aiguë de ces enjeux : « *Les emplois-jeunes, c'est peut-être une formation mais c'est peut-être pas reconnu. Je ne sais pas si vous comprenez ? C'est pas une formation, c'est sûr que c'est un métier, mais en même temps c'est un métier qui est destiné à former peut-être au niveau pratique aussi, à donner une expérience professionnelle.* »

#### *Un enjeu majeur pour le devenir du dispositif ?*

À ce stade du dispositif « Nouveaux services, nouveaux emplois », les questions relatives à la reconnaissance et à la validation des acquis commencent à se poser. Exerçant son activité depuis cinq ans, le jeune peut légitimement relever des dispositifs de VAP tels que la loi les a définis.

Mais les questions de reconnaissance et de validation des acquis se posent ici de manière plus complexe que dans le cas plus habituel de situations de travail qui peuvent se réclamer d'un même métier ou d'une même profession.

En outre, les démarches de validation d'acquis offrent pour perspective d'articuler les acquis professionnels avec des diplômes et des cursus de formation existants. Or, le lien entre les activités d'un emploi-jeune et les filières de formation qui existent peut être partiel ou absent. La convergence totale signifierait d'ailleurs que l'activité est faussement nouvelle. Dans le cas où les situations de travail ne peuvent être référées à un cursus existant, on est à la fois face à la preuve qu'un métier nouveau émerge et à l'impossibilité de procéder à la validation des acquis.

La perspective de VAP renvoie donc à la nécessité,

posée comme telle dès le début du programme, de mettre les postes en relation avec des diplômes existants ou de créer de nouveaux diplômes.

\* \*  
\*

La compréhension des enjeux et des limites du dispositif « Nouveaux services, nouveaux emplois », en matière de professionnalisation, est aujourd'hui partielle. Toutefois, un certain nombre de questions essentielles émergent. Tout d'abord, l'appréciation de l'utilité sociale de l'emploi ou du caractère « nouveau » du service est très variable selon les cas. Dans beaucoup d'entretiens apparaissent des réflexions, des doutes, mais aussi des espoirs concernant le statut, l'identité, la reconnaissance sociale d'acteurs impliqués dans des activités dont la professionnalisation n'en est qu'à ses débuts. D'autre part, même si les emplois-jeunes ne constituent pas un corps homogène, il existe cependant des sous-ensembles repérables (par exemple celui des emplois-jeunes chargés de médiation sociale) à partir desquels pourraient, à terme, se constituer de nouveaux groupes professionnels. La professionnalisation pose aussi la question du passage de ce qui peut apparaître comme un « petit boulot » à une activité reconnue dans la division sociale du travail. Elle renvoie à la nécessité d'un répertoire des activités, en référence à des systèmes de classification (qui peuvent prendre des formes diverses : conventions collectives, référentiels métiers, appartenance à une branche professionnelle, etc.). Or, nous l'avons

souligné, la nouveauté et la diversité des activités et des situations regroupées sous le même statut d'emploi-jeune rendent éminemment complexe cette perspective de positionnement et de classification. Enfin, quelle place la formation peut-elle prendre dans le processus de professionnalisation ? Tantôt la formation est en relation étroite avec ce qui est requis par le travail du jeune, peut le faire évoluer, et contribuer à ce qu'il soit mieux reconnu ; tantôt elle est liée à une projection dans l'avenir qui peut n'avoir qu'une relation très indirecte avec la situation actuelle ; parfois elle vise une qualification diplômante pour laquelle l'emploi-jeune aura constitué un tremplin ; parfois elle est absente, mais ceci n'exclut nullement un apprentissage expérientiel, une consolidation et un enrichissement de compétences en situation de travail. Le problème de la reconnaissance et de la validation des acquis professionnels se pose donc avec acuité dans le cas des emplois-jeunes. Serait-il envisageable que ces jeunes puissent toujours bénéficier de formations complémentaires, de façon à ce que le dispositif rende possibles des « parcours professionnalisants », articulant des acquis d'expérience, des formations qualifiantes ou non, et le passage par des situations de travail suffisamment complexes et évolutives pour être, elles-mêmes, professionnalisantes ? La mission d'accompagnement de la professionnalisation et de la pérennisation des emplois-jeunes a été confiée aux plates-formes régionales de professionnalisation. Il s'agit des deux volets les plus importants et les plus indissociables du dispositif. ■

## Résumé

### Situations de travail et formation des emplois-jeunes : vers une nouvelle professionnalité

par Patricia Champy-Remoussenard, Pierre-André Dupuis, Pierre Higelé

La formation est au centre des questions de la professionnalisation et de la pérennisation des emplois-jeunes. La professionnalisation des emplois-jeunes est un processus en construction qui reste largement à baliser. La multiplicité des tâches effectuées va bien au-delà de la diversité des intitulés des emplois. La reconnaissance des compétences mises en œuvre et développées est beaucoup moins assurée que l'utilité sociale de ces activités. Aussi les jeunes demandent parfois des formations ponctuelles permettant leur prise de fonctions. Quelques uns visent des formations longues liées à un projet professionnel. De leur côté, les employeurs sont généralement favorables à la formation, mais ils attendent le plus souvent les demandes des jeunes pour réagir. Quelques employeurs proposent des formations dès l'embauche pour la prise de poste, d'autres des formations plus larges en cours de route. Dans tous les cas, la pérennisation de l'individu et/ou de l'emploi préoccupe l'ensemble des acteurs. Parfois, le jeune doit montrer l'utilité de son activité et lui trouver un financement. À l'autre extrême, le jeune ne compte pas rester dans un emploi qui ne sera peut-être pas prolongé. Pour tous, la reconnaissance et la validation des acquis professionnels sont à l'ordre du jour. Ces premiers résultats sont établis à partir d'une trentaine d'entretiens réalisés en Lorraine, auprès de jeunes embauchés par des communes ou des associations.

