



Témoignage

L'emploi jeune, un ménage à trois.

- La Grande Relève - N° de 1935 à nos jours... - De 1998 à 2009 - Année 2000 - N° 998 à€" avril 2000 -

Date de mise en ligne : samedi 6 mars 2010

Date de parution : avril 2000

Copyright © Association pour l'Économie Distributive - Tous droits réservés

A côté des 35 heures, le gouvernement a mis en place un dispositif "d'emplois-jeunes" destiné à faire entrer des jeunes, peu ou pas qualifiés, dans le monde du travail. Même si cela part d'un bon sentiment, cela a, aussi, l'avantage de dégonfler les statistiques du chômage. Mais dans la pratique tout n'est pas rose. Voici le témoignage d'un lecteur, paru dans le journal des "Emplois - Jeunes Associés" du Lot et Garonne.

Qui est ou qui sont réellement les employeurs d'emplois-jeunes ? Sachant que c'est l'état qui verse 90% des salaires correspondants, on s'interroge sur la responsabilité et les attentes de chacun des intervenants : état, employeurs et enfin les jeunes eux-mêmes (les plus concernés, les plus passifs et les moins consultés).

On comprend qu'un employeur officiel, par exemple l'éducation nationale, ne soit pas trop regardant sur l'utilité et la productivité de ces nouveaux emplois. On observe le contraire quand il s'agit d'une petite association ou d'une petite mairie : le nouvel arrivant s'y voit chargé de responsabilités déjà existantes, ce qui permet d'épargner l'embauche d'un employé. Dispositif d'autant plus intéressant financièrement si l'emploi-jeune est surqualifié pour la fonction occupée. Et il est plus fragilisé s'il est le seul dans la structure qui l'a recruté. S'il existe, bien sûr, des exceptions, il ne faut pas se faire d'illusions : les emplois-jeunes ayant des fonctions réelles ne répondent pas à de nouveaux besoins : le travail qu'ils effectuent était auparavant exécuté par d'autres. L'employeur dans ce cas ne peut qu'être satisfait.

La situation est différente pour ceux à qui ont été attribués des fonctions, des postes ou des travaux qui n'existaient pas. Malgré le slogan tapageur "Nouveaux emplois, nouveaux besoins", les besoins sont anciens. Mais il aurait fallu les étudier, définir leurs champs d'intervention et surtout, donner au "jeune-employé" les moyens d'exercer ses fonctions. Ces moyens ne sont pas systématiquement d'ordre matériel : par exemple, un aide-éducateur qui n'intervient que pendant le temps libre des élèves, doit y consacrer la majorité de son temps de travail. Sinon, sa journée comprendra de longues plages d'inactivité et la dynamique de son emploi, si bien pensé soit-il, en sera pénalisée. Et comme dans le système scolaire actuel les élèves passent la plus grande partie de leur temps en cours ou en permanence, il y a dualité pion/aide éducateur.

Mais combien d'emplois-jeunes sont limités à des interventions ponctuelles, quand leur fonction ne consiste pas à seulement attendre le lendemain ? Il ne s'agit pas d'emplois virtuels mais bien d'emplois fantômes ! L'employeur peut se sentir mal à l'aise, mais cela ne lui coûte pas cher. L'emploi inutile est pourtant gênant, et si la question du départ de cet "inactif" n'est pas ouvertement abordée, elle est pourtant présente dans les pensées, et le "jeune-employé" s'accroche dans l'espoir d'accéder à une fonction qualifiante pour sortir de l'impasse.

Dans ce cas, la seule façon de s'en tirer est le recours aux 1.000 heures de formation qualifiante auxquelles a droit, en théorie, tout "jeune-employé" pour avoir, après cinq ans, qualification et expérience professionnelle pour intégrer le marché du travail. Un employeur compréhensif tentera de l'aider. Mais un employeur impatient mettra l'embargo sur l'accès aux formations pour précipiter la démission. Car bien que l'employeur ait "l'obligation" de favoriser la formation, il a le droit de refuser celle que lui propose son "jeune-employé". Or qui peut dire si les heures de formation qualifiante doivent enrichir la fonction ou aider l'individu ?

Qui peut trancher quand il y a inadéquation entre les aspirations du "jeune-employé" et les désirs de son employeur ? €€€ Ceux qui ont mis le dispositif en place, donc, au niveau départemental, le préfet. Mais quelle perception peut-il avoir de ces questions, des priorités et des réponses à y apporter ? Trois ans après la mise en place du dispositif et après avoir recueilli les questions des employeurs, la Préfecture du Lot et Garonne aboutit à une réunion où ne sont

conviés que les "jeunes-employés et leurs employ-eurs. Faut-il en déduire que les personnes qui ont pu trouver un emploi grâce à ce dispositif ne sont pas des interlocuteurs fiables ?