

LES EMPLOIS-JEUNES : LA STABILITÉ DANS LE MOUVEMENT

UNE CIRCULATION ENTRE TRANSFÉRABILITÉ, ACTUALISATION ET CONTEXTUALISATION DES COMPÉTENCES

CHRISTINE MIAS*

Résumé

La question de la professionnalisation des emplois-jeunes pose des problèmes spécifiques, en particulier celui de leur professionnalisation, eu égard d'une part au caractère souvent flou des fonctions qui leur sont attribuées, et d'autre part, corrélativement, aux formations qui leur sont proposées dans ce contexte mouvant. On peut se demander si ces métiers émergents ne s'inscrivent pas durablement dans un ajustement permanent des services aux besoins, ce qui revient à poser la question d'une pérennisation dans le mouvement, et en fin de compte d'une transformation continue. L'interrogation sur leur qualification rejoint cette problématique centrale d'une forme d'installation dans le mouvement.

Une étude actuellement en cours en Ariège vise à recueillir les représentations en construction (pour reprendre des concepts étudiés dans notre équipe REPERE/CREFI, représentations professionnelles, socio-professionnelles, pré-professionnelles...) et à analyser, en rapport avec ces représentations, les dimensions de l'implication de ces acteurs émergents dans le développement local.

27

Abstract

The question of the professionalisation of youth jobs (emplois jeunes) raises specific problems, considering on the one hand, the frequent vagueness of the functions they are assigned, and on the other hand, consequently, the training sessions which they are attributed in this changing context. One can wonder whether these emerging jobs are not part of a permanent adjustment of services to needs, in the long term. Which amounts to putting the question of the perpetuation of the

* - Christine Mias, Équipe REPERE-CREFI, Département des Sciences de l'éducation et de la formation, UFR Sciences, Espaces et Sociétés, Université de Toulouse-le-Mirail.

movement and eventually of a continuous transformation. The questions raised by their qualification comes close to this central problem of some form of permanence in the movement.

A research study is being made in the Département of Ariège and aims at collecting the representations which are being built (to take up again the concepts studied in our REPERE/CREFI team, professional, socioprofessional, pre-professional representations...) and, concerning these representations, to analyse the dimensions of the involvement of these actors emerging in the local development.

Introduction

Le projet de loi relatif à l'emploi des jeunes fait état du développement d'activités répondant « à des besoins émergents ou non satisfaits, et présentant un caractère d'utilité sociale notamment dans les domaines des activités sportives, culturelles, éducatives, d'environnement et de proximité... » (1). On a ainsi, en quelque sorte, rationalisé sémantiquement par l'appellation emplois-jeunes l'utilisation de toute une série d'autres termes qui ne permettaient pas de catégoriser professionnellement plusieurs emplois souvent précaires, à la périphérie, appelés parfois emplois émergents, mais encore nouveaux métiers, emplois d'initiative locale, emplois de proximité, et maintenant de plus en plus couramment médiateurs sociaux... On s'attardera ici sur la question de la pérennisation de ces nouveaux métiers (?) et sur les conditions de leur professionnalisation dans les domaines évoqués. Dans un espace social mouvant où l'adaptation et l'ajustement des services aux besoins sont quasi permanents, où les évolutions technologiques obligent à acquérir de nouveaux savoirs en permanence, on peut se demander quel sens les emplois-jeunes donnent à leur « installation » professionnelle dans ce contexte évolutif.

28

PROPOSITION

Une recherche menée il y a environ deux ans (2), proposait de réfléchir dans un premier temps sur la notion d'émergence (3) et posait un certain nombre de questions concernant les activités émergentes qu'il n'est peut-être pas vain de rappeler rapidement :

1 - Art. L. 322-4-18. du projet de loi adopté par l'Assemblée nationale, 17 septembre 1997.

2 - Mias C., *Le rôle des repères dans l'implication socioprofessionnelle : incidences sur la formation des acteurs*, Actes du 3^e Congrès international d'actualité de la recherche en éducation et formation, Bordeaux 28/29/30 juin 1999, 1999.

3 - Le verbe émerger vient du latin *emergere*, de *e*, hors, et *mergere*, plonger (Littré) : littéralement plonger hors de l'eau, c'est-à-dire en quelque sorte inverser l'origine de l'action et

- Les activités émergentes sont-elles des créations, des innovations sociales, c'est-à-dire des tentatives de réponses vers des besoins non satisfaits (comme le projet de loi nous invite à le croire), des besoins émanant de la base parce que les demandes et les habitudes sociales évoluent, se transforment ?
- Existaient-elles déjà sous une autre forme, mais non contractualisées parce que trop rares ou simplement illégales (travail au noir) ?
- Enfin, étaient-elles peu développées voire insuffisamment structurées parce que trop localement spécifiques ou trop ponctuelles ?

Les résultats de l'étude ont montré que suivant les préoccupations et les représentations des acteurs locaux (portant sur le resserrement et l'assainissement du tissu local, la transmission de l'histoire locale et de ses traditions, l'expansion économique, les visées politiques ou électoralistes), les activités émergentes répandaient aux trois définitions proposées. En tout cas, on peut avancer qu'elles ne peuvent être comprises en dehors d'une configuration locale, s'inscrivant dans un territoire précis qu'il convient de circonscrire ; ainsi, elles prennent une valeur d'utilité sociale au regard de la spécificité géographique et culturelle. D'autre part, en ce qui concerne leur possible professionnalisation, on a pu remarquer que cette dernière portait sur le développement de savoirs spécifiques conférant un rôle professionnel identifié, sur une activité qui passe de l'occupation à la rémunération, sur les individus eux-mêmes et la passibilité de leur socialisation via une activité professionnelle reconnue, enfin sur la maîtrise et le contrôle des formations via des institutions expérimentées dans le domaine considéré.

Cette énumération ne peut conduire à strictement parler de construction professionnelle au sens de la sociologie des professions (4) (il y manque, par ex., l'autonomie d'organisation, une formation dite longue, l'appartenance caractéristique à un corps professionnel prestigieux). Toutefois, ce qui est saillant chez les « opérateurs » de ces nouvelles activités est leur capacité à répondre adéquatement à la demande proximale et à cultiver l'originalité d'une installation dans des espaces qui se recomposent continuellement. À cet égard, nous avons émis l'hypothèse d'une « professionnalisation permanente » d'acteurs professionnels dans le sens où se construisent

être soulevé par une force centrale au-dessus du niveau de la mer. Les sens figurés ont donné se distinguer, sortir du lot, mais également apparaître plus clairement, et le sens familier : sortir du sommeil, sortir d'une situation difficile (Le Robert, Le Larousse). Le mot émergence renvoie à une apparition soudaine (sinon nouvelle) d'une idée, d'un fait, après un sens premier physique, sortie d'un liquide, d'un rayonnement, hors d'un milieu. On retiendra de cette origine et de ces définitions que l'émergence est l'apparition d'un objet sortant d'un milieu initial (physique, géographique, social...) donc déjà là, objet latent que l'on remarque en tout cas par sa présence devenue saillante dans un autre milieu plus ou moins prêt à le recevoir.

4 - Bourdancle R., « La professionnalisation des enseignants : les limites d'un mythe », *Revue Française de Pédagogie*, n° 105, 1993.

plusieurs activités en adaptation constante aux demandes du terrain mais non cristallisables, et difficilement regroupables sous une même appellation professionnelle. L'expression est à revoir. La professionnalisation permanente intéresse au fond tous les métiers et professions et peut être assimilée sémantiquement à « la formation permanente », à « la formation continue », etc. Sans doute vaudrait-il mieux parler d'une *transformation continue* visant la pérennisation d'un emploi (5).

Des remarques récentes de Michel Autès (6) mais également de Jean-Marie Barbier (7) nous incitent à aller plus avant dans cette hypothèse qui conduit au fond à associer deux notions opposées : installation et mouvement. Dite autrement, la professionnalisation encore balbutiante des emplois-jeunes peut conduire à une pérennisation – une stabilité – de leur emploi si elle est conçue en évolution continue – en mouvement –. Ceci mérite quelques explications.

M. Autès titre la conclusion de son ouvrage « La magie mystérieuse du mouvement immobile », un bel oxymore qui résume l'impossible position occupée par les travailleurs sociaux (8), dans leurs missions consistant à « tenir ensemble des positions incompatibles et relier ce qui s'oppose et se rejette ». Une position à l'*entre-deux*, entre la demande sociale et la demande institutionnelle. Ces professionnels œuvrent dans l'ombre en quelque sorte, pour réparer ce qui n'est pas acceptable dans la sphère publique, mais missionnés par cette sphère publique. Au fond, au cours de leurs fonctions, il peut arriver qu'ils soient considérés comme effectuant des besognes peu nobles, peu montrables, relevant de la sphère privée. Certaines pratiques sociales s'effectuent ainsi sur une frontière entre deux mondes, celui de la normalité (et de la socialité) et celui de l'anormalité (et de l'asocialité). Cet *entre-deux*, ce *non-lieu*, est pourtant *terriblement efficace*. Nous allons y revenir. Toutefois, pour rester dans le domaine exploré par M. Autès, « le travail social, comme l'ensemble des états du social, n'est pas figé et immobile » car, paradoxalement, compris dans la dynamique des rapports sociaux, il est soumis à une « stabilité relative parce que le social est instable presque par nécessité. Parce qu'il est par définition le lieu des compromis qui s'installent entre la sphère de l'économique et celle du politique. » Où l'on rejoint la problématique de la professionnalisation des emplois-jeunes installés dans la stabilité relative de cet espace professionnel frontalier qui fait coexister une

5 - Nous ne faisons pas référence ici à la « flexibilité » de l'emploi, au sens économique du terme, qui contraint des individus à une mobilité spatiale et temporelle (on peut se déplacer assez loin pour travailler et dans des créneaux horaires variés).

6 - Autès M., *Les paradoxes du travail social*, Paris, Dunod, 1999.

7 - Barbier J.-M., « Voies nouvelles de la professionnalisation », Conférence d'ouverture, Actes du Colloque UTM/INSA, *La professionnalisation des futurs cadres de l'entreprise*, 2000.

8 - C'est un champ professionnel (parmi d'autres) qui accueille des emplois-jeunes chargés de contribuer au développement d'actions socio-éducatives.

demande sociale sans cesse transformée, aux frontières de moins en moins repérables, et des visées politiques qui restent traditionnellement et historiquement celles de la démocratie : la recherche du lien social, la justice sociale, la paix sociale, la solidarité nationale. Résumons-nous. Les emplois-jeunes peuvent être définis comme des professionnels en construction (cf. la formation en alternance) installés et repérés dans un espace précis, celui des territoires locaux – avec leurs particularismes géographique, administratif, politique, historique, culturel – concernés par leurs interventions, mais *simultanément* dans un espace social mouvant, aux contours difficilement assignables, et définitivement ouvert sur les problématiques d'insertion dans un ajustement permanent des services proposés aux besoins énoncés. À la fois, acteurs évoluant dans une logique de proximité – physique et organisationnelle –, éprouvant l'exhaustivité et la singularité des demandes locales, et acteurs évoluant dans une logique institutionnelle, garante d'une gestion sociale globale. À la fois statiques et mobiles agents de médiation.

La « qualité » de médiation est intéressante à définir ici. « C'est vrai qu'avec la massification des problèmes et l'augmentation des personnes en mal de repères, les occasions d'être en position d'entre-deux ou de médiations entre les populations et les institutions se multiplient. Il n'y a qu'à voir d'ailleurs le développement actuel des emplois-jeunes. Quand on regarde les profils de poste, ils sont pour la plupart sur ces définitions. Mais le paradoxe justement, c'est qu'on fait aujourd'hui de la médiation sociale le nouveau paradigme de l'intervention sociale alors qu'elle est au cœur même du travail social [dans] sa transaction entre la loi et les réalités quotidiennes de la famille. » (9) Les emplois-jeunes, médiateurs par définition et par construction, occupent ainsi cette inconfortable mais impartante position du tiers, de celui qui est au milieu, de celui par qui le sens transite. L'étymologie du terme impose d'ailleurs cette dimension intermédiaire, cette structure ternaire (*medius* : qui est au milieu, au centre, central/intermédiaire entre 2 extrêmes, 2 partis, 2 opinions/neutre/juste milieu) et rajoutons à la traduction latine de l'adjectif *medius*, indéterminé, équivoque... ce qui ouvre quelques perspectives contradictoires. Difficile position en somme que celle de médiateur puisque la position d'intermédiaire est révélatrice d'une place tout aussi délimitée qu'instable. C'est en quelque sorte ce que nous dit M. Serres (10) : « En tiers, au milieu des autres, tel peut se trouver dans une position délicate et ambiguë, s'il n'est pas – ou est trop – concerné. Porteur, par exemple, de bonnes nouvelles, interprète, il profite, parfois immensément, d'une situation qui, aussi souvent, se retourne, et peut donc se trouver impitoyablement chassé, exclu comme parasite. Écornifleur ou messenger, trop bien ou très mal placé, le troisième, au centre, souffre ou abuse, entre les deux autres. Expulsé pour trop interférer, intercépter, s'intéresser. »

9 - Propos de M. Autès recueillis dans ASH, n° 2116, 23 avril 1999.

10 - Serres, M., *Le tiers-instruit*, Collection Folio/Essais, Paris, Gallimard, 1994.

Il y a là en effet le risque de s'identifier de façon exclusive à l'un ou l'autre pôle conduisant soit à une disqualification auprès des institutions en devenant partie prenante (avocat) d'une demande sociale difficile à combler, qui de surcroît n'est pas toujours solvable, soit à une suspicion de manipulation si le médiateur est considéré comme relais d'injonctions et de contrôle institutionnels. On peut dire que les médiateurs évoluent dans une double contrainte, un double lien qui ne facilite pas le repérage de leur mission : une mission au service d'une politique générale et une mission au service d'intérêts particuliers. Cette propriété de l'entre-deux, à l'interface, sorte de *janus bifrons*, contraint les emplois-jeunes à un mouvement quasi permanent entre ces deux pôles extrêmes.

Alors comment définissent-ils leur place dans la sphère professionnelle ? De quelle manière se sentent-ils concernés ? Quels référentiels sont les leurs pour construire le sens donné à leurs actions dans cette configuration *a priori* paradoxale ?

M. L. Rouquette, dans un ouvrage récent (11), affirme que les individus opèrent une sélection parmi de nombreux passibles dans un univers indéterminé de références et construisent ainsi un ensemble de prises de position selon que « le groupe d'identification est proche ou lointain, l'enjeu immédiat ou différé, l'action perçue comme possible et significative ou au contraire impassible ou vaine [...] ». On pourra comprendre ces propos en se posant la question de l'intérêt que les emplois-jeunes portent à leur professionnalisation : quelle identification et à quel(s) groupe(s) professionnels ? Quelle distance à cet enjeu qu'est la pérennisation de l'emploi ? Quelles capacités d'action sur ces enjeux ? La notion d'intérêt peut être heuristique en ceci qu'elle rejoint cette question de l'oscillation entre deux pôles et offre ainsi la passibilité de peut-être mieux saisir ce que M. Autès qualifie de non-lieu terriblement efficace (voir *supra*).

Alain Rey propose dans le *Dictionnaire historique de la langue française* les traductions suivantes : *interesse* c'est « être entre », « être parmi », « être présent », « assister à », puis « être distant » (12) : continuum marquant nettement la progression

11 - Rouquette M. L., *La chasse à l'immigré. Violence, mémoire et représentations*, Margada, 1997.

12 - Ceci est à relier au fait que l'usurier en demandant des dédommagements (par des intérêts) prenait de la distance vis-à-vis de son client (v. 1200), d'où les sens contemporains à la fois psychologiques et financiers (on pense aussi au dédommagement de l'analyste dans la prise en charge psychanalytique). Et une incursion dans l'Histoire du droit nous apprend également que « Pour la loi barbare, est considéré comme mineur, l'enfant qui n'est pas en état de porter les armes – en cas de délinquance, celui-ci est dispensé de verser le *fredus* (une amende), mais le groupe familial auquel il appartient devra désintéresser la victime et verser le *faidus* (ou rachat de la vengeance sous forme de redevance pécuniaire), in Michel Rufin, *Protection de la jeunesse et délinquance juvénile* (annexes), La documentation française, 1996.

d'une position d'un pôle à l'autre, en passant par la position de l'entre-deux. Le glissement sémantique fait apparaître un éloignement depuis une place centrale vers une position périphérique. Dit autrement, on passe d'une position d'acteur, de sujet (individuel ou collectif) agissant, actif, concerné, à une position d'observateur non (ou moins) concerné, passif. Cette évolution du sens (si l'on considère dans un premier temps qu'il y a une gradation) est décisive à deux niveaux.

D'abord sur un plan sociologique, celui d'une observation macrosociale, quand on s'intéresse aux problématiques contemporaines de l'intérêt porté à son travail (c'est-à-dire de l'implication et des engagements professionnels) (13) on est amené à s'interroger sur des attitudes différenciées du rapport au travail, de la vie collective professionnelle, voire sur des phénomènes d'exclusion de cette vie professionnelle. On peut constater que la centralité reste un indice de position sociale favorisée porce que détentrice des bonnes informations : centralité non pait géographique, mais centralité plutôt symbolique d'appartenance aux sphères du pouvoir (être au cœur de...). Les sociologues de l'École de Chicago ne disaient pos autre chose quand ils étudiaient l'implantation portucière de différentes communautés dans l'occupation spatiale de la ville. Ainsi *être entre*, *être parmi*, exprime symboliquement bien autre chose *qu'être présent*, *a fortiori qu'être distant*, éloigné, atomisé et ne faire qu'assister porce laissé pour compte.

Sur un plan psychosocial, on peut retenir cette circulation entre l'intérieur et l'extérieur, de la centralité à la périphérie, du concernement (14) à la distanciation. Le sujet (individuel ou collectif) peut passer d'une position d'acteur à une position d'observateur, ou encore d'agent ; l'intérêt porté à l'action n'est pas du même ordre : ainsi, on peut être intéressé tout en étant désintéressé (15).

33

Cet intérêt variable, par définition non homogénéalisable puisqu'exprimant des particularismes irréductibles, nous choisissons de l'exploiter comme la circulation entre les deux pôles de la définition (*être parmi* et *être distant*), en mettant l'accent sur l'entre-deux (position intermédiaire, médiatrice entre deux pôles). Du coup, le mot lui-même contiendrait non point une progression, mais bien la possibilité de la variabilité des postures en fonction de la situation vécue mais également du degré de pertinence perçue de l'objet (ici le rôle tenu dans la sphère professionnelle). Quelques éclaircissements s'imposent. Si plus haut nous avons pu noter le glissement sémantique en termes d'évolution, dans une logique de « ou bien, ou bien » (on est sur un

13 - Mias Ch., *L'implication professionnelle dans le travail social*, Paris, L'Harmattan, 1998.

14 - Terme emprunté à M.-L. Rouquette.

15 - Cf. l'analyse que fait Pierre Bourdieu de cette notion dans *Raisons pratiques, Sur la théorie de l'action*, Paris, Seuil, 1994.

pôle ou sur l'autre, on est dedans ou dehors), ici, il est repéré en termes de circulation (on passe d'un pôle à l'autre). L'efficacité de la position de médiateur, de la place « entre-deux » pourrait donc être trouvée dans cette circulation. Et, pour en revenir à cette place intermédiaire des emplois-jeunes, comme le souligne Bertrand Schwartz (16) : « On ne reste pas médiateur indéfiniment. C'est bien pour cette raison qu'il faut les qualifier. [...] emplois-jeunes, médiateur social, ce n'est pas un métier, c'est un service : nous ne qualifions pas pour un métier, nous qualifions pour des compétences. Et justement parce que leur emploi ne correspond pas à un métier en soi, il faut absolument les qualifier. » Ce qui pose la question de la transférabilité des compétences acquises et rejoint notre proposition de départ : l'installation sera d'autant plus réussie que les emplois-jeunes pourront « circuler » d'un pôle à l'autre de cette place qu'ils occupent dans le système sociétal et pourront « agir » leurs compétences en divers endroits et dans des situations sociales différentes et localement singulières reconnaissant leurs qualifications.

Sur ce dernier point, nous ferons référence à J.-M. Barbier et à son intervention dans le colloque cité en note 7. L'auteur fait une distinction dans le travail éducatif entre les figures enseignantes « traditionnelles » et les figures formatives, ces dernières se trouvant confrontées à « l'apparition de nouvelles pratiques ou de nouveaux champs de pratiques spécialisées ». Il fait alors l'hypothèse qu'« au sein de cette culture le travail éducatif y est essentiellement représenté comme un *espace de développement de compétences en situation d'activité évolutive*. La référence centrale y est bien sûr la notion de compétence, et l'hypothèse finalisant le travail éducatif l'hypothèse *d'une transformation conjointe de l'action et de(s) acteur(s)*. [...] Les rapports avec l'environnement sont également pensés en termes de *transformation conjointe de l'action et de l'environnement d'action...* » (17). C'est cet aspect du propos qui a, bien entendu, plus particulièrement retenu notre attention. L'accent est clairement mis sur une dynamique professionnalisante (avec des termes comme développement, évolution, transformation), et rejoint notre hypothèse de départ sur l'idée d'une transformation continue.

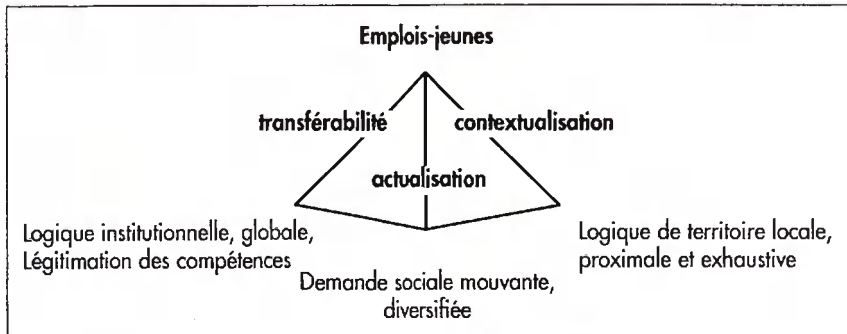
Ainsi, dans cette configuration, la formation des emplois-jeunes, facteur de leur insertion pérenne dans le monde du travail, est-elle amenée à prendre en compte :

- l'actualisation des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être,
- leur contextualisation au plan local, proximal,
- leur transférabilité dans des situations spécifiques et diverses pour développer un savoir-agir utile et reconnu.

16 - Schwartz B., « Les emplois-jeunes médiateurs sociaux, un enjeu sociétal », *Éducation permanente*, Supplément 2000 (Services : vers de nouvelles logiques de professionnalisation).

17 - Souligné par l'auteur.

Le schéma qui suit permet de visualiser de manière très synthétique la position des emplois-jeunes telle qu'elle vient d'être définie.



CE QU'EN DISENT LES INTÉRESSÉS

Nous avons interrogé des emplois-jeunes (18) afin de dégager le sens qu'ils donnent à leurs actions, quels sont leurs référentiels en matière de formation et leurs objectifs professionnels en fonction des hypothèses émises ci-dessus.

L'étude étant en cours de réalisation, nous n'avons pour le moment que 8 entretiens menés auprès de sujets (âgés de 24 à 28 ans) qui ont un contrat emploi-jeune (signé depuis 1 an jusqu'à 4 ans) possé avec une commune, une association ou la communauté de communes.

Ils ont des cursus de formation et des diplômes très différents et des fonctions diverses :

- DESS administration locale, coordinatrice des actions locales,
- Maîtrise de droit privé, informatrice judiciaire itinérante,
- Brevet de technicien agricole, agent d'entretien des sentiers de randonnées,
- Brevet de technicien agricole, chargé des espaces verts mais ayant plusieurs autres fonctions (dans la station de ski locale, dans la présentation de vieux métiers),
- Bac professionnel électrotechnique, médiateur chargé des problèmes de l'eau,

18 - Entretiens réalisés dans le cadre d'une commande intercommunale pour un diagnostic Contrat éducatif local et Contrat temps libre (étude en cours dans le Pays de Foix). Les emplois-jeunes employés dans cette communauté de communes sont une douzaine et nous n'avons pas encore eu d'entretien à ce jour avec des emplois-jeunes relevant de l'Éducation nationale (aides-éducateurs).

- Bac + école de tourisme, guide et animation d'un musée,
- CAP métallier métallurgiste, chaudronnier aéronautique, guide de musée (forge) en complémentarité avec une personne possédant une Maîtrise d'histoire de l'art, animant les visites du même musée.

Un point commun intéressant les rassemble toutefois, celui de leur provenance géographique. Exceptée une personne qui est originaire de Toulouse (ce qui est relativement proche toutefois !), elles sont originaires de l'Ariège, voire à proximité de Foix et pensent d'ailleurs que ceci a été un facteur déterminant pour leur embauche, en plus de la particularité de leurs diplômes respectifs.

La méthodologie employée

Les questions qui leur ont été posées dans des entretiens semi-directifs, concernaient leur expérience professionnelle précédente, les compétences qu'ils pensaient acquérir dans cet emploi, leurs attentes, leur représentation de cet emploi ainsi que ce qu'ils entendaient par fonction de médiation. Les entretiens ont été traités avec le logiciel Alceste (19) qui permet d'obtenir des classes de discours créées par la proximité des termes employés suivant les lois de distribution du vocabulaire dans un corpus (métrique du Chi²). Les résultats permettent ainsi de rendre saillants des thèmes précis dégagés par le logiciel, créant ainsi des profils-types qu'aucun individu en pratique ne présente complètement. Ces techniques de classification permettent de ranger des individus dans des classes en fonction du degré de ressemblance de leurs caractères. Le logiciel crée ainsi des typologies d'individus, en les regroupant suivant leur plus ou moins grande proximité à une sorte de profil-type de la classe. On portera de sujet épistémique plutôt que de sujet réel. Insistons sur le fait de veiller à éviter de céder à cette tentation du biais de catégorisation : les classes extraient des profils-types lexicaux, sortes de pôles caractéristiques, qui définissent le discours de sujets épistémiques. La conséquence la plus grave de ce biais de catégorisation est, à notre sens, l'incapacité à repérer les contradictions contenues dans le discours du sujet réel, qui peut « appartenir » (mais avec des probabilités d'associations différentes, et c'est la plus forte qui le « classe ») à des classes contrastées. Le biais de catégorisation peut être contrôlé, mais encore faut-il l'avoir constamment en

19 - Alceste (Analyse lexicale par contexte d'un ensemble de segments de texte) élaboré par Max Reinert : « Alceste est une méthode statistique qui a été constituée pour mettre en évidence, dans un discours particulier, des instances particulières. Par instance on entend, comme à travers des associations, une certaine tendance à répéter. [...] Des classes de mots (mondes lexicaux) auront tendance à revenir dans les énoncés d'un corpus tant que l'auteur n'aura pas fini d'élaborer ce qui le préoccupe et qui revient sans cesse en filigrane de son discours. »

mémoire, en se rappelant que la dynamique du sujet s'enracine peut-être dans la contradiction (i.e. dans son « appartenance » à plus d'une classe). Les résultats de l'analyse dans notre échantillon permettent de s'arrêter sur les thèmes précisés ci-après.

Le contrat : avantages et inconvénients

Ici, le discours est relatif au contrat et rejoint en quelque sorte la question des compétences exigée dans une logique d'emploi. En effet, dans la mesure où il s'agit d'un contrat aidé financièrement, il semblerait qu'à ce titre il soit nécessaire de faire ses preuves... encore plus. Ainsi, le contrat aidé est suspect pour les « autres » jusqu'au moment où il y a reconnaissance des compétences : « *C'est un contrat aidé donc ça remet en cause les compétences professionnelles, ils disent, oui, ça peut toujours servir. Par exemple, à la préfecture, c'était tout juste s'ils continuaient à me parler, alors que je m'étais occupée du dossier, et puis après, quand ils voient que j'ai des compétences, là ça change, ils commencent à demander, alors c'est bon ; et ça, ça m'énerve. Les gens jugent le statut en fait.* » Le discours tenu insiste sur la qualification initiale et sur l'expérience passée pour pouvoir être embauché (« *les critères d'embauche, c'est l'expérience et les diplômes* »), mais avec un profil qui rend saillante une particularité dans ce parcours : « *Il y avait une particularité dans l'embauche, c'est qu'il fallait pouvoir s'occuper de la station de ski de fond, c'est une petite station, mais il fallait avoir aussi un petit atout dans la pratique du ski de fond. J'ai fait mon service militaire dans le secours en montagne, je pense que c'est un autre atout aussi. Toutes les petites choses que j'ai faites dans mon vécu, ça a été des points positifs.* »

Faire ses preuves, avoir des diplômes... et des plus, peut permettre d'être reconnu hors « frontières » locales. En témoigne cette remarque qui rejoint la dimension de transférabilité : « *Ma qualification pourrait être valable dans d'autres régions* ». Toutefois, une connaissance de la région et de ses particularismes devient aussi nécessaire pour obtenir par un contrat stable : « *Chaque région a ses problématiques particulières. Je pense que localement il est passible de professionnaliser des emplois nouveaux, pour beaucoup d'entre eux, au niveau local. Tous les emplois-jeunes que je connais, leurs missions sont intéressantes et il y a vraiment des besoins dans chacune de leurs missions. C'est souvent polyvalent, il y a besoin de relier des secteurs qui se coupent un peu et de faire un peu le lien entre tout ça pour développer. Pour garder cet emploi, il faut faire le lien entre les personnels et les populations. C'est faire le lien.* »

Enfin, la question de l'installation est abordée dans ce thème général du point de vue géographique : « *Je souhaite être ici, je suis dans mon coin ici* », mais également d'un point de vue professionnel : « *J'aimerais avoir la possibilité de m'installer dans une boîte* », « *je voudrais m'installer à mon compte* ».

Concernant l'hypothèse de l'installation dans le mouvement, on peut avancer que cette installation (locale ou franchement plus professionnelle) est liée à une expérience qui permet un transfert de connaissances vers des activités diverses et qui élargit les fonctions en de multiples attributions. C'est sans doute un « avantage » de ce type de contrat qui exploite les potentialités individuelles au-delà d'une technique et d'un savoir particuliers.

La pérennisation : l'incertitude

La question de la professionnalisation se centre sur le devenir des emplois-jeunes : « On nous dit qu'il faut passer des concours si on veut devenir titulaires. » Dans ces entretiens précis, deux orientations semblent être retenues pour pérenniser son emploi, celle du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) qui permet d'accéder aux emplois d'attachés territoriaux, et celle des associations comme autres pourvoyeurs d'emplois. En tout cas, pour ces emplois-jeunes, le travail qu'ils exercent c'est une profession à part entière parce qu'elle demande une réelle qualification, mais est-ce que ces activités pourraient devenir une profession ? Là, rien de moins sûr : « J'en sais rien, ce n'est pas moi qui décide. Joker. » Les emplois-jeunes de l'Éducation nationale sont considérés comme moins privilégiés : « Ceux qui sont dans l'Éducation nationale, peut-être que ceux-là, ils auront plus de problèmes », les arguments avancés étant, par ex. que, quand on occupe une fonction administrative, on peut toujours devenir chef de service, passer des concours, et si on travaille dans l'environnement, il y aura toujours besoin de main d'œuvre pour entretenir et gérer le patrimoine ; enfin les projets semblent parfois possibles : « C'est bien de faire un petit peu de tout, mais à l'issue de cinq ans, on pourrait un petit peu plus se spécialiser. Je vais essayer de terminer mon emploi-jeune par rapport à ça. »

38

Dans cette classe, pour venir ponctuer les incertitudes, on trouve un large recours à des marqueurs de temps, à des échéances calendaires : « On travaille sur ce projet depuis un mois et demi ; on reprendra au mois de septembre ; les six autres mois de l'année ; le côté initiative ça devient difficile par manque de temps ; je suis entré ici en janvier 2000... »

Pour gérer la précarité ressentie, on met un point d'honneur à expliquer combien il a fallu être disponible et s'adapter au travail demandé, souvent nouvellement pratiqué : « Il faut donner pas mal de son temps, négliger un petit peu le côté famille » ; « comparé à ce que je faisais avant, le contact avec le public, je ne savais pas faire avant » ; « apprendre à me servir d'une vieille machine, ce que je faisais avant, c'était plutôt le contraire » ; « surtout apprendre à parler avec le public, ne pas avoir le trac ; la première fois que j'ai fait la visite, c'était les journées portes ouvertes, on a eu dix mille personnes en deux jours : l'apprentissage a été dur. » Les personnes indiquent, en outre, que toutes ces adaptations sont nécessaires dans la mesure où

elles ont le sentiment qu'elles pratiquent un métier qui évoluera de plus en plus vers des besoins non satisfaits. Exemple : « *L'évolution sera vers les besoins non satisfaits comme par exemple, l'accompagnement vers l'emploi ou la prise en compte du grand nombre de femmes seules avec enfants* », et qu'il est indispensable de se situer à l'interface de plusieurs services : « *Je suis en relation avec la DASS, les services de police et les services sociaux.* »

Ces différentes réactions (20) liées à la pérennisation de l'emploi mais également à sa professionnalisation rejoignent la dimension *actualisation* des savoirs en fonction d'une demande sociale toujours en évolution et diversifiée. Mais l'actualisation nécessaire des apprentissages ne va pas forcément de pair avec leur durabilité.

Le contexte local

Quelques mots clés devraient suffire à montrer que pour ces emplois-jeunes, l'installation dans un *contexte territorial précis* nécessite une bonne connaissance du *site* afin d'amener les individus à s'approprier la culture locale. Ils font ainsi de l'animation de musées (musée du fer, musée des vieux métiers, des vieux outils ariégeois, visites pédagogiques), ils sont guides et présentent des outils occitans, ils proposent des supports pour fixer les légendes locales, ils sont orpailleurs, leur souci étant de se situer dans une démarche pédagogique. Leur origine géographique les aide à ce niveau (et a même été, rappelons-le, pour une bonne part dans leur recrutement). Ils n'hésitent pas à renforcer cet aspect de leur fonction en faisant des formations pertinentes au plan local (en langues, en informatique, en communication...). Outre cet aspect culturel, on trouve également une dimension locale qui est celle de l'entretien d'espaces verts comme les sentiers de randonnées.

39

L'emploi-jeune : un médiateur ?

Deux orientations dans cette typologie centrée sur la définition de l'emploi-jeune et de son activité médiatrice. La première consiste à dire que l'emploi-jeune est un terme nouveau mais pas l'emploi qu'il occupe, de même que le terme médiateur est un mot nouveau mais que sa fonction est un leurre : « *Moi ce que je connais des emplois-jeunes, c'est une excuse pour cacher le chômage comme à une époque, c'était les TUC ; et tout ça donc c'est pour masquer le chômage. Il y a dix ans de ça, ils vous auraient embauché autrement. Disons que c'est le terme emploi-jeune qui est nouveau, le mot médiateur c'est nouveau aussi.* » ; « *Le terme de médiation, avec le recul, c'est un leurre. Ça ne me concerne que si j'ai un problème à régler à l'amiable.* » On voit bien ici la difficulté d'arriver à cerner une définition de son emploi et une forme d'amertume d'une non-reconnaissance sociale. Toutefois, cet

20 - Recueillies dans deux classes de discours.

emploi, même s'il est *ambigu*, aura permis d'avoir une expérience de 5 ans non négligeable. L'autre aspect de la question consiste à dire que le médiateur est utile car il permet de maintenir un lien : « Il faut toujours une personne vers qui on va se tourner, qui va être là pour gérer les conflits, à des niveaux différents, peut-être. Je pense que ça peut être une profession. Avoir quelqu'un sur le site ça serait l'idéal pour les prises de décision... » L'emploi-jeune, médiateur, est celui par qui passe l'information et qui peut être attentif aux diverses demandes : « Dans ces types d'emploi, les gens peuvent prendre le temps d'écouter et ça, c'est pas un luxe, c'est très important. »

Au fond, même si les termes sont nouveaux, les fonctions, même anciennes, restent nécessaires et utiles. Ce que nous pouvons retenir globalement sur cette question est résumé dans cette remarque sur la position des emplois-jeunes : « Pour l'emploi-jeune, le maître mot, c'est la polyvalence, ce n'est pas figé. Ce n'est pas un emploi qui existait autrefois, mais, si quand même, car prises séparément, les activités existaient ; on n'a rien inventé... Mais c'est vrai que l'emploi-jeune, on se le crée. Ça, c'est peut-être nouveau. »

Conclusion

Si nous nous référons au schéma proposé plus haut, il semble bien que les emplois-jeunes de cet échantillon naviguent entre ces trois dimensions qui agissent simultanément leurs compétences : la transférabilité (à la fois dans la démonstration et dans l'élargissement de ce qu'ils savent faire), l'actualisation (ils continuent d'apprendre et se situent en pivot des diverses demandes), et la contextualisation (la proximité sociale et culturelle est un atout dans la pérennisation de leur emploi). Ceci ne facilite pas la construction de leur identité professionnelle : un emploi-jeune médiateur se heurte à la difficulté de cette position qui ne trouve de stabilité qu'en étant inscrite dans la mobilité. On a pu toutefois remarquer dans une étude plus clinique de leurs discours, c'est-à-dire en revenant de plus près aux discours réels, que ce sont des personnes concernées parce qu'elles font, s'inscrivant à part entière dans le champ professionnel en revendiquant cette spécificité de la polyvalence de leurs activités : ils trouvent généralement du sens à ce qu'ils font dans un système d'enjeux qu'ils ont bien repérés, liés à la fois au développement local, palitique et social du territoire.