
Les emplois jeunes à l'épreuve du salariat

Quelques résultats d'une enquête de terrain *

*Richard SOBEL **, Jean-Claude DEROUBAIX ***,
Jean-Pierre YONNET ****

1. Problématique et méthodologie de l'enquête

1.1. Contexte et enjeux

Lors de l'adoption en Conseil des ministres le 20 août 1997 du projet de loi destiné à favoriser l'embauche pour 5 ans de 350 000 jeunes dans les secteurs public et associatif, Martine Aubry a tenu à souligner que son programme, baptisé « nouveaux services, emplois jeunes » (désormais NS,EJ), allait bien au-delà d'un traditionnel plan de lutte contre le chômage des jeunes. Certes, il s'agit bien de combattre le chômage affectant certaines catégories de jeunes en leur proposant de vrais emplois, inscrits dans la durée, et ancrés dans une perspective professionnelle. Mais il y a plus. Soutenir les élèves en difficulté, accompagner les personnes âgées dépendantes, accueillir les familles de détenus, intervenir dans le cadre des conflits liés à la vie des quartiers, valoriser le patrimoine naturel et culturel, etc. : il s'agit aussi de recenser les besoins sociaux non satisfaits, de créer des activités destinées à améliorer la vie quotidienne des Français et, plus largement, en

* Références de la recherche : « Emploi jeune et nouveaux métiers ». Les emplois jeunes à l'épreuve du salariat (150 pages + annexes statistiques). Recherche réalisée par l'ORSEU pour l'UNSA Education dans le cadre d'une convention FEN-IRES. Renseignements : <http://www.orseu.com>. Les auteurs tiennent à remercier particulièrement Florence Lefresne et Jacques Freyssinet de l'IRES pour leur lecture critique d'une première version de cet article.

** ORSEU (Office européen de recherche de formation et de conseil en relations sociales, 21 rue Elissée Reclus, 59650 Villeneuve d'Ascq) et CLERSE (Centre Lillois d'Etudes et de Recherches Sociologiques et Economiques - Université de Lille I).

*** ORSEU

s'appuyant sur l'investissement financier de l'Etat, de favoriser l'émergence d'un nouveau modèle de croissance et de développement. En offrant une qualification ou une première expérience professionnelle, les mesures traditionnelles de lutte contre le chômage des jeunes voulaient rendre ces derniers aptes à aborder le marché du travail tel qu'il est. Le programme des emplois jeunes prend le problème à l'envers : il s'agit de créer de nouveaux emplois à partir de la satisfaction de besoins auxquels le marché ne répond pas spontanément.

Ce projet repose sur une analyse de l'évolution du mode de consommation et des besoins potentiels des ménages. Il apparaît désormais patent que des tendances lourdes au sein de nos sociétés (allongement de la durée de vie, développement du travail féminin, dégradation de l'environnement, insécurité grandissante liée à la paupérisation notamment urbaine) nécessitent de nouveaux services, de nature relationnelle, destinés aussi bien à améliorer la vie des citoyens qu'à retisser de nouveaux liens sociaux. Le dispositif NS, EJ peut être considéré comme une expérience nationale massive de pilotage public de la construction de l'emploi dans le tertiaire relationnel émergent ou innovant.

C'est davantage à cette question de la construction de l'emploi émergent qu'à celle des nouveaux besoins que nous nous sommes intéressés. Lutter contre le chômage des jeunes en développant de nouveaux emplois de services, c'est une double ambition *a priori* fort louable. Pour autant, on ne peut manquer de souligner le paradoxe qu'il y a à faire porter sur les épaules de jeunes en difficulté d'intégration salariale et professionnelle la charge de construire des emplois incertains et émergents. Au-delà de l'ambition du programme, des hypothèques demeurent. Les emplois jeunes sont-ils le dernier avatar d'une politique visant à accompagner et humaniser la précarité des jeunes face à l'emploi avec l'alibi commode de développer les nouveaux services ? Sont-ils au contraire la première tentative sérieuse pour créer un rapport salarial plus stable au sein d'une population de jeunes soumis jusqu'à présent à la précarité, à l'emploi au rabais, au travail au noir ? Pour essayer d'apporter quelques éléments de réponse à ces questions, nous avons procédé à une enquête de terrain visant à comprendre les rapports des jeunes à leur travail dans le cadre de leur emploi jeune. Cet article expose les principaux apports empiriques issus d'une analyse statistique approfondie. Sont présentés dans cet article trois grands ensembles de résultats : la spécificité de la transition professionnelle des jeunes concernés au regard d'une certaine sélectivité sociale du dispositif ; les stratégies différenciées d'appropriation du dispositif par les grands types d'employeurs conventionnels ; la prégnance de l'opposition : épanouissement dans une activité/recherche d'une sécurité par le statut, dans le choix des jeunes d'occuper un emploi jeune.

Encadré 1. Présentation du dispositif « Nouveaux services, emplois jeunes » (NS, EJ)

Issu de la loi du 16 octobre 1997 sur le développement d'activités pour l'emploi des jeunes ¹, et des décrets et circulaires d'application, le programme NS, EJ présente les caractéristiques suivantes :

- La nature des activités : les activités créatrices d'emplois jeunes doivent à la fois présenter un caractère d'utilité sociale et répondre à des besoins sociaux émergents ou non satisfaits. Il n'existe pas de liste d'activités *a priori* éligibles au programme NS,EJ. Celles-ci peuvent se développer par exemple dans les domaines suivants : éducation (ex. : coordinateur de soutien scolaire), environnement (ambassadeur du tri sélectif), tourisme (agent de valorisation du patrimoine), sécurité (médiateur local, agent d'accueil), etc...

- Les emplois : sont bien sûr visés les emplois nouveaux, ou existant à titre expérimental, mais aussi les emplois supplémentaires dans des secteurs en développement. En principe, il ne peut s'agir de substitution d'emplois existants ou de création d'emplois générant des effets de concurrence déloyale vis-à-vis des entreprises locales. Par exemple, une collectivité territoriale peut embaucher un jeune dans le cadre d'une activité socialement utile et déjà mise en œuvre dès lors qu'il s'agit d'offrir le même service à un nombre plus important d'usagers ou de catégories de personnes qui s'en trouvent exclues (éloignement géographique, coût trop élevé).

- Les jeunes bénéficiaires : plusieurs catégories de publics jeunes peuvent occuper un poste créé dans le cadre du programme NS,EJ : les jeunes âgés de 18 ans à moins de 26 ans, sans emploi lors de leur embauche, ou titulaires d'un contrat emploi solidarité (CES) ou d'un contrat emploi consolidé (CEC) en cours d'exécution ; les jeunes de moins de 30 ans, sans emploi, reconnus handicapés ; les jeunes de 26 ans à moins de 30 ans, sans emploi, et ne bénéficiant pas de l'allocation unique dégressive du régime d'assurance chômage.

- Les employeurs pouvant conclure un contrat de travail dans le cadre du programme NS, EJ : les collectivités territoriales (communes, départements, régions), leurs établissements publics ainsi que leurs groupements ; les autres personnes morales de droit public à l'exception de l'Etat (établissement publics nationaux, établissements publics locaux parmi lesquels les offices de HLM, les hôpitaux ..., groupements d'intérêt public) ; les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, syndicats professionnels,...) ; les établissements scolaires ; la Police nationale (seule, avec la justice, à embaucher sous contrat de droit public) ; les groupements d'employeurs : plusieurs des employeurs précédents peuvent former un groupement d'employeurs spécifiques au programme NS,EJ, sous forme associative, afin de développer ensemble une activité commune sur un territoire donné.

1. Pour plus d'éclaircissements juridiques, cf. J. Savatier (1997) ainsi que dans le Code du travail les articles L.322-4-18s. et le décret n°97-954 du 17 octobre 1997 relatif au développement d'activités pour l'emploi jeune.

1.2. Méthodologie de l'enquête

S'agissant de comprendre dans son ensemble un dispositif aussi vaste et complexe que celui des emplois jeunes, et comme par ailleurs peu d'études (hors suivi DARES) étaient disponibles, l'enquête de terrain s'imposait comme méthode d'investigation prolongeant l'analyse documentaire préalable concernant les grands types d'employeurs. Pour ce faire, nous avons choisi de réaliser un vaste sondage par questionnaires distribués auprès des jeunes en emploi jeune. Pour compléter cette récolte statistique et lui donner plus de vie, nous avons par ailleurs procédé à 150 entretiens semi-directifs auprès de l'ensemble des acteurs impliqués dans le fonctionnement concret du dispositif : non seulement les jeunes en emploi jeune, mais aussi leur employeur et, le cas échéant, leurs encadrants. Il nous est aussi apparu essentiel de procéder à des entretiens auprès d'acteurs institutionnels (Rectorat, Comité de bassin d'emploi, DRT, mais aussi DRH d'établissement publics) pour confronter les discours généraux aux agencements pratiques de terrain et pour comprendre les stratégies globales des employeurs.

L'enquête s'est déroulée de février à juin 2000 et s'est largement appuyée sur le réseau militant de l'UNSA pour la collecte des questionnaires et les contacts des interviews. En effet, l'UNSA est un acteur syndical majeur dans les secteurs qui emploient des emplois jeunes : premier syndicat dans la Police, deuxième dans l'Education, troisième au sein de la Fonction publique. L'UNSA est également un acteur syndical de premier plan dans les entreprises publiques comme la SNCF et la RATP. Le secteur associatif bénéficie malheureusement d'un taux de syndicalisation très faible, mais de très nombreux militants de l'UNSA y jouent un rôle d'animation.

Notre échantillon de 1 264 questionnaires se répartit par employeur de la manière suivante : 462 pour l'Education nationale, 133 pour la Police, 223 pour les établissements publics, 224 pour les collectivités territoriales, 223 pour les associations. Nous avons procédé à un redressement de notre population pour constituer, du point de vue des employeurs, un échantillon représentatif au sens des données statistiques de la DARES. Pour les autres caractéristiques socio-administratives, notre population est dans son ensemble très semblable à la population des emplois jeunes telle qu'elle est décrite par la DARES¹. La collecte des réponses par le canal d'une organisation syndicale se révèle donc constituer une méthode qui en vaut une autre.

62,6 % des répondants de notre enquête sont des femmes. Ils ont en moyenne 24,4 ans. Ils possèdent un niveau d'étude relativement élevé. 28 % des répondants ont un niveau supérieur ou égal à bac+ 2,17 % un ni-

¹ Sur les débuts du programme, cf. DARES (1999) ; INSEE Liaisons sociales DARES (1999), pour des données statistiques récentes : DARES (2000).

veau compris entre bac et bac +3 ; 19 % un niveau bac général ; 9 % un niveau bac technique ; 11 % un niveau bac professionnel ; 14 % un niveau CAP ou BEP. Les 2/3 des répondants occupent leur propre logement, mais plus de la moitié sont célibataires. Leurs parents sont en général bien intégrés dans l'emploi. La moitié des parents sont encore en activité, avec un taux de chômage de trois points inférieur à la moyenne nationale. 13 % des répondants ont une sœur ou un frère en emploi jeune. Enfin, avant leur emploi jeune, 50 % étaient au chômage, 24 % en emploi précaire, 15 % en étude, 7 % en formation, et 4 % au service militaire.

Encadré 2. Le sondage national auprès des 1 264 emplois jeunes

Le questionnaire : il comporte 74 questions simples regroupées en quatre séries de questions :

- Une première série concerne la situation socio-administrative des répondants (sexe, âge, situation de famille, logement, niveau scolaire, activité des parents, fratrie en emplois jeunes).
- Une deuxième série cherche à préciser quelques éléments relatifs à la période pré-emploi jeune (situation antérieure face à l'emploi, motivation du choix d'emploi jeune, démarche d'accès).
- La troisième série vise à décrire la situation et les conditions de travail en emploi jeune du répondant, en insistant particulièrement sur les rapports interpersonnels dans le travail (rapports avec l'encadrement, avec les collègues emplois jeunes ou non). Il informe également sur l'intégration de ces nouveaux emplois dans des collectifs de travail parfois préexistants. La formation fait aussi l'objet de questions visant à appréhender comment elle est appréciée tant au regard des exigences de l'emploi occupé que des perspectives de professionnalisation et/ou de reclassement qu'elle offre au répondant.
- La dernière série de questions cherche à appréhender de façon plus globale la vision que les répondants ont de leur emploi jeune, de son utilité et de sa nouveauté sociale, de son éventuel développement, de ses chances de pérennisation. L'avenir individuel du répondant, qui n'est pas consubstantiel à celui de l'emploi jeune qu'il occupe, est aussi interrogé notamment à travers les perspectives professionnelles offertes quels que soient l'issue du dispositif et l'avenir de leur emploi.

Méthodes statistiques : Pour approfondir les résultats bruts du tri à plat croisés par type d'employeur, nous avons utilisé l'analyse factorielle des correspondances multiples et la procédure de classification automatique. Il s'agissait notamment d'établir des « portraits types » pour les jeunes et leur employeur.

2. Sélectivité sociale du dispositif et impact de la politique de recrutement des employeurs

Nous avons commencé par procéder à une étude approfondie du profil socio-administratif de la population afin de comprendre, en amont, la spécificité de la transition professionnelle qui est au cœur du dispositif NS,EJ. Un jeune connaissant des difficultés d'insertion professionnelle choisit-il un emploi jeune n'importe comment ? Les stratégies personnelles des jeunes n'intègrent-elles pas des contraintes objectives dont il serait possible de décrire les régularités et de comprendre les logiques ? Ces contraintes sont-elles simplement liées à l'origine socio-familiale des jeunes ainsi qu'à leur capitaux scolaires ? Ou bien ne s'associent-elles pas aussi à des contraintes provenant des employeurs et témoignant de la façon dont chacun d'entre eux s'est réapproprié le dispositif en fonction de ses propres besoins, de sa propre organisation, et de son propre développement ?

2.1. Analyse des provenances sociales des jeunes de notre enquête :

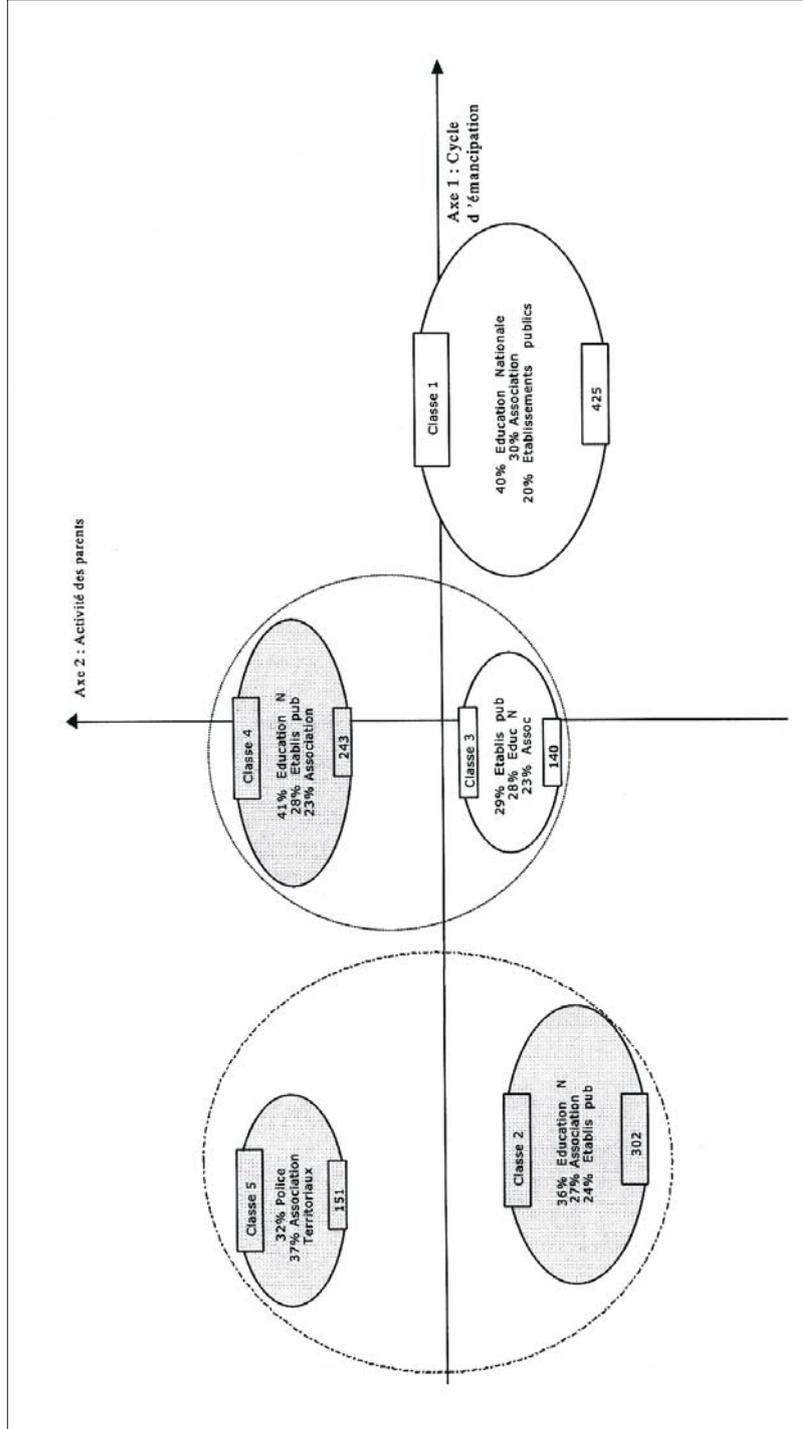
2.1.1. Méthodologie statistique préalable. La structuration des axes et la procédure de classification :

Notre première analyse factorielle fait apparaître que le profil socio-administratif des répondants peut être repéré en croisant deux types de déterminants : l'autonomie du répondant (axe horizontal) et la situation d'emploi de ses parents (axe vertical). Sur l'axe horizontal, en se déplaçant de la gauche vers la droite, nous avons affaire à des répondants qui sont de plus en plus autonomes par rapport au cadre familial, ceci étant fortement corrélé avec le niveau d'étude. L'axe vertical ne prend en compte que la situation des parents par rapport à l'emploi (retraite, chômage, activité, autre²). Sur cet axe, en se déplaçant du haut vers le bas, on a ainsi affaire à des répondants dont les parents sont de plus en plus actifs.

La méthode de classification automatique permet ensuite de construire des classes (schéma 2), c'est-à-dire des ensembles de répondants partageant de façon forte et discriminante des traits communs liés au croisement d'axe précédent.

2 Dans le questionnaire, nous avons posé une question concernant les catégories socioprofessionnelles des parents des répondants. Mais les réponses obtenues n'ont pu être exploitées parce qu'imprécises, illisibles ou absentes.

Schéma 2. Profil socio-administratif de notre population d'enquête
Schéma de répartition en 5 classes



2.2. L'hétérogénéité sociale des emplois jeunes : quelques portraits types

L'analyse de la procédure de classification automatique permet de mettre en évidence une certaine hétérogénéité sociale des jeunes en emploi jeune à partir d'une opposition entre des classes de stables et des classes de précaires. Stabilité et précarité sont ici des catégories d'analyse construites, permettant notamment de qualifier la nature différenciée de la transition professionnelle des jeunes en emploi jeune.

2.2.1. Les classes de stables

*La classe 1 (425 répondants) : Autonomie et employabilité*³

C'est la classe des répondants les plus autonomes et les plus diplômés, et dont les parents sont les plus stables du point de vue de l'intégration par l'emploi (actifs employés et/ou retraités). On peut dire que les répondants de cette classe constituent la strate socialement la plus élevée du dispositif, tout employeur confondu. Cette classe, comme toutes les autres classes d'ailleurs, n'est pas homogène sur le plan des employeurs (voir tableau page suivante).

C'est dans la classe 1 que l'on trouve le plus de répondants qui étaient étudiants et/ou en recherche d'un emploi auparavant, et le moins de répondants qui étaient en formation (à connotation plus professionnelle) ou au service militaire. C'est aussi dans cette classe que l'on trouve le plus de répondants qui ont choisi leur emploi jeune parce qu'il correspondait à leur formation, à leur visée professionnelle parce que le travail proposé leur plaisait. A l'inverse, le choix d'un emploi jeune pour des raisons plus alimentaires (contrat de 5 ans, au moins le SMIC, pis-aller) est bien moins marqué dans cette classe que dans les autres. C'est donc le choix d'un certain type d'activité valorisante qui caractérise les jeunes de cette classe. Pourtant, ce sont eux aussi qui répondent, pour un tiers, qu'au moment de choisir l'emploi jeune, ils n'avaient pas d'autre proposition d'emploi. Dans ce cas, l'emploi jeune a permis aux jeunes diplômés d'occuper un véritable premier emploi. De façon générale pour cette classe 1, mais cela est vrai également pour la classe 2, on voit que le passage en emploi jeune a surtout

³ L'employabilité est une notion d'un maniement délicat. Généralement, elle désigne la capacité individuelle à pouvoir s'intégrer directement sur le marché du travail. Si elle a un sens, l'employabilité reste de toute façon une notion relative. Jadis on employait les sans diplômes mais moins les femmes, alors que de nombreuses étaient employables. Nul n'est inemployable partout et toujours ; en fait, il y a seulement des degrés d'employabilité, des chances variables d'accès à l'emploi dans un contexte spécifique et un niveau particulier d'emploi. Il faut noter que la notion d'employabilité est désormais d'usage courant chez les institutionnels du dispositif NS,EJ que nous avons rencontrés, à l'exception du monde de l'Education nationale où ce vocable quelque peu tabou se voit préférer celui de professionnalisation.

Les employeurs

Effectif % en ligne % en colonne	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Marg
Education nationale	165 39.83 38.68	110 26.41 36.33	39 9.52 28.19	100 24.03 41.11	0 0.22 0.59	414 100.00 32.95
Police nationale	3 3.76 0.79	16 18.05 5.36	12 13.53 8.65	9 10.53 3.89	48 54.14 32.06	88 100.00 7.11
Entreprises et établissements publiques	85 29.60 20.01	70 24.66 23.43	41 14.35 29.34	66 23.77 28.09	21 7.62 14.44	285 100.00 22.75
Collectivités territoriale	39 33.48 9.38	23 19.64 7.73	15 13.39 11.34	16 13.84 6.18	23 19.64 15.42	116 100.00 9.43
Associations	1131 37.39 30.84	82 23.42 27.15	31 9.01 22.47	49 13.96 20.14	56 16.22 37.49	349 100.00 27.76
Ensemble	423 33.66 100.00	301 23.95 100.00	138 11.13 100.00	242 19.25 100.0	148 12.01 100.00	1252 100.00 100.00

permis l'acquisition d'une véritable première expérience professionnelle pour des jeunes qui, tout en étant plutôt favorisés sur le plan social et scolaire, connaissaient pourtant des difficultés à s'insérer véritablement sur le marché du travail. Quel que soit l'avenir des activités et des emplois concernés, une chose est sûre : ce passage aura été décisif dans la transition professionnelle de ces jeunes. Sans doute moins une fin en soi que pour les jeunes de la classe 4 (voir plus bas), l'emploi jeune constitue ici un tremplin intéressant mais tourné vers un autre avenir professionnel.

La classe 4 : L'emploi jeune comme tremplin

Tout comme la classe 3, la classe 4 est en position intermédiaire sur le plan de l'autonomie et se caractérise par une forte homogénéité scolaire : 100 % des jeunes appartenant à cette classe ont un niveau bac général. Il s'agit sans doute en grande partie de jeunes qui se présentent sur le marché du travail par dépit, dans une situation défavorable car ils sont munis d'un diplôme censé préparer la poursuite d'étude et non l'entrée dans la vie professionnelle. Les répondants de la classe 4 appartiennent à un milieu familial plus actif (notamment pour la mère) et moins marqué par le chômage.

Avant l'emploi jeune, ces jeunes n'étaient que 13,5 % à être étudiants, ce qui est plus du double de la proportion de la classe 3 (la plus basse de ce point de vue), mais 10 points en dessous de la proportion de la classe 1. De façon comparable à ceux de la classe 3 et dans une moindre mesure que ceux des classes 1 et 2, ils étaient plutôt à la recherche d'emploi (56 %) ou

faisaient divers petits boulots (26 %). Ces jeunes ont certes accepté leur emploi jeune parce que l'activité leur plaisait, mais ce sont les motifs de sécurité de l'emploi qui, tout comme dans la classe 3, priment dans le choix. Dans cette perspective, ils comptent rester dans leur emploi jeune jusqu'à son terme conventionnel et bien peu de motifs les feraient quitter leur emploi avant cela. De façon plus marquée que pour les autres classes, on trouve une majorité de jeunes qui voudraient bien faire une carrière professionnelle dans le domaine d'activité de leur emploi jeune. Moins bien armés scolairement que les jeunes de la classe 1, les jeunes de cette classe 4 voient sans doute dans leur emploi jeune une chance d'insertion professionnelle dans les nouveaux métiers du tertiaire relationnel, métiers dont la simple détention d'un bac général leur interdisait l'accès jusqu'alors sur le marché du travail tel qu'il était.

2.2.2. Les classes de « précaires »

La classe 2 : Une précarité héritée

A l'inverse de la classe 1, c'est une classe composée de jeunes moins « autonomes », au sens de notre enquête. Sur le plan scolaire, c'est une classe très hétérogène : elle se compose de plus de 51 % de bac+2 (ce qui représente plus de 44 % de tous les bac+2 de notre enquête) et de près de 28 % de bac technique. Notons aussi qu'elle comporte près de 10 % de niveau brevet, ce qui constitue la quasi totalité de tous les niveau brevet de notre enquête. Du point de vue de l'origine sociale, c'est la classe des foyers les moins actifs (forte proportion de mère au foyer), probablement de ce fait plus modestes que ceux de la classe 1.

Avant l'emploi jeune, les répondants étaient à 60 % à la recherche d'un emploi (comme la classe 1), mais ils « s'occupaient » davantage dans des petits boulots (28 %). Ils sont plus de 30 % à avoir accepté l'emploi jeune parce qu'il n'avaient pas d'autre proposition d'emploi. La part de ceux qui étaient étudiants est moitié moindre que dans la classe 1. Mais comme dans cette dernière, les répondants composant cette classe 2 insistent, à près de 50 %, sur le fait que leur passage en emploi jeune leur aura apporté une première expérience professionnelle, mais aussi, à la différence de la classe 1, une formation. Sans doute dans ce cas, le passage en emploi jeune aura-t-il permis à ces jeunes de reprendre un parcours de formation prématurément interrompu pour des raisons financières.

La classe 3 : faible bagage et attentisme

En position intermédiaire du point de vue de l'autonomie, et marquée par les taux les plus élevés de chômage des parents, cette classe se caractérise par une homogénéité des diplômes possédés : on y trouve 100 % des bacs professionnels ! Ce sont sans doute là ces nouveaux profils lycéens qui n'auraient pas passé leur bac quelques années auparavant et issus des filiè-

res du baccalauréat les moins valorisantes socialement et les moins valorisables sur le marché du travail⁴. Avant la période d'emploi jeune, très peu des jeunes appartenant à cette classe étaient étudiants. Comparativement aux autres classes, c'est même la proportion la plus faible. Ces jeunes étaient plutôt moins en recherche d'emploi que les jeunes des classes 1 et 2, et moins dans des situations de petits boulots. Ils ont certes accepté l'emploi jeune qu'ils occupent parce que l'activité leur plaisait, mais pas de manière franche. On peut supposer qu'il s'agissait de jeunes qui, pour paraphraser une expression souvent recueillie en entretien, « *vivotaient chez leurs parents en ne faisant rien de précis* ». On remarque du reste qu'il s'agit de jeunes plutôt indécis sur leur avenir, qui ne formulent pas de projets clairs. Ils se contentent de leur emploi jeune et de la sécurité financière qu'il procure. C'est dans cette classe, en effet, que l'on trouve la plus forte proportion de ceux qui comptent rester dans leur emploi jeune jusqu'à son terme alors même qu'on y trouve une proportion plus basse que dans les autres classes de jeunes qui souhaiteraient faire une carrière professionnelle dans le domaine d'activité de leur emploi jeune. On y trouve aussi une forte proportion de répondants qui déclarent que leur passage en emploi jeune leur aura essentiellement apporté une période de stabilité. Pour eux finalement, le passage par l'emploi jeune est un moment de stabilité plutôt confortable et propice à un certain attentisme. Pour l'heure, peu de motifs, si ce n'est l'insuffisance du salaire, les feraient quitter leur emploi avant la fin du conventionnement. Pour les classes 1 et 4, l'emploi jeune aura été l'occasion d'améliorer leur employabilité. Pour les jeunes des classes 2 et 3, le dispositif emploi jeune sec n'est pas un passeport pour l'emploi. Des dispositifs d'accompagnement (formation personnalisée, *outplacement*) sont indispensables.

La classe 5 : L'emploi jeune comme sas

C'est une classe extrêmement homogène sur le plan des diplômes (100 % des CAP/BEP) et composés de répondants très peu autonomes au sens de notre enquête. L'origine sociale de ces jeunes est plus modeste que celle des jeunes des classes 1 et 4, et comparable à celle des classes 2 et 5. Cette classe est marquée par deux tropismes contradictoires.

Plus de la moitié des adjoints de sécurités de la Police nationale (ADS) relèvent de cette classe : le choix d'un emploi jeune comme sas d'entrée dans une profession (gardien de la paix) que l'on souhaite occuper. Ce n'est donc pas principalement la recherche d'une certaine stabilité de l'emploi qui a primé dans le choix de l'emploi jeune. Qui plus est, trait caractéristique des ADS, l'activité effectuée en emploi jeune est jugée simi-

⁴ Sur ce point et pour plus de développement on lira avec profit la très belle enquête de Stéphane Beaud et Maurice Pialoux (1999).

laire à celle de l'encadrement par une proportion plus forte dans cette classe 5 que dans toutes les autres classes.

Mais la présence au sein de cette classe d'un tiers d'emplois jeunes du milieu associatif tempère quelque peu cette caractérisation. Sur le plan social et scolaire, leur situation est comparable à celle des ADS, mais les emplois qu'ils occupent sont plutôt stigmatisés, très proches parfois de emplois d'insertion à caractère occupationnel, dans de grosses associations parapubliques ou hybrides d'entreprises ou d'établissements publics. De sorte que c'est paradoxalement dans ce groupe que l'on trouve la plus basse proportion de jeunes qui considèrent que leur activité est utile et nouvelle.

La classe 5 est donc essentiellement composée de jeunes peu diplômés et peu autonomes mais les uns se sont engagés dans une démarche d'ascension sociale et les autres poursuivent un parcours d'emploi stigmatisant.

2.3. Eléments de synthèse et d'interprétation :

De cette première analyse, il ressort d'abord clairement que les choix des types d'emplois jeunes par les jeunes gens interrogés relèvent de stratégies dépendantes de facteurs sociaux, notamment la situation familiale et le niveau de diplôme. C'est une idée somme toute assez intuitive, mais notre enquête en fournit une vérification statistique. Les jeunes que nous avons sondés affrontent avec des dotations familiales et scolaires extrêmement différenciées l'offre d'emplois jeunes sur ce segment particulier du marché du travail qui leur est de droit réservé. Mais ce premier type de contraintes pour la stratégie professionnelle des jeunes croise un second type de contraintes, la politique de recrutement des employeurs, lesquels se réapproprient ainsi en partie le dispositif national. Ces deux types de contraintes prédéterminent fortement les choix des jeunes. Développons ces quelques remarques conclusives.

2.3.1. Sélectivité sociale du dispositif :

On ne choisit pas n'importe quel emploi jeune et, d'une certaine manière, le dispositif emploi jeune répercute toute une série d'inégalités de patrimoine familial et scolaire qui en commandent un accès différencié. On constate en effet ici une sélectivité sociale du dispositif, notamment pour certains types d'employeurs (Education nationale, certaines entreprises publiques comme La Poste très représentée dans notre enquête, certaines associations ayant construit des postes qualifiés de développeur de projet), que l'on retrouve essentiellement dans les groupes 1 et 4. A l'inverse, les jeunes les plus faiblement dotés en capitaux sociaux et scolaires occupent des emplois jeunes probablement moins valorisants, que l'on retrouve dans les groupes 2, 3 et dans une moindre mesure 5. Le cas de la police est en effet spécifique : les postes d'ADS sont essentiellement vus par les jeunes qui les

ont recherchés et qui les occupent comme un sas d'entrée dans la Police. Ce n'est donc pas tant l'emploi présentement occupé qui dans ce cas fait sens, mais la projection professionnelle que cette situation rend possible. Mais cette sélectivité se voit surtout dans le fait que le dispositif n'accroche pas, ou peu, les jeunes marginaux et/ou exclus du fonctionnement du marché du travail. Les jeunes sans diplômes sont minoritaires. On les trouve quasi totalement dans la classe 2, probablement celle de nos classes la plus socialement défavorisée. Le dispositif NS,EJ a principalement servi à des jeunes qui, tout en ayant à divers titres, des difficultés d'insertion stable sur le marché du travail, sont quand même relativement employables.

2.3.2. Processus différencié de transition professionnelle :

Le choix d'un emploi jeune prend place dans la période désormais allongée de transition professionnelle. De façon générale, tous les jeunes que nous avons sondés connaissent à cet égard des difficultés à passer du monde de l'école au monde du travail. On constate qu'un ensemble de situations intermédiaires s'intercalent entre la fin de la scolarité et l'emploi que le jeune pourra considérer comme définitif, du moins comme suffisamment stable et durable. De manière générale, le jeune occupe de plus en plus souvent des emplois temporaires et/ou précaires en début de vie active. Dans certains cas même il ne parvient pas à se stabiliser au terme de cette période de précarité et finit par sombrer dans le cercle vicieux : emploi au rabais (type CES)-petits boulots-travail au noir. De ce point de vue, l'apport de l'emploi jeune est indéniablement positif. Ou bien il abrège cette période de précarité, ou bien il rompt le cercle vicieux de la désocialisation. Mais au-delà, notre répartition en classes permet de montrer que ces difficultés ne sont pas les mêmes pour tous les jeunes intégrés par ce dispositif. Pour le dire par raccourci, il y a là encore des inégalités à l'intérieur même des difficultés de transition professionnelle. La situation diffère en effet suivant que le jeune, juste avant son entrée en emploi jeune, connaissait plutôt une période de petits boulots après être sorti du dispositif scolaire avec un diplôme insuffisant et/ou inadapté aux exigences du monde du travail (classe 2, 3 et dans une moindre mesure 5) ou que le jeune était plutôt étudiant et/ou sorti du système scolaire avec un diplôme relativement plus élevé (classe 1 et 4), mais ne débouchant pas sur une employabilité immédiate. Ainsi une formation inadaptée aux exigences du marché du travail permet-elle de s'insérer plus facilement que pas de formation du tout.

3. Les jeunes face à leur employeur

La culture des entreprises et des administrations ayant recruté des emplois jeunes a profondément marqué la construction et le fonctionnement des emplois que les jeunes occupent. S'ils partagent tous le fait d'être recru-

tés pour cinq ans et de voir leur emploi financé à 80 % du SMIC, les emplois jeunes présentent des profils et des parcours très différenciés en fonction de leur employeur.

Deux administrations qui ont massivement joué le jeu du recrutement d'emplois jeunes s'opposent fortement par leur politique de recrutement et de formation ; il s'agit de l'Education nationale et de la Police. Les autres employeurs présentent des caractéristiques plus nuancées.

Tant le dépouillement par employeur des résultats du questionnaire que l'analyse factorielle des correspondances multiples concernant les conditions de travail⁵ permettent de broser ces portraits par employeur. Des interviews d'emplois jeunes illustrent chacune des situations d'emploi type, tandis que les entretiens effectués auprès d'employeurs ou d'institutionnels permettent d'éclairer ou de développer certains points de l'analyse statistique⁶.

Education nationale

Les aides éducateurs de notre échantillon sont avant tout des aides éducatrices (à 80 %). 70 % ont pris ce travail parce qu'il leur plaisait, mais seulement 48 % envisagent de faire carrière dans l'Education nationale. Recrutés entre Bac et Bac + 2, les aides éducateurs n'ont pratiquement pas reçu de formation initiale. Par contre l'Education nationale a entrepris un programme de formation qualifiante pour permettre aux aides éducateurs de passer des diplômes d'Etat, notamment dans le domaine de l'animation culturelle et sportive. Elle a également passé des accords avec des entreprises (Air France, Vivendi) pour qualifier les jeunes aux métiers demandés par ces entreprises. Il s'agit donc d'une véritable politique d'*outplacement*.

Pour autant, les aides éducateurs ne sont pas les emplois jeunes les plus épanouis. Ils considèrent en général leurs rapports avec l'encadrement comme moyens et leur travail quotidien comme stressant. À 75 % (contre 53 % en moyenne), ils sont inquiets quant à leur avenir.

C'est ici que la présence syndicale est la plus évidente. 67 % d'entre eux s'estiment informés sur leurs droits par la voie syndicale. Le mensuel « Passerelle » diffusé par le Syndicat des enseignants auprès de 47 000 aides éducateurs et le numéro vert du syndicat ne sont évidemment pas étrangers à ces réponses.

Dans les écoles (où se trouvent la majorité des Aides éducateurs), les métiers créés apparaissent réellement nouveaux. C'est assez normal, puisque les écoles ne comptaient jusqu'à l'introduction des aides éduca-

5 Nous ne reproduisons pas dans cet article le détail de cette deuxième analyse factorielle. Pour sa présentation et le développement des résultats, voir le rapport de recherche pp. 74-84.

6 Pour plus d'informations sur les entretiens et leur provenance, se reporter au rapport de recherche.

teurs que des enseignants et du personnel technique. Les métiers de soutien scolaire et de développement de projets éducatifs apportent donc une réelle « valeur ajoutée ». Dans le second degré, le bilan est plus contrasté. Beaucoup de chefs d'établissement ont cherché à construire réellement de nouveaux emplois correspondant à des besoins non satisfaits (animateur socio-culturel, animateur de comité local école-entreprise), d'autres ont cédé à la facilité, faisant des aides éducateurs des surveillants. Cette dérive est d'autant plus intenable que les AE sont moins bien payés et doivent un service plus long que les surveillants.

Cela étant, la plupart des métiers d'aide éducateur correspondent plutôt bien à l'esprit du dispositif emplois jeunes. Ceux qui les occupent sont des jeunes assez employables. Leur insertion sur le marché du travail ne devrait pas poser de problèmes majeurs. Cependant, ils n'en sont pas convaincus. Un gros effort d'explication et un suivi individuel paraissent donc indispensables aux institutionnels en charge du dispositif dans l'Education nationale.

La Police nationale

Les adjoints de sécurité (ADS) sont les seuls emplois jeunes à avoir été recrutés sur un contrat de droit public. Ils ont un niveau d'études inférieur à celui de la moyenne des emplois jeunes (54 % de CAP BEP dans notre échantillon, un peu moins selon le ministère de l'Intérieur). Ils sont issus de milieux plus modestes que la moyenne. Ce sont très majoritairement des hommes. Ils sont également plus jeunes que la moyenne et vivent plus souvent chez leurs parents.

Leur trait le plus caractéristique est de vouloir devenir gardien de la paix : ils ont choisi ce métier pour 80 % d'entre eux (41 % en moyenne pour l'ensemble des emplois jeunes). Ils veulent massivement continuer leur carrière dans ce type de travail et ne sont pas prêts à changer de métier pour un meilleur salaire. Cela ne signifie bien entendu pas qu'ils soient indifférents aux questions matérielles, mais pour eux l'amélioration viendra de l'intégration dans la police.

Ils ont reçu une formation initiale relativement longue en comparaison de la moyenne des emplois jeunes. Ils ne bénéficient pas d'une formation continue qualifiante. Ils ne considèrent pas leur métier comme stressant, preuve que le métier leur plaît. Ils ont de très bons rapports avec les collègues. Les ADS ont donc choisi leur métier. L'idée que le dispositif emplois jeunes a conduit à recruter des ADS peu adaptés au métier de policier, voire des éléments perturbateurs, est donc infirmé par notre enquête. Un autre point saillant : les relations de travail paraissent très personnalisées. Seuls 20 % des ADS pensent à s'adresser au syndicat pour être informés sur leurs droits. Ils s'adresseront plus volontiers à leur hiérarchie. En cas de conflit, ils s'adresseront à leurs collègues titulaires. Or la présence syndicale est

une donnée objective forte de la Police nationale. Les ADS ne paraissent pas en avoir une claire conscience et personnalisent la relation de travail, vivant la Police comme une famille dans laquelle ils aspirent à être pleinement intégrés. Ils ont le sentiment de faire le même métier que les gardiens. Il ressort d'ailleurs des entretiens que la différence entre un jeune gardien et un ADS est très mince sur le terrain. Leur mode de recrutement et de formation est inspiré des mêmes principes que ceux des gardiens. Ils ont été recrutés de la même manière, les critères étant simplement allégés par rapport au concours.

Les ADS ne répondent donc pas directement à l'esprit de la loi relative au développement d'activités pour l'emploi jeune. Pour autant, ils représentent un moyen pour des jeunes peu favorisés d'exercer un métier qui leur plaît. Du reste, ces jeunes sont en majorité très confiants dans leur avenir, et semblent convaincus qu'ils intégreront la Police nationale d'une manière ou d'une autre. Compte tenu des difficultés statutaires pour intégrer tous ces jeunes, il semble que la Police nationale devrait à la fois intensifier la préparation aux différents concours et prévoir de manière plus intensive des procédures d'*outplacement*.

Les entreprises publiques

Les emplois jeunes des entreprises publiques sont pour près de 2/3 des hommes. Ces entreprises s'opposent à l'Education nationale par leur politique de formation. Les jeunes ont bénéficié d'une formation initiale et parfois d'une formation continue. Les emplois jeunes ont en général été créés dans une perspective de pérennisation. Les entreprises publiques leur donnent donc une formation initiale leur permettant d'assurer leurs missions, puis une formation continue destinée à leurs permettre d'accéder à de nouvelles tâches et de s'intégrer au sein de l'entreprise. Pour autant, 60 % continuent de trouver cette formation insuffisante.

La Poste a engagé des agents de contact dans le but d'en faire de futurs assistants commerciaux ou financiers. La SNCF a privilégié l'embauche de jeunes dont la formation ne correspondait pas aux critères habituels de recrutement statutaire (niveau insuffisant ou inadapté). La RATP a cherché à étoffer ses équipes de sécurité avec des jeunes susceptibles de communiquer plus facilement avec les populations des quartiers difficiles. Les emplois jeunes semblent avoir assez bien perçu ce message d'intégration à terme au sein de l'entreprise puisque 58 % sont confiants quant à leur avenir (moyenne 46 %).

Les niveaux de formation initiale de ces jeunes sont très hétérogènes. C'est dans les entreprises publiques qu'on trouve le plus de titulaires d'un bac+2 ou plus (40 %), mais aussi beaucoup de jeunes faiblement diplômés. Si les politiques de recrutement et de formation des entreprises publiques sont comparables, leur profilage était manifestement très différent : bac +2

à La Poste, BEP à la SNCF. La nouveauté des emplois est aussi très variable. Au moins au début du dispositif, La Poste est tombée dans le travers d'activités occupationnelles ; elle semble avoir corrigé le tir depuis. La SNCF a recréé des fonctions que l'évolution des métiers et la mécanisation avaient supprimées et dont le manque se faisait sentir directement ou indirectement (humanisation des gares). La RATP a plutôt cherché à élargir les compétences de ses équipes de sécurité. Elle a également contribué à créer, par l'intermédiaire d'associations *ad hoc* qu'elle contrôle, des emplois d'accueil et de médiation visant à humaniser ses stations.

Seul 1/3 des jeunes employés dans des entreprises publiques considèrent leur travail comme stressant. 58 % d'entre eux s'adresseraient à leur délégué syndical pour être informés sur leurs droits (deuxième rang après l'Education nationale), et 41 % en cas de conflit (premier rang de toutes les catégories d'employeurs).

Les collectivités territoriales et les associations

Ces deux employeurs sont très hétérogènes et c'est pourquoi nous les regroupons. Dans ces structures, on trouve sensiblement autant d'emplois jeunes de chaque sexe. Ils sont légèrement plus âgés que la moyenne et vivent plus souvent en dehors de chez leurs parents. C'est donc dans ces catégories que l'on trouve les jeunes les plus autonomes au sens de notre enquête.

C'est chez ces employeurs que l'on trouve les emplois jeunes les plus diplômés. Cela s'explique facilement par le fait que nous trouvons ici la plupart des développeurs de projets. Nous trouvons aussi beaucoup de jeunes faiblement diplômés, car c'est aussi parmi ces employeurs que l'on trouve le plus de dérives occupationnelles. En ce qui concerne la formation initiale et continue, ces emplois jeunes se situent exactement dans la moyenne (environ 50 % de jeunes formés dans tous les cas).

Dans les associations, le travail a été choisi parce qu'il plaisait. C'est moins le cas dans la fonction publique territoriale. C'est dans la fonction publique territoriale que les jeunes ont le plus souvent le sentiment de faire le même travail que leurs collègues non emploi jeune (39 %). C'est bien sûr là aussi qu'ils ont le moins le sentiment de rendre un service nouveau. Cette tendance statistique est nettement confirmée par les entretiens réalisés.

Les emplois jeunes du secteur associatif ont plus que la moyenne (51 % contre 44 %) le sentiment d'exercer un métier stressant. C'est moins le cas des emplois jeunes de la fonction publique territoriale (33 %). Les jeunes de la fonction publique territoriale ont un taux de confiance dans leur avenir exactement conforme à la moyenne des emplois jeunes (46 %). Ceux du secteur associatif sont plus confiants (54 %).

Le rôle du syndicat est sensiblement inférieur à la moyenne. Seuls 27 % des territoriaux et 16 % des emplois jeunes associatifs pensent à s'adresser à un syndicat pour connaître leurs droits. Respectivement 20 et 19 % s'adresseraient à un syndicat en cas de litige. C'est par contre là que l'on trouve le plus de jeunes prêts à s'adresser à l'inspection du travail (16 et 23 %).

Nous voyons donc apparaître des jeunes beaucoup plus isolés ou individualistes que ceux qui exercent leurs fonctions dans les grandes structures. En effet, beaucoup d'associations sont de petites tailles, beaucoup de municipalités petites ou moyennes emploient un petit nombre d'emplois jeunes. De plus la collecte de questionnaires ayant été réalisée par le canal syndical, les emplois jeunes sondés appartenaient donc plutôt à de grandes structures. L'isolement que nous pointons est donc sans doute sous estimé.

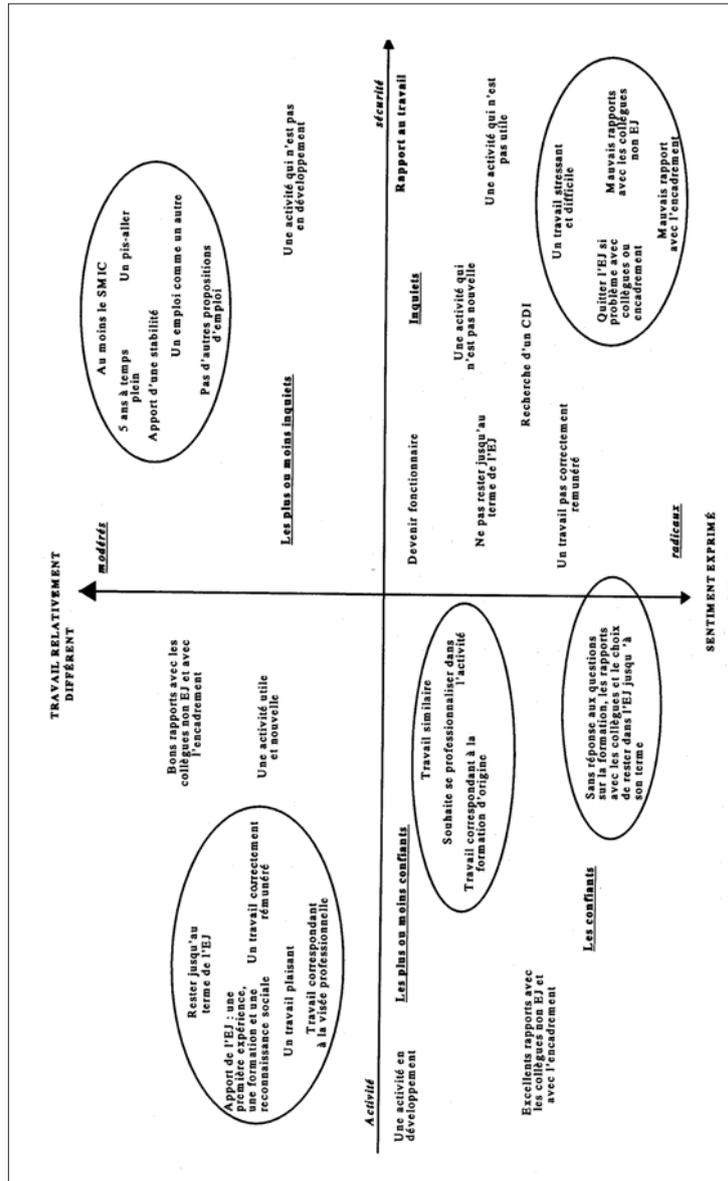
4. L'emploi jeune : choix d'une activité ou choix d'une sécurité ?

Indépendamment de l'analyse des profils socio-administratifs et de celle du poids des politiques des grands types d'employeurs, il nous a semblé intéressant d'étudier pour elle-même l'opinion des jeunes par rapport à leur travail en emploi jeune. Si la deuxième classification fait ressortir le point des différents employeurs dans la construction des emplois jeunes, cette classification fait ressortir une opposition tout à fait indépendante des employeurs et tout à fait propre aux jeunes eux mêmes. En deux mots, elle révèle une césure entre ceux qui ont choisi leur emploi pour la qualité du travail effectué et ceux qui ont privilégié le statut salarial relativement stable qu'offre le dispositif des emplois jeunes.

La description des deux attitudes face à l'emploi jeune :

Le schéma décrit la répartition des réponses aux questions concernant l'opinion que les jeunes se font de leur travail en emploi jeune. L'analyse des regroupements de réponses révèle une opposition franche entre deux façons de se représenter (d'avoir choisi et de vivre) le travail effectué dans le cadre d'un emploi jeune : d'une part, l'emploi jeune activité, et d'autre part, l'emploi jeune sécurité. Par précaution, il convient d'indiquer qu'il s'agit bien sûr là de deux cas polaires ou de deux idéaux-types, sous la réduction desquels ne se range aucun individu « concret ». De fait, l'attitude réelle de chacun de nos répondants est une combinaison de ces deux attitudes stylisées, avec une tendance dominante vers l'une ou l'autre de celles-ci. Il n'en reste pas moins que l'opposition que révèle cette troisième analyse factorielle est fort pertinente pour saisir ce qui est vraiment en jeu dans le rapport individuel et vécu des jeunes au travail.

Schéma 3. L'opinion des jeunes
à propos du travail en emploi jeunes *



* Ce plan factoriel présente la dispersion des opinions des jeunes concernant leur rapport au travail en emploi jeune. Les points sont constitués par des segments de phrase reprenant les différentes réponses possibles aux questions de notre questionnaire. Les regroupements de réponses permettent de donner un sens aux axes.

1°) **L'emploi jeune activité.** Dans cette première attitude, ce qui fait sens et ce qui est valorisé par le jeune de façon principale, c'est le travail salarié du point de vue de l'activité effectuée en tant que telle. Sur le schéma 3, du côté gauche de l'axe horizontal, on trouve les répondants qui ont plutôt choisi leur emploi jeune parce que l'activité proposée leur plaisait et/ou

parce qu'il s'agissait d'un type d'activité dans lequel ils souhaitaient se professionnaliser. Autrement dit, cet emploi jeune n'a pas d'abord été choisi parce qu'il s'agissait d'un emploi à temps plein de 5 ans payé au moins au SMIC, ou même parce qu'il était la seule offre d'emploi, c'est-à-dire finalement un pis-aller. On trouve aussi de ce côté de l'axe, ceux des répondants qui se jugent correctement rémunérés. Non qu'ils jugent leur salaire quantitativement suffisant, mais, pour eux, les considérations pécuniaires ne sont pas les motifs premiers de leur choix d'emploi.

Tout ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement du travail quotidien est aussi jugé de façon plutôt positive. Les rapports avec les collègues, emplois jeunes ou non, mais aussi ceux avec l'encadrement sont bons, voire excellents. Par rapport au travail prévu à la signature du contrat emploi jeune, le travail effectué n'est pas jugé différent, ce qui ne génère donc aucune déception, voire aucune amertume. Bien mieux même : c'est de ce côté de l'axe que l'on trouve des répondants qui considèrent effectuer un travail plutôt similaire ou équivalent à celui de leurs collègues qui ne sont pas emploi jeune. Dans ces conditions, on comprend aussi pourquoi le travail est jugé plutôt pas difficile ou stressant et ne pose plutôt pas de problème d'ordre relationnel. A tel point que même s'il y avait un problème avec un collègue, ces répondants ne quitteraient pas leur travail. Du reste, peu de motifs les feraient quitter leur emploi. Quant à la formation, elle est jugée plutôt satisfaisante, qu'il s'agisse de la formation de mise à l'emploi jeune que de la formation destinée aux débouchés sur le marché du travail. Sur ce plan, on trouve ici les répondants qui ne veulent pas devenir fonctionnaires, ceci pouvant être interprété de leur point de vue comme le symbole d'un choix professionnel privilégiant la recherche raisonnable d'un statut au détriment du plaisir d'une activité.

De façon générale, c'est de ce côté de l'axe que l'on trouve les répondants qui considèrent leur activité nouvelle, utile et en développement. Leur passage en emploi jeune leur aura d'abord apporté une première expérience, une formation et une reconnaissance sociale ; et non pas une période de stabilité. Au total donc, il s'agit de répondants qui valorisent, voire survalorisent, leur activité, comme en témoigne la confiance qu'ils ont dans leur avenir professionnel. Cette valorisation globale de l'activité enveloppe quasiment toutes les dimensions de la relation de travail et des perspectives qu'elle offre.

2°) L'emploi jeune statut (ou emploi jeune sécurité). Dans cette seconde attitude, ce qui fait sens et se trouve valorisé, c'est principalement le statut salarial découlant de l'occupation de cet emploi, indépendamment, voire parfois contre, l'activité même de travail salarié que cet emploi met effectivement en forme. Dans ce cas, il s'agit moins d'abord de choisir cet emploi jeune pour effectuer ce type de travail que de choisir un emploi jeune parce qu'il s'agit d'un type d'emploi permettant aux jeunes subissant

une transition professionnelle difficile et précaire, de connaître une période de travail relativement stable. Dans le schéma 4, du côté droit de l'axe, ce qui est mis en avant par les répondants, c'est donc d'abord l'aspect sécurité de l'emploi (cinq ans, temps plein, au moins au SMIC). C'est d'ailleurs ce qui restera l'apport principal de leur passage en emploi jeune, et non la première expérience professionnelle, la formation et la reconnaissance sociale. Parmi les attributs de la stabilité, le salaire est essentiel, et ici il est jugé insuffisant. L'emploi jeune a certes été choisi plutôt dans une logique de pis-aller (pas d'autre proposition d'emploi), mais tout en étant quand même considéré comme un emploi normal. Pour le jeune, cet emploi jeune ne correspond pas vraiment à son projet professionnel au moment où il l'accepte. Comme il recherche d'abord la stabilité, il prendra toute situation professionnelle plus stable que celle qu'il occupe si elle se présente à lui (recherche de CDI, devenir fonctionnaire). De ce point de vue, la formation dispensée au cours de l'emploi jeune est jugée insuffisante.

Les relations de travail sont plutôt moyennes, que ce soit avec les collègues qui ne sont pas en emploi jeune ou avec l'encadrement. Cet aspect peut même se radicaliser, puisqu'on trouve des répondants pour lesquels ces relations sont mauvaises. La dégradation de ces relations est considérée comme un motif essentiel, avec la faiblesse du salaire, pour quitter son emploi jeune avant la fin du délai conventionnel. Du reste, ces répondants jugent leur travail plutôt difficile, stressant, voire pénible. Il les confronte à des problèmes d'ordre relationnel.

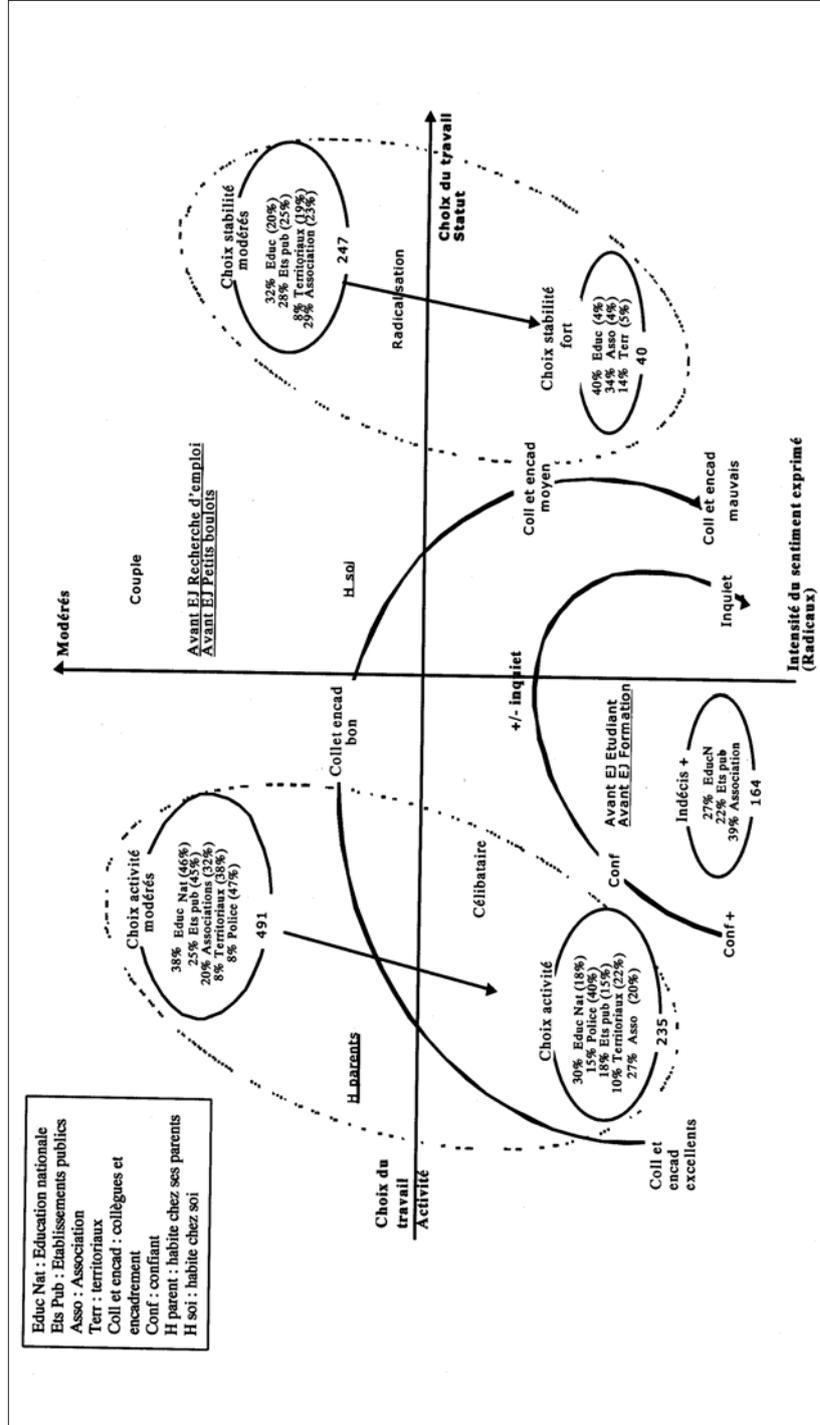
Au total, et sous les divers aspects que nous venons d'évoquer, c'est donc plutôt l'inquiétude qui prévaut. Dans leur partie la plus radicale, les répondants de ce côté droit de l'axe vont même jusqu'à juger que leur activité n'est pas nouvelle, n'est pas utile et n'est pas en développement. On a là une attitude de contamination plutôt symétrique de la première : la dévalorisation affecte la quasi totalité des aspects de la relation de travail en emploi jeune, ainsi que les perspectives professionnelles que cet emploi rend possibles.

4.2. La classification de la population sous l'angle de l'opposition activité/statut

La procédure de classification automatique nous permet de dégager 5 classes⁷ (schéma 4). L'opposition choix activité/choix sécurité est couplée avec un autre partage, celui qui, à l'intérieur de ces deux attitudes, oppose

⁷ Classe dans cet article est uniquement utilisé en tant que terme technique lié à la méthode de classification automatique. Les classes de cette analyse factorielle n'ont donc rien à voir avec les classes de la première analyse concernant la situation sociale et la transition professionnelle des jeunes.

Schéma 4. L'opinion des jeunes face à leur travail en emploi jeune : schéma de classification



Educ Nat : Education nationale
 Ets Pub : Etablissements publics
 Asso : Association
 Terr : territoriaux
 Coll et encad : collègues et encadrement
 Conf : confiant
 H parent : habite chez ses parents
 H sol : habite chez soi

les modérés aux radicaux dans l'expression de leur attitude face au travail en emploi jeune. Par ailleurs, un groupe de sans réponses (notamment aux questions sur les relations de travail) s'autonomise aussi très nettement. S'agissant du choix activité, la classe 1 est la classe des modérés, tandis que la classe 2 est celle des enthousiastes. S'agissant du choix sécurité, la classe 5 est celle des modérés, tandis que la classe 4 est celle des protestataires⁸.

Il faut noter qu'un groupe de sans réponse (165) se détache très nettement et constitue dans le schéma suivant la classe 3. Cette classe d'indécis (dont 40 % sont employés dans des associations) se compose de jeunes n'ayant pas répondu aux questions concernant la formation, les rapports avec les collègues et le choix de rester dans l'emploi jeune jusqu'à la fin du délai conventionnel. Nous ne détaillerons donc pas cette classe 3.

4.2.1. Les deux classes « emploi jeune activité »

Il s'agit de deux classes dont la population de répondants se caractérise par la première attitude face au travail en emploi jeune. La classe 1 exprime cette attitude avec modération, la classe 2 de façon plus radicale. Détaillons le contenu de ces deux classes.

La classe 1 : les modérés dans la première attitude face à l'emploi jeune

C'est la classe à l'effectif de loin le plus important (494 répondants) et, d'une certaine manière, elle peut être considérée comme le noyau dur du dispositif du point de vue de l'opinion que s'en font les jeunes qui le vivent. En effet, on y trouve des jeunes qui, tout en n'étant pas trop éloignés des considérations de sécurité de l'emploi, aiment plutôt le travail qu'ils font, un travail qu'ils considèrent plutôt comme nouveau et utile. En cela et du point de vue des jeunes, on constate là un fonctionnement du dispositif conforme à l'esprit et aux ambitions de la loi : faire en sorte que des jeunes, connaissant des difficultés de transition professionnelle, développent de véritables nouvelles activités pour s'insérer eux mêmes dans le monde du travail. Il faut noter que cette attitude majoritaire n'est pas spécifique à un seul type d'employeur, mais les concerne tous.

On constate qu'on retrouve dans la classe 1 presque la moitié des emplois jeunes de l'Education nationale, des Entreprises et Etablissements publics, et de la police, tandis que ceux des collectivités territoriales (38 %) et des associations (32 %) sont certes représentés mais dans une moindre mesure. Cette répartition par employeur se traduit aussi par la présence pour nous caractéristique des syndicats dans la connaissance des droits et l'aide en cas de litige et de conflit.

⁸ Modérés, enthousiastes, et protestataires sont ici des qualifications propres à notre interprétation des différents types d'attitude des jeunes face à leur travail en emploi jeune.

Croisement des cinq classes avec les employeurs

Effectif % en ligne % en colonne	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Marg
Education nationale	185 46.50 37.58	72 18.0 30.43	44 11.06 26.67	17 4.29 40.37	80 20.09 32.23	398 100.00 33.61
Police nationale	41 47.33 8.48	35 39.69 14.83	4 4.58 2.45	1 1.53 3.19	6 6.87 2.44	87 100.00 7.45
Entreprises et établissements publics	123 44.86 25.08	42 15.42 17.96	36 13.08 21.80	3 1.40 9.12	69 25.23 27.98	273 100.00 23.23
Collectivités territoriales	41 38.42 8.40	23 22.17 10.10	16 15.27 9.96	5 5.42 13.79	20 18.72 8.12	105 100.00 9.09
Associations	101 32.00 20.48	63 20.00 26.68	64 20.50 39.13	14 4.50 33.53	72 23.00 29.22	314 100.00 26.61
Ensemble	491 41.59 100.00	235 19.95 100.00	164 13.94 100.00	40 3.57 100.00	247 20.95 100.00	1177 100.00 100.00

La modération caractéristique de cette classe principale se marque sans doute le plus par l'appréciation portée sur les rapports de travail. Que ce soit avec les collègues non emplois jeunes, l'encadrement ou les autres emplois jeunes, les rapports sont bons, sans plus.

Si les jeunes de cette classe se sentent plutôt bien dans leur emploi jeune, ce n'est pas simplement parce qu'ils considèrent y effectuer un vrai travail et un travail intéressant dans des conditions plaisantes. C'est aussi parce que cet emploi, dont ils sont du reste parfaitement conscients du caractère temporaire, leur offre des perspectives professionnelles et leur donne ainsi sans doute le sentiment d'être inscrits dans une dynamique d'intégration salariale. C'est précisément ce dont les avait privés leur période antérieure d'incertitude. Pour autant, cette confiance acquise ou retrouvée dans un avenir professionnel reste quand même difficile à expliquer. Certes, une très large majorité (près de 85 %) aimerait faire une carrière dans le type d'activité qu'ils effectuent, et une proportion importante (près de 60 %) compte rester dans leur emploi jeune jusqu'au terme du délai conventionnel. Toutefois, ces jeunes ne disposent en majorité d'aucune certitude objective quant à la pérennisation de leur emploi et quant à la stabilisation de leur personne dans cet emploi devenu pérenne. Concernant les perspectives du dispositif, le message que leur envoie leur employeur,

en majorité de gros employeurs de dimension nationale, n'a pas été forcément très clair, et ne l'est toujours pas forcément. Peut-être faut-il y décoder aussi une injonction forte des jeunes à leurs employeurs et aux autorités politiques en charge du pilotage global du dispositif : « On a rempli le contrat, le dispositif fonctionne, on n'est pas dans l'insertion, alors pourquoi ça ne continuerait pas ? Vous ne pouvez pas vous dédire maintenant, ce serait trop cynique ! ». Il y a sans doute un peu de méthode Coué dans cette confiance, mais aussi beaucoup de bon sens, et un brin de perversité : il faut tirer toutes les conséquences de la réussite du dispositif, sinon ça n'était pas la peine de mettre en place une affaire aussi coûteuse.

Une autre dimension importante de cette confiance est celle liée à la formation, ou pour être plus précis au sentiment d'employabilité acquise dans et par le dispositif. On aurait bien sûr tort de la négliger au profit d'une pure problématique de pérennisation des emplois émergents. Si la formation de mise à l'emploi est jugée plutôt insuffisante, une formation continue est prévue et semble plutôt suffisante pour mieux pouvoir rebondir sur le marché du travail. Si l'on se réfère à la composition par employeur, ce point porte certes l'empreinte des politiques institutionnelles dont nous avons mis en évidence la prégnance à la fin du chapitre précédent. Mais ici on apporte une information différente du point de vue de la construction de l'identité professionnelle des jeunes : à travers le dispositif, se dégage une strate de jeunes qui ont une stratégie d'appropriation des virtualités offertes par leur situation actuelle et qui, au delà d'un emploi intéressant mais soumis à hypothèques, visent aussi leur propre employabilité.

La classe 2 : les radicaux dans la première attitude face à l'emploi jeune

Pour l'essentiel, cette classe partage les traits caractéristiques de la classe 1 et ne s'en distingue que par l'intensité des sentiments exprimés. En témoignent particulièrement les réponses aux questions concernant les rapports de travail. Si la classe 1 est la classe des « bons », la classe 2, elle, est la classe des « excellents ». Dans le même ordre d'idée, la classe 2 est aussi la classe des répondants qui envisagent leur avenir professionnel avec beaucoup de confiance. De façon beaucoup plus marquée que la classe 1, cette classe 2 se détache des considérations de stabilité et de sécurité de l'emploi pour mettre plus en avant encore le choix d'une activité épanouissante. Son effectif est de 237 répondants, soit quand même près de 20 % de la population totale de notre troisième analyse factorielle. Parmi les employeurs principaux, il n'est pas étonnant de retrouver la police. Certes, les ADS ne constituent que 15 % de l'effectif total de cette classe 2, mais cela correspond à 40 % de tous les ADS interrogés, proportion près de deux fois supérieure à toutes les autres proportions du même type pour cette classe. La spécificité des ADS, que notre recherche a plus d'une fois mise en avant, est ici caractérisée sur le plan d'un rapport au travail extrêmement valorisé.

Au delà de l'activité précise effectuée dans le cadre de l'emploi jeune, on y reconnaît un fort sentiment d'appartenance et d'intégration professionnelles.

Pour autant, le tropisme ADS n'explique pas à lui seul le comportement de cette classe. Pour clair qu'il soit à analyser, ce comportement n'en reste pas moins ambigu à interpréter. Une première interprétation commode serait de considérer qu'il s'agit, pour chaque type d'employeurs, de la strate de jeunes qui s'épanouissent fortement dans leur emploi et que donc (glissement de sens), il s'agit des emplois les plus utiles, nouveaux et innovants du dispositif. Or, les quelques repères socio-administratifs que nous avons fait figurer sur le schéma nous incitent à plus de prudence. C'est au plus proche de cette classe que l'on trouve les célibataires, ceux qui habitent encore chez leurs parents, ceux qui étaient en formation ou étudiants avant leur emploi jeune. Les répondants de la classe 1, eux, sont moins dans ce cas, et ont plutôt connu auparavant le monde du travail. Aussi est-il fort probable que, pour une grande part, « nos euphoriques » de la classe 2 soient des primo-entrants sur le marché du travail. Sans doute ce monde est-il pour eux paré de tous les attraits de la nouveauté, et ce d'autant plus aisément que leur emploi semble s'effectuer objectivement dans de bonnes conditions.

4.2.2. Les deux classes emploi jeune sécurité

La classe 5 : les modérés dans la seconde attitude face à l'emploi jeune

Si cette classe a un effectif comparable à la classe 2 (248 répondants), elle est en fait le symétrique de la classe 1 sur le plan de l'attitude face à l'emploi jeune. Les répondants de cette classe 5 se caractérisent par le fait d'avoir privilégié la recherche de la stabilité grâce à l'emploi jeune. De façon beaucoup moins marquée que pour les classes 1 et 2, les répondants de la classe 5 considèrent certes que leur activité est utile. Mais ce qui est mis en avant, c'est le souci de la stabilité et de la sécurité.

Les répondants de la classe 5 sont en fait plutôt mitigés voire négatifs sur toute une série d'aspects liés à leur emploi. Les relations avec les collègues et l'encadrement sont moyennes, ce qui, compte tenu des items possibles de notre questionnaire, est plutôt une marque de désapprobation. De plus, le travail est jugé difficile, stressant, voire pénible. Le salaire est considéré comme insuffisant. Ce dernier point témoigne du fait que ce qui est d'abord en jeu pour ces jeunes dans leur emploi, c'est la dimension matérielle et financière.

S'agissant de la composition en employeurs de cette classe 5, on remarque qu'elle est plutôt homogène, puisqu'elle rassemble entre 20 et 25 % de l'effectif total de chaque type d'employeur sondé. Là encore et selon notre enquête, il n'y a pas stigmatisation d'un type d'employeur. Seulement, on peut craindre que le dispositif ait attiré à lui une partie de jeunes venus uniquement par dépit et en attente de mieux (ils ne souhaitent pas y

faire une carrière professionnelle). Or, on sait qu'il ne peut y avoir de mieux grâce à l'emploi jeune que si le jeune entre dans une dynamique d'amélioration de son employabilité. Celle-ci passe notamment par la formation, et pour les jeunes de cette classe les réponses à ce propos sont plutôt négatives. Dans ces conditions, on comprend aisément que c'est plutôt l'inquiétude qui prévaut. Au terme du dispositif, il ne resterait finalement pour ces jeunes qu'une période de stabilité, et non pas par exemple, une première véritable expérience professionnelle ou une formation qualifiante. On peut donc craindre que l'effet de ce dispositif sur la trajectoire d'insertion de ces jeunes aura été mince puisqu'il risque de ne pas avoir modifié les données fondamentales de leur problème de transition professionnelle, tout en remettant certains dans la précarité dont il les avait temporairement extraits.

Voici, pour illustrer cette classe, l'entretien d'une aide éducatrice. Aurélie a 24 ans, vit en couple, et loue un appartement avec son ami. Elle est titulaire d'un DEUG d'AES. Ses parents sont encore tous les deux en activité, le père étant cadre administratif dans une collectivité territoriale, sa mère aide-soignante. Elle est aide éducatrice dans un collège depuis novembre 1998.

« Après l'obtention de mon DEUG, il fallait que je me mette à travailler. On venait juste de s'installer avec mon copain qui travaille dans une entreprise de services informatiques. Il fallait que je ramène un peu d'argent à la maison, comme on dit, le coup de pouce de nos parents ne pouvant pas durer éternellement. Je suis allée à l'ANPE et j'ai fait quelques petits boulots. J'avais bien sûr entendu parler des emplois jeunes, notamment par le rectorat. Durant mes études, j'avais été surveillante. Comme on ne me proposait vraiment rien qui m'intéresse (avec un simple DEUG, c'est dur de trouver), et comme j'aimais bien le milieu scolaire et le domaine de l'animation (j'ai mon BAFA), j'ai décidé de proposer ma candidature au rectorat sur les postes d'emplois jeunes. Je l'ai fait parce que pour moi, cela représente un vrai travail et que, par rapport aux petits boulots que j'avais dû faire, c'était "bien" payé. D'accord, ça n'est que le SMIC, mais pour commencer, c'est quand même pas si mal quand on est jeune et qu'on débute sur le marché du travail, et en plus, on est quand même sûr que cela durera cinq ans. En plus, on a des vacances scolaires, c'est quand même un avantage important. L'été, on termine début juillet (on est parmi les derniers à partir, dans le personnel) et on reprend fin août, avant les profs et les élèves ».

« Mon travail au collège se compose de plusieurs activités. Essentiellement, je fais du soutien scolaire, de l'aide aux devoirs. En plus, j'anime des clubs le midi après les repas, au foyer, autour d'activités manuelles (couture). Je participe aussi aux sorties scolaires. Mais une partie de ma journée est aussi parfois occupée à des tâches de surveillance. Il y a un problème d'effectif des surveillants, et on demande parfois aux aides éducatrices (nous sommes cinq) de donner un coup de main, notamment le matin et le

midi. Je ne suis pas venue là pour faire le pion, mais pour autant ça n'empêche pas qu'on rende des services. La Principale est quelqu'un de sympathique, qui comprend les problèmes des emplois jeunes. Mais comme elle dit, il lui faut se débrouiller avec le personnel qu'elle a pour faire tourner la boutique. Pour les élèves, qui m'appellent tous Aurélie, je suis comme une sorte de surveillante, ils ne nous confondent pas avec les enseignants et considèrent qu'on est plus de leur côté. Avec les enseignants, cela se passe maintenant plutôt bien, ils ont compris ce qu'on faisait et nous ont intégrés à leur travail. Il y en a quand même encore qui ne doivent pas bien savoir qui je suis. Il faudrait peut-être un peu plus de concertation dans l'organisation des heures de soutien scolaire. De toute façon, on a une vraie place dans l'établissement et une vraie utilité dans notre travail. On manque peut-être encore un peu de visibilité. On pourrait ici commencer par avoir un vrai bureau à nous ».

« J'essaie de me tenir informée sur mes droits, l'administration nous y aide. Je reçois *Passerelle*, comme mes collègues aides éducateurs au collège et, d'ailleurs, comme pas mal d'aides éducateurs que je rencontre au rectorat et dans les formations. S'il y avait un problème dans le travail (c'est très improbable, vu l'ambiance ici), j'essayerais d'abord de le régler avec mon encadrant direct, la CPE, puis avec le Principal. J'irais jusqu'à solliciter l'appui des syndicats qui s'occupent des emplois jeunes ».

« La formation, on en a pas vraiment reçu pour débiter dans nos tâches d'aide éducateur. On a eu des journées sur la médiation, la sécurité, les adolescents, etc. Cela avait lieu à la fac. On a quand même un peu perdu son temps, c'était trop général et trop rapide. Pour l'heure, je fais une formation aux concours administratifs, notamment ceux qui me permettraient de rester dans le monde éducatif que j'ai appris à découvrir et qui m'intéressent vraiment. Notamment, je vise le concours d'assistante maternelle, dans les écoles maternelles. Je vais aussi, on ne sait jamais, au « réunion Viven-di-Air France », comme on dit, car si je ne peux pas entrer dans le monde éducatif, j'aimerais faire de l'accueil ou de la médiation. J'ai quand même ici une certaine expérience. Aide éducatrice, c'est bien, mais je ne me vois pas faire cela toute ma vie. De toute façon, mon emploi jeune m'aura permis d'avoir une période de stabilité au moment même où j'avais besoin de prendre mon autonomie. Je mise beaucoup sur la formation pour sortir de l'emploi jeune sans avoir à retourner aux boulots précaires voire au chômage. Je suis d'un naturel plutôt optimiste, mais je reste quand même inquiète tant que je ne serai pas faite une situation ».

La classe 4 : les radicaux dans la seconde attitude face à l'emploi jeune

L'effectif de cet classe est faible (42 répondants), et nous ne nous attardons donc pas sur le commentaire. Constituée elle aussi de répondants qui ont d'abord choisi leur emploi jeune pour des raisons de sécurité, elle se

caractérise plus particulièrement par le fait que les répondants qui la constituent entretiennent de très mauvais rapports avec leurs collègues et l'encadrement. C'est d'une manière générale la classe des mauvaises relations de travail.

D'un point de vue dynamique, peut-être est-ce la classe qui menace d'accueillir les répondants de la classe précédente s'ils se radicalisent dans leur comportement décevant. Du reste, il y a fort à parier que les répondants de la classe 4 ont utilisé notre questionnaire de façon protestataire, en amplifiant volontairement le jugement négatif qu'ils portaient sur leur situation d'emploi. Des cas similaires ont été rencontrés en entretien. Sans doute dispose-t-on là d'un vivier de cas journalistiques à monter en épingle pour qui voudrait dénigrer le dispositif. Les jeunes de cette classe ne jugent-ils pas leur activité inutile ?

5. Eléments de conclusion : de vrais emplois légitimes, mais sont-ils durables ?

De façon générale, une grande majorité des jeunes interrogés considèrent que leur emploi représente non seulement un véritable travail – et non une activité à caractère occupationnel – mais surtout un travail nouveau, utile et en développement. Dans l'ensemble, les employeurs ont respecté l'esprit de la loi et essayé de construire de vrais emplois. Il n'y a pas eu CESisation du dispositif. Certes, nous avons pu constater des situations de travail fort critiquables comportant des activités à caractère occupationnel, proche de l'insertion, et sans ambition de formation ou de qualification. Autant de cas journalistiques qui ne peuvent nullement servir à condamner le dispositif. La liste des nouveaux métiers fait parfois sourire : ambassadeur du tri, animatrice nature, ... Cependant, sur le terrain, on trouve de l'innovation sociale et des métiers bien réels. Les nouveaux services sont en passe de devenir des éléments indispensables du paysage social quotidien, que ce soit dans les établissements scolaires, dans les gares, les zones urbaines dites difficiles, etc. Par leur forte implication, les jeunes ont construit pour une large part la légitimité de ces nouveaux emplois.

Des emplois légitimes certes, mais s'agit-il d'emplois ⁹ durables ? Sempiternelle question de la pérennisation qu'il convient d'éclaircir ! A ce niveau, pour nous, il n'y a pas d'approche globale et la différenciation par employeur réapparaît fortement. Trois grands types de stratégies se dégagent. La première stratégie – l'employabilité – concerne essentiellement

⁹ Certains vont même jusqu'à dénier le caractère proprement salarial des emplois jeunes en mettant en question la nature de la rémunération. Celle-ci relèverait moins du salaire en tant que tel que d'une allocation forfaitaire témoignant d'une fiscalisation de l'emploi. Pour cette critique, voir Bernard Friot (1997).

l'Education nationale : peu de créations d'emplois, si ce n'est peut-être un corps de jeunes temporaires, dans les écoles, où le dispositif s'est massivement révélé utile ; mais une attention particulière au devenir professionnel des aides éducateurs peu diplômés (*outplacement* vers les métiers de services grâce à des accords avec les grands groupes-Vivendi, Accor- ou, par bassin d'emplois, avec des PME). Le deuxième type de stratégie concerne l'intégration dans l'emploi de la structure employeur (par concours – police, collectivités territoriales ou procédure normale de recrutement au statut – entreprises ou établissements publics). L'idée sous-jacente est que les besoins de recrutement, notamment à cause des départs à la retraite, devraient permettre d'embaucher. La troisième grande stratégie est celle de la création d'emploi dans un tiers secteur d'économie sociale. Rappelons que les associations sont désormais les principaux employeurs d'emplois jeunes. C'est là que les perspectives de pérennisation sont les plus complexes. Dans l'absolu, tout devrait dépendre de la capacité des employeurs à augmenter leur activité ou à faire payer le prix de revient de leur prestation. Mais justement, les associations évoluent dans un contexte socio-économique où la solvabilité de leurs adhérents ou usagers est assez faible. Les municipalités, qui sont très souvent, notamment dans les domaines socio-culturels et sportifs, les principaux financeurs de ces associations en sont pleinement conscientes. Elles craignent d'avoir à assumer de nouvelles demandes de subvention pour prendre le relais du dispositif national. Comme bien d'autres dispositifs publics d'aide à l'emploi, le dispositif NS, EJ constitue une dépense publique finançant de l'emploi, mais sans pour autant financer nécessairement de l'emploi public. A cela s'ajoute un autre problème. Bien souvent, les jeunes sont considérés comme les vecteurs principaux de la pérennisation de leur propre emploi. C'est de leur dynamisme ainsi que de leur capacité à développer leur activité (créneaux porteurs, construction d'une « clientèle ») que dépendra en grande partie l'avenir des activités expérimentées au sein de l'association à la faveur du dispositif des emplois jeunes. Les jeunes concernés sont investis de la lourde tâche de prouver le bien-fondé de leur emploi pour justifier son maintien après le délai conventionnel de la prise en charge. Or, cela est loin d'être une sinécure. En effet, le programme a privilégié les projets qui portaient sur le renforcement du lien social, ce qui a bien sûr engendré des dossiers dont la solvabilisation demeure pour le moins problématique. Puisque la pérennisation ne peut passer que par des perspectives d'augmentation sensible des subventions ou par la réintégration des activités dans le champ des services publics, une grande incertitude sur les sources de financement hypothèque fortement l'avenir.

Au-delà des incertitudes, il ressort de notre enquête que le dispositif répond de façon plutôt satisfaisante à ses deux objectifs initiaux. D'une part, malgré la permanence de certaines inégalités sociales, il lutte contre le chô-

mage des jeunes et constitue pour eux une entrée plutôt exigeante dans le monde du travail salarié. C'est souvent leur première véritable expérience professionnelle. D'autre part, il développe et encadre la construction des nouveaux services, correspondant à des besoins sociaux insatisfaits. On ne peut condamner le dispositif à cause de quelques dysfonctionnements (emplois occupationnels, formation insuffisante, voire effet d'aubaine). Le développement des services relationnels est une tendance sociétale inéluctable. Dans le sillage des emplois jeunes et au-delà de leur caractère expérimental, il est sans doute souhaitable de professionnaliser et salariser davantage ces services, bref de construire une société salariale de services et non une société de serviteurs.

Références bibliographiques *

- Beaud S., Pialoux M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard.
- DARES (1999), *Les emplois jeunes d'octobre 1997 à octobre 1998*, La Documentation française, Paris.
- DARES (2000), *Premières synthèses*, novembre.
- Friot B. (1997), *Puissances du salariat*, Paris, La Dispute.
- INSEE Liaisons sociales DARES (1999), *Les services émergents et l'emploi*, les dossiers thématiques, n°13, Paris, Edition Liaison .
- Savatier J. (1997), « Les aides à l'emploi des jeunes », *Droit social*, novembre, p.908-914.
- Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.

* Nous n'indiquons ici que les références bibliographiques qui interviennent directement dans l'article. Pour une bibliographie plus étoffée, se reporter du rapport de recherche.