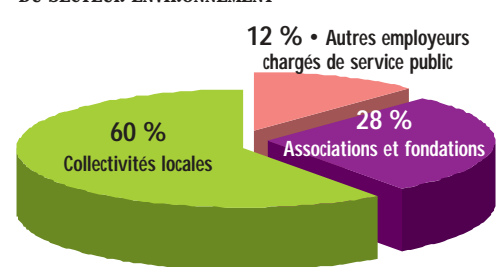


Emplois jeunes sortir du dispositif

« Bonjour, vous faites quoi dans la vie ? »
« Je suis en emploi jeune ». Cinq ans après sa création, toute l'ambiguïté du dispositif « nouveaux services, emplois jeunes » tient dans cette réponse. Tout autre salarié aurait décliné son poste ou son métier. L'emploi jeune serait-il un statut ? 2003 voit la fin des premiers postes du dispositif, mettant en exergue les questions de pérennisation des activités et du devenir des bénéficiaires.

TABLEAU 1 • TYPE D'EMPLOYEURS DU SECTEUR ENVIRONNEMENT



Ifen/Orme 20-08-2003

Dès 1997, le rapport de Guy Hascoët « territoires, emploi et développement durable » donnait les grandes lignes de ce futur dispositif en mettant l'accent sur les besoins insatisfaits ou émergents, la combinaison du sectoriel et du transversal et l'inscription dans le développement durable. Ce dernier axe, surtout, traduit l'ambition du dispositif. Car il ne s'agit ni d'insertion, ni de politique sociale en faveur des populations exclues du marché du travail, mais d'un dispositif dont la réussite repose sur son appropriation par la société, et sur la volonté d'entreprendre dans de nouveaux secteurs, services, métiers... d'utilité sociale.

Pour atteindre ces objectifs, tout un travail de méthodologie et d'accompagnement a été mis en œuvre. Mais le porteur de projet désirant se lancer dans la création d'emplois se heurte à de nombreuses difficultés, notamment pour la formation/professionnalisation des jeunes prévue dans le dispositif : il existe bien des plates-formes de professionnalisation mais quoi de plus difficile que de former des

jeunes à des métiers émergents encore mal définis ? Beaucoup reste à faire dans ce domaine.

Emplois jeunes et environnement

Une enquête Ifen et Orme¹ (juin 2003), fait apparaître que 12,6 % des postes emplois jeunes sont contractualisés dans le secteur de l'environnement. Pour bien analyser les chiffres, il convient de distinguer le concept de flux et de stock. Le flux nous renseigne sur le nombre total de jeunes ayant bénéficié du dispositif, soit 37 000 jeunes pour le secteur de l'environnement. Le stock traduit le nombre de jeunes dans le dispositif à un moment donné, soit environ 18 700 en juin 2003.

Les types d'emploi dans l'environnement se ventilent en trois groupes : gestion durable des ressources (métiers concernant la gestion des déchets, de l'eau...), entretien, production et valorisation d'aménités² (agents d'environnement, de médiation, de valorisation du patrimoine, éco-gardes...), sensibilisation, éducation et activités associatives (animateurs nature, coordinateurs associatifs...). Plus de la moitié des postes emplois jeunes relève du deuxième groupe. Cette tendance se retrouve au sein des organismes gestionnaires d'espaces naturels, très employeurs également de personnels du troisième groupe.

TABLEAU 2 • TAUX DE SORTIE AVANT LE TERME DU CONTRAT SELON LA PÉRIODE D'ENTRÉE DANS LE PROGRAMME ET LE STATUT DE L'EMPLOYEUR

Période d'embauche	Taux de sortie (en pourcentage)					Total
	Collectivités territoriales	Établissements publics	Associations et fondations	Autres		
1997	40,5	50	33,3	-		39,6
1998	52,3	53,9	62,6	50,5		54,8
1999	49,4	50,8	57,8	69,8		52,1
2000	41,1	36,3	45,6	48,2		42,1
2001	27,1	24	32,3	25,6		28,5
2002	8,5	9	13,4	10,9		10,1
2003	0,7	-	3	-		1,4
Total	39,3	37,7	43	41,7		40,2

CNASEA au 31-03-2003. Traitement Ifen/Orme.

Employeurs et flux d'employés du secteur environnement

Au niveau national, les employeurs sont en majorité des collectivités locales (60 %) et, dans une moindre mesure (28 %), des associations (cf. tableau 1).

Autre tendance, sur les 37 000 emplois-jeunes ayant travaillé dans l'environnement, plus de 40 % ont rompu leur contrat avant terme. Cette instabilité, plus marquée chez les employeurs de statut privé (cf. tableau 2), peut avoir diverses origines : insatisfaction du salarié ou de l'employeur, reprise d'études du jeune, ou plus récemment son licenciement économique, dans un contexte de crise qui touche fortement les associations. Autre raison possible de cette instabilité : les jeunes, notamment ceux embauchés par les associations, disposent d'un plus haut niveau de qualification. Ils sont donc plus aptes à changer d'emploi.

Zoom sur les Réserves naturelles

Diversité d'employeurs et flux d'employés rendent complexe la lisibilité du dispositif emplois jeunes. En avril 2003, l'association Réserves naturelles de France a mené une enquête sur les emplois jeunes de son réseau. Voici les chiffres des 98 % de

>>> Parc national de Port-Cros

Le pied à l'étrier

Que sont devenus les emplois jeunes de Port-Cros et de Porquerolles ? Neuf sur dix ont trouvé un emploi pérenne. Chance ? Hasard ? Non. Parmi les facteurs qui ont contribué à cette « réussite » : la très forte conscience par les jeunes, entretenue par leurs employeurs, du sens du mot « emploi précaire ». À savoir, un siège éjectable doublé d'une chance qu'il faut saisir. Au lieu de s'installer, d'espérer, de se leurrer sur le fait que, peut-être, leur poste allait être pérennisé, les jeunes ont mis cette période à profit pour apprendre à travailler, pour se former, pour connaître un milieu et construire leur avenir. Ainsi, avec l'accord de la communauté de travail du Parc, les emplois jeunes ont été prioritaires pour suivre des formations. Ainsi, l'équipe dirigeante du Parc à soigneusement et sciemment entretenu cet état d'esprit qui a constitué un point fort de son management.



ANIMATRICE ET GROUPE D'ENFANTS.

quelque temps plus tard, il s'avéra que ces recrutements « n'auraient peut-être pas dû avoir lieu », les Parcs nationaux n'étant pas rattachés à des administrations pouvant bénéficier de ce dispositif, à l'inverse de l'Éducation nationale.

Les licenciements furent toutefois évités et les emplois jeunes, un peu groggy, furent plus que jamais décidés à en découdre avec l'avenir, « leur avenir ». Faute de pouvoir disposer d'éléments pouvant laisser espérer une pérennisation de leur situation ou un statut d'agent public, nous avons choisi de faire le point avec eux en toute sérénité mais sans concession sur la réalité des conditions à court terme de leur devenir. Ainsi, en accord avec la communauté de travail, après débat au sein des instances statutaires de concertation, nous sommes convenus de faire bénéficier les emplois jeunes d'une priorité à l'accès aux actions de formation. Cette orientation répondait à une double préoccupation : leur permettre de se confirmer et de se perfectionner dans leur emploi actuel, dans l'optique d'une pérennisation sur place ou à proximité, par voie de concours ou d'intégration, ou les préparer à se présenter sur le marché du travail pour un emploi similaire, voire engager une reconversion professionnelle.

À ce jour, Julien doit toujours être aux antipodes, Maxime est devenu enseignant, Isabelle, Patrice, Pierre-Alain et Laurent sont agents techniques de l'environnement, Laurence et Michaël sont ingénieurs forestiers, Jessica est employée par une commune du littoral, et Cécile a dû reprendre ses études.

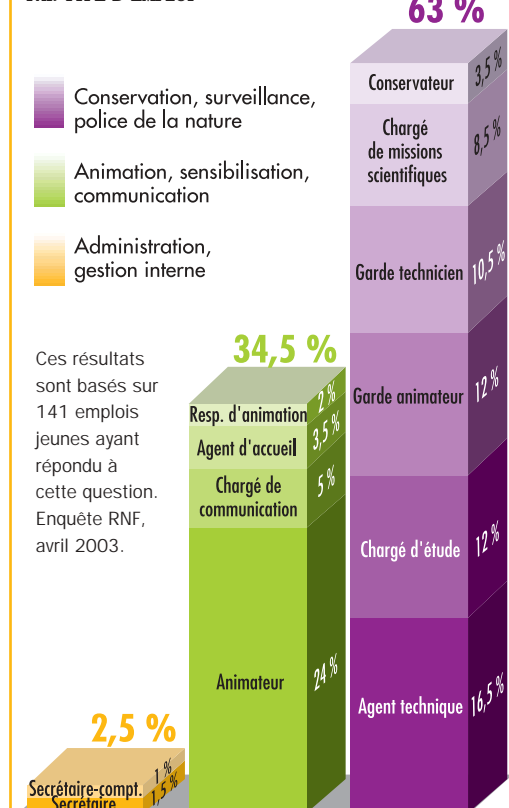
Ils nous manquent tous, bien sûr, mais nous ne pouvons que leur souhaiter « bon vent », au service des espaces naturels. ■

BRUNO CORDIEZ
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU PARC NATIONAL DE PORT-CROS

Réserves naturelles nationales qui y ont répondu. 60 % d'entre elles ont fait appel au dispositif, et comptaient 150 jeunes en avril. Contrairement à la tendance nationale, les trois-quarts des employeurs sont des associations. Les postes relèvent majoritairement de la mission première des réserves naturelles : la protection de la nature (cf. tableau 3). Ils se caractérisent par une grande polyvalence, les jeunes s'investissant à la fois dans plusieurs missions dont l'animation et la gestion administrative. Ces emplois jeunes représentent un quart de la force de travail des réserves naturelles. Or fin 2003, plus de la moitié d'entre eux seront arrivés au terme de leur contrat. La pérennisation est envisagée pour les deux-tiers des postes : une aide de l'État est demandée pour 75 jeunes (60 % de conventions pluriannuelles, 40 % d'épargnes consolidées), et pour 19 %, la pérennisation est prévue sans aide de l'État, leurs employeurs étant

suite page 33 ●●●

TABLEAU 3 • RÉPARTITION DES EMPLOIS JEUNES PAR TYPE D'EMPLOI



Ces résultats sont basés sur 141 emplois jeunes ayant répondu à cette question. Enquête RNF, avril 2003.

1. Ifen : Institut français de l'environnement.

Orme : Observatoire et réseau des métiers et emplois de l'environnement.

2. Valorisation des lieux d'agrément.

Fonction publique Recruter un contractuel

Prolonger un emploi jeune en contractualisant le poste, est-ce possible? Attention, dans le cadre de la Fonction publique, il y a des règles à respecter!

En droit français, l'exercice des missions de service public est réservé aux fonctionnaires. Recrutés par concours, ils ont vocation à occuper tous les emplois permanents. Il est tout de même possible de faire entorse à ce principe dans deux conditions: premièrement, s'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes et, deuxièmement, pour des emplois de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient¹. Pourtant, dans la Fonction publique territoriale, les non-titulaires représentent près de 40 % des effectifs. En fait, d'un point de vue juridique, il existe d'assez larges possibilités de recruter par contrat. Il suffit généralement de faire la démonstration qu'aucun fonctionnaire ne peut satisfaire aux exigences du poste. Un cas qui peut se présenter dans de nombreuses situations, soit parce que les besoins sont limités dans le temps (un fonctionnaire est toujours recruté pour une durée indéterminée); soit parce que les exigences du poste sont spécifiques et ne relèvent pas d'un corps ou d'un cadre d'emplois existant; soit parce qu'il peut être démontré qu'il y a carence de candidatures de la part des fonctionnaires; soit parce qu'un candidat présente un profil particulier qui procure un avantage déterminant à l'administration. Lorsque l'une ou l'autre de ces démonstrations est faite, le recrutement peut intervenir sous certaines conditions:

- uniquement pour une durée déterminée de trois mois, renouvelables une fois, pour les saisonniers;
- pour la durée du remplacement, s'il s'agit de suppléer l'absence d'un titulaire;
- pour une année, s'il s'agit d'attendre de pouvoir trouver un titulaire pour occuper l'emploi;
- pour trois années renouvelables indéfiniment pour les emplois de catégorie A qui ne trouvent pas de correspondance dans les corps et cadres d'emplois.

Notons aussi que des mesures en faveur de la pluriactivité dans le monde rural permettent aux collectivités locales de moins de 1 000 habitants de recruter librement par contrat des collaborateurs permanents, sur des postes inférieurs au mi-temps. ■

JOËL DEMASSON
AUTEUR DU « STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE »

1. Loi 84-16 du 11 janvier 1984, art. 4. pour la Fonction publique de l'État, loi 84-53 du 26 janvier 1984, art. 3 pour la Fonction publique territoriale.

Emplois jeunes sortir du dispositif

essentiellement des collectivités locales, qui ne bénéficient pas de ce dispositif d'aide de l'État. Pour 26 %, les employeurs ne se sont pas décidés sur la pérennisation. Enfin, pour 6 % des postes, ils ne seront pas maintenus.

Et l'avenir?

La fin du dispositif emplois jeunes nous replonge dans les questionnements qui avaient prévalu à sa mise en œuvre: avons-nous su anticiper les évolutions de la société, cibler les secteurs d'activités potentiellement solvables, apporter une réelle reconnaissance politique de l'utilité de ces postes? Pris individuellement, les postes créés sont-ils nécessaires à l'employeur, reconnus des partenaires? Les missions

Sites internet

<http://www.nsej.travail.gouv.fr>
<http://www.reseau-tee.net>
<http://www.ifen.fr>

Ouvrages

- *Territoires emploi et développement durable*
Rapport de Guy Hascoët député du Nord. Octobre 1997, 128 pages.
- *Enquêtes emplois jeunes des Réserves naturelles nationales*
RNF - avril 2003
- Chiffres et tableaux issus de « Programmes Nouveaux services, emplois jeunes » document de travail au 20/08/2003 par Ifen/Orme

remplies sont-elles devenues vitales? Peuvent-elles être reprises par d'autres salariés? Afin d'aider les employeurs à s'organiser pour la fin du dispositif emplois jeunes, et à pérenniser les postes, diverses mesures d'aide à la consolidation ont été mises en œuvre: questionnaire d'auto-analyse pour les employeurs (comité de bassin), mesures d'aide financière de l'État (convention pluriannuelle et épargne consolidée), dispositifs locaux d'accompagnement (cf. encart ci-dessous)...

Dans notre contexte de crise économique, les associations ont particulièrement besoin d'un tel soutien, pour des postes souvent devenus cruciaux dans la réalisation de leurs missions. Il y a de la poursuite de leurs activités. Sortir du dispositif en pérennisant mais aussi en professionnalisant est tout l'enjeu actuel. Certains réseaux associatifs se sont mobilisés pour construire des référentiels métiers, (c'est le cas notamment de Réserves naturelles de France et de Rivages de France), l'adhésion ou l'extension à des conventions collectives nationales comme celle de l'animation valorisent plus le travail des employés. Aujourd'hui, il s'agit de donner de l'ampleur à ces avancées significatives en matière de professionnalisation, de se donner les moyens de poursuivre cette dynamique. L'appropriation du dispositif emplois jeunes par les différents acteurs et les moyens mis en œuvre pour en sortir nous interpellent car ils sous-tendent des choix d'avenir pour nos espaces naturels et, plus généralement, pour notre société. Démarche citoyenne ou consommatrice? Qu'allons-nous privilégier? ■

FABRICE CUGNY
PRÉSIDENT DU CONSERVATOIRE DES SITES NATURELS DU NORD ET DU PAS-DE-CALAIS
DOUZE EMPLOYÉS (SIX BÉNÉFICIENT DU DISPOSITIF).

>>> pérennisation des emplois Dispositifs locaux d'accompagnement

En novembre 2001, la Caisse des dépôts et consignation (CDC) a signé avec l'État un accord-cadre « Nouveaux services, emplois jeunes » par lequel elle s'engage dans une démarche de soutien à la consolidation économique des nouveaux services mis en place par les associations. Cet accord-cadre porte prioritairement sur les services qui trouveront leur consolidation par un passage au secteur marchand ou par une mixité durable de recettes marchandes et de ressources publiques et qui, à ce titre, bénéficieront de la mesure « Épargne consolidée ». Il est toutefois envisagé d'étendre le dispositif aux secteurs moins marchands sur des services bénéficiant de la mesure « Convention pluriannuelle ». Parmi ses moyens d'actions, la CDC met en place des structures d'accompagnement (DLA) réparties sur le territoire national. Portés par une structure locale ayant pour objet social l'accompagnement des projets économiques, les DLA bénéficient de crédits de la CDC, de l'État, des collectivités locales et autres secteurs économiques.

Ils ont donc certains moyens pour accompagner les structures associatives en quête de solutions de pérennisation des emplois et activités créés dans le cadre du dispositif « Nouveaux services, emplois jeunes ». ■

GROUPE DE VISITEURS AVEC UN RANGER. PARC NATIONAL DE YOSEMITE, CALIFORNIE.

© R. Nicol, PN des Cévennes



5^e Congrès mondial des parcs

Durban • Afrique du Sud • 8-17 septembre 2003

Un expert du Programme des Nations Unies pour le développement a décrit le Congrès mondial des parcs comme « une gigantesque université d'été du Commonwealth sur la biodiversité ». En effet, les interventions conceptuellement les plus intéressantes venaient des grandes organisations non gouvernementales anglo-saxonnes et des experts issus des USA et d'Amérique latine. Les autres continents furent très en retrait en terme de réflexions et d'innovations. Aucun expert français n'a été sélectionné dans les assemblées plénières mais une délégation a présenté la contribution des espaces protégés dans les ateliers de travail.

CONTRIBUTION DE
CHRISTIAN BARTHOD.

SOUS-DIRECTEUR DES ESPACES NATURELS
À LA DIRECTION DE LA NATURE ET DES PAYSAGES
- MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE ET DU
DÉVELOPPEMENT DURABLE.

des échos de Durban

Du consensus... Le message de Kofi Anan a rappelé que l'augmentation du taux de surfaces protégées s'est faite concomitamment avec une accélération de la perte de biodiversité au niveau mondial et avec une fragmentation des aires de répartition des espèces. L'objectif de 10 % de la superficie terrestre en aires protégées, arrêté il y a vingt ans alors que le pourcentage n'était que de 3,5 %, est dépassé. Il atteint désormais 12 %.

Mais plusieurs orateurs ont insisté sur la nécessité de démontrer et chiffrer les bénéfices découlant d'une politique d'aires protégées. K. Miller (président du *World Resources Institut*) a précisé que l'objectif de 10 % n'avait rien de scientifique et résultait d'une « inspiration ». Pour lui, et au-delà du fait que certaines de ces aires formellement protégées ne le sont pas dans les faits, le problème est, d'une part, d'améliorer la représentativité des surfaces protégées, avec une priorité pour les zones de *Hot Spot* (les points chauds de la biodiversité), et d'autre part de lutter contre la fragmentation en passant d'une série d'aires protégées à un véritable réseau. Cette dernière option sera le grand chantier des années à venir, gérable seulement dans un cadre partenarial.



KANGOUROU GRIS DE L'EST, PARC NATIONAL GRAMPIAN, AUSTRALIE

© F. Muller, Fédération des conservatoires d'espaces naturels

... à la contradiction. Peter Bridgewater (secrétaire général de la Convention de Ramsar), avec un humour grinçant et provocateur, a distribué les responsabilités. Pour lui, la nature même de la matrice entre les aires protégées n'est pas neutre et indifférenciée: elle influence les évolutions dans les aires protégées elles-mêmes. Les corridors à créer au sein de cette matrice ne feront donc pas disparaître ces influences fortes. Le centrage des politiques en faveur de la biodiversité sur les seules aires protégées procède d'une forme de nombrilisme des

organismes gestionnaires. Il a aussi manifesté son très fort scepticisme face à la priorité absolue donnée aux *Hot Spots*. Cette approche, centrée sur les espèces, démontre qu'on n'a pas encore compris les niveaux de la biodiversité et l'intérêt des différents écosystèmes, y compris les plus pauvres.

La spécificité européenne
Nicolas Hanley (Commission européenne) a plaidé en faveur de la reconnaissance de la spécificité européenne, sur des territoires où la biodiversité est fortement liée à l'histoire de l'utilisation de l'espace par l'Homme. Natura 2000 est actuellement le moteur de la création d'aires protégées en Europe. L'évolution de la Politique agricole commune est aussi un enjeu pour la préservation de la biodiversité en Europe. Il a aussi cité l'Allemagne en exemple: un pays qui a une réelle volonté politique de créer un réseau entre les sites Natura 2000, malgré un contexte difficile. ■

en savoir plus

Congrès de Durban •
www.uicn.org/themes/wcpa/wpc2003/
World Conservation Union • UICN •
www.uicn.org
World Resources Institut • WRI •
www.wri.org
World Commission on Protected Areas
• WCPA • www.wcpa.info