

# LES JEUNES ET LE TRAVAIL

## *Du « jugement » de divorce aux réalités du marché de l'emploi*

*par Sophie Ebermeyer et Cyril Kretzschmar \**

*L'accès à l'emploi, la formation professionnelle : des clés, ou des verrous, pour l'intégration des jeunes (1).*

Dans un contexte de sélectivité accrue du marché du travail, la sélection est une épreuve trop souvent injuste (préjugés sur les diplômes, l'apparence, l'origine, l'adresse de résidence... qui génèrent des attitudes de discrimination de toutes sortes). Les jeunes en sont les premières victimes, en termes d'accès à l'emploi « durable » mais aussi d'atteinte à leur libre expression : « Tout ce qu'ils proposent aujourd'hui, c'est des emplois précaires », « Dans mes lieux de stages, j'ai connu l'humiliation : si tu ouvres la bouche, on te casse »... N'oublions pas qu'ils sont aussi soupçonnés, souvent en bloc, de ne pas avoir le goût de l'effort...

En réalité, les jeunes veulent travailler... Certes, la tâche est souvent difficile pour les professionnels qui les accompagnent ; c'est la motivation qu'il faut savoir susciter à chaque étape de cheminement parfois chaotiques pour rebondir vers la prochaine étape. Pour des jeunes « tendus » vers un projet qu'il faut entièrement construire, il suffit qu'une étape dérape et l'impression d'échec est difficile à juguler. Mais dire que les jeunes ne sont pas motivés et refusent l'effort relève d'une singulière réduction. Qui accepterait sans sourciller les emplois précaires qui leur sont souvent proposés (2) ? Le bilan des différentes enquêtes de terrain menées par Economie & Humanisme est sans ambiguïté : à quelques exceptions près, les jeunes de milieux « modestes » préfèrent travailler que rester inactifs, et ce, tout d'abord parce que leur condition sociale ne leur en laisse pas le choix. Le problème du chômage des jeunes est donc ailleurs.

Intégrer les jeunes, c'est en fait leur permettre de prendre une véritable place, notamment par l'accès au travail et à l'emploi. Quel est aujourd'hui le marché de l'emploi dans lequel les jeunes ont à s'insérer ? Quelles perspectives s'ouvrent-elles face aux constats de la délicate insertion des jeunes les plus en difficulté, malgré les efforts soutenus des pouvoirs publics pour mobiliser les acteurs locaux de l'emploi, les dispositifs et outils (3) ? Dans une économie devenue spéculative, il n'est pas excessif de considérer que la sélectivité et la précarité, dont les jeunes sont les premières « cibles », sont pour une partie des employeurs des appuis dans leur recherche de flexibilité et de rentabilité... de même que le chômage a été massivement, dans les années 1980-1990, un outil au service des acteurs économiques. Ce constat pessimiste ne doit cependant pas masquer les expériences

*\* Respectivement  
Chargée d'Études  
et Délégué Général,  
Economie &  
Humanisme.*

(1) Les propos de cet article sont articulés à une analyse des problèmes que posent l'accès à l'emploi et l'intégration professionnelle des personnes éloignées du marché du travail, issue de la rencontre régionale du 2 juin 2003 en Savoie organisée par la MRIE Rhône-Alpes (Cf. **C. Kretzschmar** : Précarité, transitions, flexibilité : face aux mutations de l'emploi, quels droits, quelles perspectives ? *Rapport annuel 2003*, MRIE)

(2) Et qui aime l'effort pour l'effort ?

(3) En particulier programme TRACE, Missions Locales.

## Missions Locales et PAIO

# ACCOMPAGNER LES JEUNES VERS L'AUTONOMIE ?

Les Missions Locales (ML) et les Permanences d'Accès à l'Information et à l'Orientation (PAIO) accueillent des 16-25 ans qui rencontrent des difficultés d'insertion sociale et professionnelle. La philosophie de l'intervention des ML est construite autour des notions d'insertion sociale et d'intégration professionnelle, en visant en définitive l'autonomie du jeune.

L'accompagnement proposé veut en particulier favoriser l'autonomie de ceux qui sont le plus en difficultés (1). Celle-ci ne peut être poursuivie qu'à la condition d'un engagement minimal des jeunes. Certains, qui ne sont pas tout à fait prêts, « tournent » ainsi autour de la ML, hésitent, se posent des questions, avant de venir interpellier un conseiller. Cette démarche d'aller frapper à la porte de la ML (2) est un premier appel auquel les ML se doivent impérativement de répondre. Les efforts qu'elles développent sur la qualité du premier accueil et de l'accueil sans rendez-vous visent précisément à donner un écho à la démarche faite par le jeune pour trouver de l'aide.

L'accompagnement vers l'autonomie passe par des étapes qui ont pour finalité une insertion *simultanément* sociale et professionnelle : appui d'un adulte référent en la personne du conseiller, de tuteurs dans l'entreprise ou vers l'entreprise (parrainage), informations et mise en relation (Planning familial...), aides diverses (3) construction d'un projet de formation-qualification et d'un projet professionnel...

Paradoxalement, cette philosophie de l'autonomie est d'autant plus affirmée qu'elle paraît de fait largement illusoire. En dépit du travail de qualité accompli par les conseillers au jour le jour, on constate que les conditions structurellement réservées aux jeunes limitent leur autonomie. Ainsi, les aides susceptibles de leur être versées sont dérisoires (4), et ce problème risque de perdurer tant qu'aucune structure ne

permettra aux jeunes de 16 à 25 ans de disposer d'un revenu minimum. L'accès au logement (5) leur est très difficile, et souvent l'accès aux soins (en particulier aux soins psychiatriques) n'est pas assuré. Quant aux formations, leur expérience souvent douloureuse de l'école leur interdit de fait d'en profiter et rend souvent les stages – notamment les stages d'insertion – peu attirants pour ces jeunes. Enfin, leur demande principale est celle de l'accès à l'emploi, synonyme d'indépendance financière et d'acquisition d'un statut valorisé. Or, cet accès leur est particulièrement difficile : si leur manque de formation est réel, dans les faits, ils sont souvent victimes de leur « jeunesse » et de discriminations, aussi bien raciales que territoriales. La faible autonomie des jeunes apparaît ainsi sous un autre jour : elle est le résultat des conditions sociétales que l'on réserve à une partie de la jeunesse.

La réponse proposée en terme de parcours, même si elle est un outil intéressant qui tient compte des évolutions et mûrissements nécessaires des individus, tend souvent simplement à faire patienter les jeunes, en attendant qu'ils aient pris quelques années. Elle reporte l'évaluation des actions entreprises sur un long terme hypothétique et occulte les interrogations sur le statut offert à une partie de la jeunesse.

**Martin Clément, Luc Chambolle**

*Chargés d'études, Economie & Humanisme*

(1) Il concerne principalement les jeunes entre 16 et 18 ans qui n'ont que peu de diplômes et d'expérience, qui relèvent souvent d'un parcours scolaire chaotique combiné à des difficultés familiales, qui ne savent pas exactement ce qu'ils peuvent et veulent faire, bref qui n'ont pas de projets professionnels définis.

(2) Qui peut être dans certains cas accompagnée par des éducateurs spécialisés.

(3) Fonds d'aide aux jeunes, Bourse d'Accès à l'Emploi...

(4) Qu'il s'agisse du Fonds d'Aide aux Jeunes ou encore de la Bourse d'Accès à l'Emploi.

(5) Y compris dans des logements d'urgence (Aide au Logement Temporaire).



ces de terrain tendant à prouver que les objectifs d'insertion et de développement économique peuvent être compatibles.

## **Du droit au travail pour tous à la « garantie du parcours »**

Le modèle issu de la société industrielle de l'emploi salarié à temps choisi est devenu inaccessible pour beaucoup de jeunes, comme pour les femmes, les personnes de plus de 50 ans, les chômeurs de longue durée... Face à cette évolution, certains (4) militent pour la reconnaissance d'un droit universel selon lequel il ne s'agit pas de garantir à tous un emploi, mais d'offrir à tous les conditions décentes et qualifiantes d'accès à cet emploi. C'est la garantie du parcours pour tous, qui se pose avec acuité pour les jeunes pour qui tout est à construire. Quelle forme peut prendre cette garantie ? Marchés de l'emploi transitoires, ou transitionnels ? De quoi parle t-on, et qui doit payer ? Pour Günther Schmid (5), « le chômage de longue durée et structurel peut être considérablement allégé par une politique de l'emploi fondée sur de nouvelles formes de coopération permettant le recours à diverses formes d'emplois transitoires, tels que le chômage partiel, le travail temporaire, la formation permanente, les congés sabbatiques et parentaux ou les congés formation, qui sont socialement mieux tolérés que le chômage ». Cette hypothèse a été approfondie par beaucoup d'analystes autour de l'expression « marchés transitionnels », visant à mieux étudier les situations de transition entre emploi typique, c'est-à-dire dans les situations les plus courantes, et emploi atypique. Plusieurs expériences en Rhône-Alpes (6) montrent qu'il est possible de coordonner acteurs et dispositifs publics pour assurer, sur une période de 12 à 18 mois, un statut social stable quelle que soit la situation du jeune au regard de l'emploi. Les administrations se montrent donc en capacité d'adapter leurs dispositifs de prise en charge. Le parcours lui même est alors créateur de qualification autant que de droits.

## **Lutte contre les préjugés, valorisation de l'expérience, orientation**

Les jeunes les plus vulnérables face aux préjugés à l'œuvre sur le marché du travail doivent être mieux repérés en amont. Il faut valoriser leur parole et leurs acquis professionnels qui ne sont pas nécessairement mesurables à l'aune d'un diplôme traditionnel. La Validation des Acquis d'Expérience (VAE) est un dispositif encore complexe à mobiliser ; il faut le promouvoir pour les jeunes, comme celui, en matière d'orientation, de la « guidance professionnelle » (axée sur le potentiel de la personne) développé par les MIFE (Maisons de l'insertion, de la formation et de l'emploi) (7). D'autre part, les pratiques actuelles d'orientation n'intègrent

(4) Comme ATD Quart Monde.

(5) Ce chercheur allemand a le premier vulgarisé le concept de marchés transitoires, dans un article de *Travail et Emploi* de 1995 (n° 65). Il appelle emplois transitoires « les périodes de vie au cours desquelles le temps de travail diverge de la norme ». Les marchés transitoires sont alors tous les dispositifs institutionnels qui facilitent la gestion de ces périodes de vie.

(6) Comme le Pôle Permanent d'Orientation et de Parcours vers l'Emploi d'Albertville ou le Contrat Temporaire d'Insertion proposé par la Région Rhône-Alpes

(7) Association inter MIFE Rhône-Alpes, 116 rue Ste-Rose 73100 Chambéry.

# PLACE AUX JEUNES EN LIMOUSIN

Les acteurs régionaux du Limousin investissent fortement dans la qualité des formations dispensées sur l'ensemble du territoire régional de façon à favoriser le maintien, voire l'accueil d'une population jeune. Il s'agit là d'un enjeu fondamental, car le Limousin ne bénéficie pas autant qu'il serait souhaitable de cet investissement, les études récentes parlant même de « fuites des cerveaux ». La région attire beaucoup de jeunes en cours d'études, mais ne garde pas assez ses diplômés en début de vie active.

Les jeunes sont de fait très attachés à leur région (1), tout en affirmant majoritairement que leur vie professionnelle ne peut que se faire ailleurs. L'accueil et le maintien de la population en Limousin est un défi d'autant plus difficile à relever que les habitants eux-mêmes doutent de la capacité de leur région à leur offrir un avenir.

Parmi les politiques mises en œuvre, la Région Limousin promeut des dispositifs innovants (inspirés par des initiatives québécoises), qui s'adressent aux jeunes diplômés ou en cours d'études supérieures, tels que « Place aux Jeunes » (PAJ). Un objectif majeur : réconcilier les jeunes avec les potentialités du territoire dont ils sont issus.

Depuis huit années, la Région Limousin propose, dans un esprit de large partenariat avec les représentants des territoires (intercommunalités, pays...), un programme spécifique en direction des jeunes permettant de favoriser leur implication, en vue de valider un projet professionnel auprès des acteurs locaux, de découvrir les opportunités d'emploi ou de créations d'activité. Par un système de rencontres, séminaires, visites d'entreprises organisés au cours de trois fins de semaines réparties sur deux mois, les jeunes peuvent découvrir la richesse des initiatives locales, identifier

les personnes ressources sur le territoire, se constituer un carnet d'adresses, apprendre à mobiliser un réseau actif de représentants d'institutions (2) dont l'approche directe leur semble souvent impossible « normalement ».

L'accent est mis, dans chacune des rencontres, sur l'esprit d'entreprise, l'innovation, la création d'activité, les caractéristiques de l'emploi dans un secteur géographique ou professionnel (3), l'implication dans la vie associative, la qualité de la vie, la diffusion d'une image dynamique de la région.

Actuellement, 100 jeunes par an participent au programme et 70 % d'entre eux ont trouvé du travail, créé ou repris une entreprise dans les deux années suivant leur participation à PAJ. Un suivi du parcours des jeunes est réalisé ; un annuaire actualisé des « anciens de PAJ » permet d'activer l'intérêt des futurs participants au vu des parcours de réussite présentés. « Place aux jeunes », est conçu comme devant être un moment-clé dans la construction d'un projet personnel, c'est le moyen de dédramatiser la notion de création d'activité. C'est aussi une façon de faire comprendre aux institutions la nécessité impérieuse de savoir faire de la place pour « leurs » jeunes.

## Maryse Dubois

*Chef du Service « Formation professionnelle et Apprentissage » du Conseil Régional Limousin*

(1) Plus de 80% se disent heureux d'habiter en Limousin.

(2) Chambres de métiers, Chambres de commerce, organismes d'appui à la création et la transmission d'entreprises, représentants des branches professionnelles, chefs d'entreprises, élus, chargés de mission dans les pays...

(3) Par ailleurs, par un programme spécifique, la cession - reprise d'entreprises artisanales est fortement accompagnée par la Région.



que très peu l'analyse du tissu d'activité d'un bassin d'emploi et de ses besoins en compétences, ainsi que des rapports de force en présence.

En matière de recrutement, des méthodes existent depuis plusieurs années pour combattre les préjugés quant à l'âge, au sexe, au diplôme, à l'origine, sans nuire à l'efficacité des sélections : méthode des habiletés, la méthode IOD (Inventaire Offre Demande), largement diffusée au sein des PLIE (Plans locaux d'insertion par l'économique) et des Missions Locales-PAIO... (8).

Les employeurs eux-mêmes doivent évoluer dans leurs propres pratiques de recrutement. Les compétences effectives sont à mesurer, plus que les titres et les garanties apparentes de conformité à un profil "sans risque". Par ailleurs, investir dans l'insertion, garantir des droits individuels et collectifs, peuvent être autant de leviers du développement économique lui-même. Par exemple, la MRIE et ARAVIS (9) ont recueilli en 2001-2002 plus de cinquante pratiques d'entreprises en matière d'intégration de personnes en difficulté. Sans qu'il en ait été fait une mesure précise, toutes considèrent qu'un tel investissement leur a apporté, à terme, de réels gains de productivité (10).

Mais des préjugés sur l'accès à l'emploi, inversement, ne sont-ils pas à l'œuvre tout particulièrement chez les jeunes, qui considèrent telle situation professionnelle comme dégradante d'après des images pré-conçues et(ou) leurs histoires individuelles (les pères ouvriers du BTP par exemple) ? Le travail sur les images reste aussi essentiel que le combat pour les droits et la qualité de l'emploi ; un des aspects de ce travail relève notamment de l'accompagnement à l'insertion, qui peut aller bien au delà de la seule question de l'emploi traitée dans une démarche de conseil individuel, et s'appuyer sur des dynamiques collectives de développement.

Si divorce il y a entre les jeunes et le travail, c'est donc bien au niveau de l'emploi et de son marché « frileux » qu'il se situe, révélant ce que Robert Castel appelle une « aversion au risque » propre à des sociétés marquées désormais par l'insécurité sociale ; une telle aversion apparaît située notamment chez les employeurs qui ne donnent guère de chance aux parcours atypiques ou courts, sauf autour de tâches d'exécution peu formatrices et valorisantes (11). Ne faut-il pas rappeler que la gratification est souvent à la mesure du risque pris ? C'est aussi un besoin de distinction qui émerge, entre des notions mobilisées comme synonymes : entre activité, travail, emploi, quelle différence l'éducation familiale et scolaire font-elles pour parvenir à ce que les jeunes donnent un sens plus précis à leur investissement ?

**Sophie Ebermeyer et Cyril Kretzschmar**

(8) Elle donne la possibilité de présélectionner des personnes sur la seule base de leurs compétences réelles à un poste.

(9) Mission Rhône-Alpes d'Information sur les Exclusions ; Agence Rhône-Alpes pour la Valorisation de l'Innovation Sociale.

(10) Lire sur ces approches « Vers l'insertion par l'emploi », *Economie & Humanisme*, Hors-série 9, novembre 2002.

(11) Les expériences d'itinéraires de qualification proposées à leurs salariés par certaines entreprises de travail temporaire méritent attention.