

Emplois-jeunes : la professionnalisation au milieu du gué

Emmanuelle Lada*

Les premiers contrats emplois-jeunes qui ont été signés lors de la mise en place du programme « Nouveaux emplois-Nouveaux services » vont bientôt arriver à terme. Cette actualité a très récemment remis sur le devant de la scène politique, sociale et médiatique la question de l'avenir du dispositif « Nouveaux-Emplois, Nouveaux-Services » et de « ses » salariés.

La question du devenir des postes (seront-ils pérennisés ou non, si oui lesquels et dans quelles conditions ?) et des salariés du programme vient ainsi d'être (re)posée sur la place publique. En ce qui concerne les jeunes salariés, la logique gouvernementale avancée est celle du tremplin d'emploi, un accompagnement formation devant permettre de « rebondir » vers d'autres emplois et d'autres lieux, y compris lorsque la pérennisation des postes est à l'ordre du jour. Mais dans les faits, « rebondit-on » et si oui vers quels emplois ? L'emploi et la place occupés dans le dispositif, les incidences d'un tel passage dans les parcours professionnels sont-ils identiques pour toutes et tous ? Comment devient-on et reste-on emplois-Jeunes ?

Face à ces questions, il est intéressant de se pencher d'un peu plus près sur les parcours d'entrée dans le salariat et le dispositif (voire de sortie) de quelque(s)-un(s)(es) de ces emplois-jeunes afin de faire un point quant aux incidences d'un tel passage dans les parcours d'emploi des unes et des autres. Dans la mesure où la réalité emplois-jeunes est plurielle et complexe et qu'un large spectre de métiers se cache derrière le statut de l'emploi, on s'intéressera ici plus spécifiquement aux parcours de jeunes



Devenir emploi-jeune... et agent d'ambiance en « banlieue ».

salarié-e-s stables et précaires qui ont été recruté-e-s dans une entreprise de transport et dans des associations prestataires de service pour cette dernière.

Devenir emploi-jeune... et agent d'ambiance en « banlieue » ?

L'emploi comme enjeu

L'annonce de la mise en œuvre du dispositif « Nouveaux-Services-Nouveaux-Emplois » fin 1997 a très vite été suivie par l'envoi de nombreuses candidatures aux employeurs potentiels, cette mesure ayant en effet rencontré un vif succès auprès du public. Les attentes formulées par les premiers postulant-e-s se déclinaient en termes d'accès à l'emploi stable : « avoir un emploi-jeune », c'était en effet quitter, pour des jeunes candidat-e-s déjà entrés dans la vie active, la sphère du chômage, des petits boulots, des emplois temporaires... pour accéder à la stabilisation professionnelle (pendant au moins 5 ans). Quant aux personnes inscrites dans d'autres dispositifs publics comme par exemple les emplois-ville et qui ont vu transformer leur contrat de travail en emploi-jeune, un tel changement signifiait l'obtention d'un salaire à temps plein, de nouvelles perspec-

tives d'avenir professionnel et leur confirmation dans l'emploi occupé. Pour d'autres, c'étaient notamment des étudiants issus de la classe ouvrière inscrits dans des filières de l'enseignement supérieur qui ne pouvaient, de leur point de vue, les conduire à un « métier » ni à un emploi, postuler à un emploi-jeune a pu relever d'une stratégie d'emploi : déjà en activité par le biais de jobs étudiants, une embauche sous un tel statut apparaissait là encore une opportunité d'emploi stable à saisir pour entrer définitivement dans la vie professionnelle tout en ayant certaines garanties de stabilité.

C'était l'entrée dans le salariat presque par la « grande porte » qui était (c'est ce que l'on pense) rendue possible. Cette représentation était d'autant plus présente qu'il était question de travailler pour une grande entreprise publique. Pour celles et ceux qui, jusque là, avaient plutôt travaillé dans des PME, des petits commerces et/ou des grandes enseignes proposant des emplois temporaires et/ou avec des horaires atypiques, pour ceux et surtout celles qui étaient restés aux périphéries du salariat en raison des politiques et pratiques patronales de gestion de la

* Doctorante en sociologie.

main-d'œuvre, postuler pour un emploi-jeune dans ce secteur d'activité, c'était aussi se rapprocher de la Grande Entreprise publique avec au final, une embauche au statut fortement espérée. L'enjeu premier, c'était bel et bien l'emploi et l'obtention d'un statut social pour des jeunes dont les parcours professionnels sont marqués, pour des raisons liées aux logiques sociales de fonctionnement du marché du travail, par l'instabilité. La question du métier, du contenu de l'activité exercée venait à ce moment au second plan (même s'il elle n'était pas totalement occultée, notamment pour ceux qui postulaient dans une entreprise aux identités de métiers fortes). C'est moins un métier qu'un emploi d'une durée de 5 ans qui est visé.

Processus de recrutement et « valorisation » patronale/institutionnelle de l'image du « jeune de banlieue ».

Avoir sa candidature retenue veut dire entrer dans le processus de recrutement engagé par les différents employeurs, ce dernier ayant été très rapide dans les structures associatives (moins de 3 jours). On s'attardera sur cet aspect car les modalités de recrutement, les pratiques et discours patronaux qui ont accompagné l'arrivée de ces « nouveaux salariés » dans l'entreprise n'ont pas été sans conséquences quant à la place occupée par ces nouveaux arrivants dans l'organisation du travail, dans la difficile émergence de ces métiers dits nouveaux qui devait accompagner la mise en œuvre du programme et, au final, sur leur « temps » de passage dans le dispositif.

Les critères avancés par les différents recruteurs pour retenir les candidatures ont varié dans le temps et selon les lieux. Si les certifications scolaires ont pu être fortement valorisées par certaines structures, les pratiques de sélection ont, au final, moins reposé sur des critères liés à l'expérience professionnelle (emplois nouveaux oblige ?) que sur les histoires biographiques ou des traits attribués a priori aux candidats. Si cette démarche a pu ouvrir ces espaces à des jeunes administrativement catégorisés comme (les plus) éloignés de l'emploi, les sélections reposant fortement sur le hors-travail et la valorisation de qualités perçues comme innées par les employeurs potentiels, en s'appuyant sur des stéréotypes sociaux, les ont reconduits.

Le « parler-banlieue », « la gestuelle-banlieue », « habiter en cité » mais aussi une origine familiale étrangère sont par exemple devenues des qualités recherchées par les recruteurs tout en continuant à être stigmatisées (et il y a là un paradoxe) par ces mêmes acteurs. Le contenu et les lieux du travail (travailler près de cités et intervenir auprès des populations « jeunes ») auraient en effet nécessité, du point de vue de ces acteurs du recrutement, de faire appel à des jeunes eux-mêmes issus des « quartiers » ou catégorisés comme tels à partir d'un certain nombre de signes extérieurs, en vertu d'un principe de « similitude ». La logique des recrutements locaux que l'on retrouve doit d'ailleurs aussi être lue dans cette perspective : si les entreprises et associations répondaient aux injonctions de l'Etat en recrutant des jeunes (ce sont en fait d'abord et presque exclusivement des garçons) issus de quartiers prioritaires de la politique de la ville, si certaines se voulaient des espaces d'insertion sociale pour des jeunes de cités sans qualification aux marges du salariat, de telles orientations correspondaient aussi à une volonté de rationaliser des pratiques de sélection.

Ces logiques patronales et associatives de « jeunes de banlieue (mais ce terme a-t-il véritablement un sens ?) qui parlent à d'autres jeunes de banlieue » a ainsi participé à la stigmatisation de ces nouveaux embauchés, qu'ils aient été recrutés par l'entreprise ou des associations sous-traitantes. Elles ont également participé à l'enracinement de ces jeunes de milieux dits populaires dans les cités. C'est la fameuse image de la « racaille qui parle à la racaille ». Or, la réalité était et reste bien entendu plus complexe que cela. La pluralité des histoires sociales, professionnelles voire migratoires de ces habitants des cités d'habitat populaire a ainsi été occultée. De telles attitudes ont également occulté le fait que ces jeunes candidats à la stabilité salariale n'étaient pas (plus, voire n'ont jamais été) ceux qui tenaient les murs des cités et/ou ceux qui étaient identifiés comme les auteurs de dégradations matérielles multiples. Tout comme il a été oublié que certains des agents recrutés étaient passés par l'université ou d'autres filières de l'enseignement supérieur avant d'être candidat à un emploi-jeune.

... Et l'exclusion-inclusion rationalisée des filles dans le dispositif.

En raison de ce principe de « similitude » qui a orienté et structuré les premiers recrutements, ces espaces d'emplois en construction ont par ailleurs d'abord été ouverts aux garçons au détriment des filles. On a en effet assisté à des pratiques de sélection (puisque sélection il y a eu) à partir de ce que l'on appelle en sociologie des stéréotypes de genre. Les candidatures féminines ont ainsi été rejetées dans un premier temps. Ces emplois et métiers à créer ont en effet été assimilés à des métiers dits d'hommes et ont par ailleurs été accompagnés par la valorisation de caractéristiques traditionnellement associées (sur la base d'une construction sociale) au masculin, voire à la virilité ; et ce, en dépit de discours entrepreneuriaux qui se voulaient et disaient neutres et non discriminants. Les filles sont arrivées par la suite mais toujours sur la base de lieux communs : identifiées comme plus douces, dociles et médiatrices par nature, il devenait stratégique pour les employeurs de les intégrer dans le groupe afin de maîtriser des équipes qui ne l'étaient plus (ou moins). On note alors une minimisation du discours institutionnel sur la dangerosité du métier qui prévalait avant la prise en compte des candidatures féminines. Une mesure a priori neutre du point de vue de l'emploi devenait ainsi un espace pour des candidats à l'embauche, reproduisant des mécanismes maints fois constatés, tant dans les politiques publiques d'emploi que dans les politiques publiques urbaines.

Devenir emploi-jeune... et agent d'ambiance en « banlieue » : l'entrée dans l'entreprise.

La difficile co-construction des tâches

Devenir emploi-jeune (on se réfère à l'emploi) et agent d'ambiance (on renvoie ici au « métier »), c'est aussi être inscrit (individuellement et parfois collectivement) dans l'organisation du travail dans la structure employeuse et/ou donneuse d'ordre. C'est aussi (essayer de) donner du contenu et du sens à son travail et c'est pour finir entrer en contact avec les autres salariés.

Les débuts du dispositif ont difficilement vu émerger (dans les terrains observés) des métiers au contenu nouveau : les dynamiques initiale-

ment observées renvoyaient à des logiques de poste et non de métier, l'enjeu étant de donner du contenu aux postes de travail. Pendant longtemps, les logiques relevées ont plus renvoyé à des logiques d'occupation de postes qu'à l'émergence de métiers nouveaux en raison notamment de la re-définition très régulière des missions et tâches à accomplir, ce qui participait ainsi à l'irrégularité et à l'éclatement du travail professionnel. Presque paradoxalement, ce sont certaines associations qui ont tendu les premières à construire un métier par le biais d'une logique de co-construction des tâches entre les responsables des associations, les chefs d'équipe et les jeunes eux-mêmes. Si les choses ont changé avec le temps, si les dynamiques engagées dans les associations ont essayé de relever la difficulté, on est longtemps resté dans une logique de postes et non de métier.

L'expérience du racisme au travail et du sentiment de déclassement.

L'invisibilité du travail professionnel (qui renvoie à des activités de prévention dont les résultats sont difficilement quantifiables) ainsi que la difficile reconnaissance de la présence et du travail des agents d'ambiance par l'entreprise donneuse d'ordre, par le personnel stable de cette même structure... ont également fait partie de la réalité du travail au quotidien.

L'opposition entre travailleurs stables et ces hors-statut ayant un contrat de droit privé (que recouvrait une opposition entre salariés français et salariés comme catégorisés comme étrangers et de cité par les premiers) a structuré pendant de longs mois les rapports de travail entre ces populations. Si l'on ne peut dresser ces deux groupes l'un face à l'autre, on ne peut toutefois pas ignorer cette réalité qui a participé de façon significative à la répartition du travail quotidien au niveau des équipes de terrain : aux premiers les tâches les plus pénibles, aux seconds les tâches les plus socialement valorisées. Avec le temps, avec parfois l'intervention de chefs d'équipe et le passage de quelques emplois-jeunes aux emplois statutaires, cette division des personnes et du travail professionnel a pu être redéfinie. Si elle est notamment moins forte entre personnes d'une même génération, les contacts avec les « anciens » restent encore aujourd'hui problématiques. Elles et surtout ils

doivent notamment faire face à des discours et attitudes racistes qui, tout en étant moins visibles et fréquents aujourd'hui, continuent d'exister.

Le sentiment de déclassement, y compris pour des jeunes peu qualifiés, a de plus accompagné leurs pas dans la stabilisation dans l'emploi sachant que le statut d'emploi-jeune, s'il a permis l'accès à un emploi pouvant être catégorisé comme quasi stable, continue subjectivement et objectivement de renvoyer au statut de précaire.

Toute cette réalité a rendu difficile l'appropriation de ces emplois par les jeunes eux-mêmes et explique par ailleurs la difficulté ressentie par les jeunes de parler de leur travail en termes de métier. Comment alors expliquer qu'en dépit d'un ressenti globalement négatif ces jeunes restent, malgré tout ? Qu'attendent-elles ? Qu'attendent-ils ?

Rester sous statut emploi-jeune

La possibilité d'un emploi stable au-delà des 5 ans prévus par la loi (qui renvoie dans le contexte étudié à un emploi statutaire) explique que l'on reste dans une très grande majorité des cas. Cette attente qui s'apparente à une véritable stratégie se retrouve d'autant plus que les jeunes travaillent directement pour des structures qui recrutent sur de tels statuts. Avec le temps, l'attente d'un emploi et d'une rémunération constante s'est peu à peu muée en attente d'une carrière, d'une mobilité sociale ascendante pour les garçons et d'un métier intéressant pour les filles. La mise en couple et/ou en famille qui souvent marquent les parcours des jeunes garçons permet également d'expliquer le maintien dans cet emploi que l'on n'investit pas ou difficilement. Pour une majorité de ceux qui, salariés de structures associatives doivent par ailleurs prouver leur légitimité et leur solvabilité, on reste au final peu de temps. Le turn-over est d'ailleurs une des caractéristiques de ces employeurs.

La sortie du dispositif s'accompagne, pour la très grande majorité de ceux qui ont rompu leur contrat, d'un changement de secteur d'activité. C'est un retour vers les secteurs traditionnellement employeurs d'une main d'œuvre jeune (secteur des services), dans des emplois peu qualifiés demandant peu de formation (bagaiste, serveur, livreur). Quelques

rare garçons sont devenus plombiers, certains se sont essayés à la création d'une activité mais sans succès. D'autres garçons, tout aussi rares mais très visibles, sont passés des associations à un emploi statutaire. Ils représentent toutefois encore aujourd'hui une exception. Quant aux filles, elles ont été recrutées elles aussi plutôt dans les services, dans des emplois traditionnellement et socialement identifiés comme féminins, ce qui constitue là aussi une rupture avec leur expérience d'agent d'ambiance. Au-delà de la diversité des chemins des un et des autres, on constate la difficile reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnels de ces jeunes garçons et surtout filles qui, pour certains, ont pu passer plusieurs années dans le même poste (jusqu'à 7 ans sous différents statuts, en partant d'un CES à un emploi-jeune). La question de la reconnaissance des acquis est d'autant plus problématique pour les filles dont le contenu du travail professionnel est associé sur le marché du travail à des métiers perçus comme masculins (sécurité).

Conclusion

Le passage par un emploi-jeune a pu engager une rupture dans les parcours d'insertion des jeunes en ce qu'il a rendu possible la stabilisation dans l'emploi pour celles et ceux qui sont restés dans le dispositif. On ne peut toutefois préjuger *a priori* du bénéfice qu'a pu représenter un tel passage dans les parcours professionnels sans tenir compte des stratégies, du vécu des jeunes et surtout des différentes logiques de gestion de la main d'œuvre des structures qui ont eu recours au programme emplois-jeunes. Ceci dit, l'indécision qui règne quant au devenir des postes et la difficile reconnaissance de l'expérience professionnelle que constitue un passage dans ces emplois ont eu raison des attentes d'une majorité de ceux qui travaillant notamment dans des associations, sont à la périphérie de la périphérie. Il y a alors décalage entre la réalité du travail professionnel au quotidien et les ambitions du programme « Nouveaux-Emplois/Nouveaux-Services » dont une des spécificités relevées par les observateurs étaient de permettre d'acquérir de l'expérience professionnelle dans le cadre d'un emploi. n