



Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire

Observatoire de la jeunesse et des politiques de jeunesse

INJEPR-2011/05

**L'Opération Jobs d'été : les déclinaisons territoriales
d'un dispositif national à destination des jeunes**

RAPPORT D'ÉTUDE

Novembre 2011

Corinne Nativel

(sous la supervision d'Angélica Trindade-Chadeau)

Commanditaire : DJEPVA

Pour nous citer : Corinne Nativel, *L'Opération Jobs d'été : les déclinaisons territoriales d'un dispositif national à destination des jeunes*, Rapport d'étude, INJEP, Paris, novembre 2011.

Contexte de l'étude

Face à l'insuffisance des informations sur le déroulement des journées Jobs d'été organisées un peu partout en France, la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) a sollicité l'INJEP pour qu'une étude vienne éclairer le fonctionnement et l'impact local du dispositif. Au-delà d'une analyse de l'événement, il s'agissait surtout d'observer plus finement les dynamiques locales en marche tout au long de l'année, en amont des journées. Dans ce contexte, la demande consistait à qualifier plus précisément l'apport du réseau Information jeunesse (IJ), les journées fonctionnant comme un levier pour l'action auprès des jeunes. Les résultats de l'enquête de terrain doivent aider à (re)penser le système de suivi mis en place par les acteurs locaux afin de mieux en mesurer l'impact pour les jeunes.

Comité de suivi

Dominique Billet, Audrey Lemoine pour la DJEPVA.

Jean Claude Richez et Angélica Trindade-Chadeau pour l'INJEP.

Méthodologie

Le réseau Information jeunesse est composé de 1 500 structures à peu près. Deux régions ont été sélectionnées, à la fois sur la base d'une certaine diversité géographique mais aussi sur la base des relais locaux facilitant l'enquête de terrain : Île-de-France et Basse-Normandie. Un département a été retenu en Île-de-France, la Seine-Saint-Denis, et trois autres en Basse-Normandie, le Calvados, la Manche, l'Orne. Les deux terrains d'étude disposaient au début de ce travail du même nombre de structures labellisées IJ, soit 22.

Le volet qualitatif a permis la mise en place de 30 entretiens semi-directifs en tout, dont 14 en Basse-Normandie, 12 en Seine-Saint-Denis et 4 autres au niveau national. Des moments d'observation in situ de journées Jobs d'été ont également été organisés (4 « journées » différentes), notamment pour faciliter la rencontre avec les jeunes puis avec les employeurs présents.

Enfin, le volet quantitatif s'est appuyé sur un questionnaire avec 23 questions. Ce dernier a été envoyé aux têtes de réseau IJ aux niveaux national et régional, *via* un lien internet, afin d'être renseigné en ligne par les structures. 297 réponses ont été reçues et analysées.

Résumé :

Les journées Jobs ont été créées en 1993 par le Centre d'information et de documentation de la jeunesse (CIDJ). Elles sont organisées aujourd'hui au niveau national par le CIDJ avec Pôle emploi, en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative. Ce temps fort francilien a lieu tous les ans au mois de mars et donne lieu à une mobilisation locale plus ou moins importante selon les territoires. L'auteur revient sur les variations locales dans le fonctionnement de l'opération, sur l'implication des partenaires et des publics cibles, ainsi que sur la place de Jobs d'été dans la problématique plus globale de l'orientation et de l'emploi des jeunes. L'occasion nous est ici donnée de qualifier plus précisément le rôle et la spécificité du réseau Information jeunesse dans le champ de l'emploi, théoriquement saisonnier, des jeunes.

Mots clés : EMPLOI ; TRAVAIL SAISONNIER ; RESEAU INFORMATION JEUNESSE ; CIDJ.

Équipe de recherche

Corinne Nativel est maître de conférences à l'université de Franche-Comté (Besançon) depuis septembre 2007. Elle a suivi une formation en langues étrangères et en sciences sociales (une maîtrise de LEA de l'université Paris-IV Sorbonne et une thèse de doctorat de 3^e cycle en économie et sociologie politiques soutenue en juillet 2000 à l'université de Birmingham au Royaume-Uni). Elle est qualifiée par le Conseil national des universités (CNU) en science politique, anglais et urbanisme. Ses travaux de recherche se situent au croisement de la géographie économique et de la sociologie politique. Ils sont axés sur la question des liens entre justice sociale et production de l'espace. Ceux-ci cherchent à mettre en lumière l'impact des restructurations socioéconomiques sur la production et la reproduction des inégalités sociales au sein des territoires, et prêtent une attention particulière à l'influence des stratégies individuelles et collectives, des interactions sociales, et tout particulièrement aux réseaux et mécanismes de la gouvernance. La grande majorité de ses recherches concerne les recompositions de l'action publique sous l'effet de l'idéologie néolibérale, dans divers champs (emploi, famille, logement, jeunesse, sport) et à divers échelons (local, national, européen et mondial).

Contact : corinne@nativel.org

Angélica Trindade-Chadeau est chargée d'études et de recherche à l'INJEP en charge des questions d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Elle est docteure en science politique, spécialiste des politiques de jeunesse et d'éducation populaire en France et en Amérique latine. Après avoir travaillé sur le terrain avec de groupes de jeunes, ses recherches portent principalement aujourd'hui sur l'accompagnement socioprofessionnel des jeunes.

Contact : Trindade-chadeau@injep.fr

Remerciements

Je souhaite remercier chaleureusement les nombreux professionnels de l'IJ et leurs partenaires pour le temps qu'ils ont généreusement consacré à cette étude. Merci également pour leur précieuse aide à Dominique Billet et Audrey Lemoine de la DJEPVA, Gérard Marquié de l'INJEP et, tout particulièrement, Angélica Trindade-Chadeau qui a guidé ce travail à travers des conseils, discussions et échanges hautement stimulants.

Sommaire

Liste des graphiques et tableaux	8
Liste des sigles et abréviations	9
Introduction : présentation de l'étude	11
1 Aspects contextuels et institutionnels	17
1.1 Jobs d'été : contexte et enjeux	17
1.1.1 Une nécessité pour de nombreux jeunes	17
1.1.2 Le nouveau référentiel territorial en matière d'orientation	22
1.2 Le réseau Information jeunesse et de l'Opération Jobs d'été	24
1.2.1 Historique, missions et infrastructure	24
1.2.2 Principes et postures professionnelles de l'Information jeunesse.....	25
1.2.3 Jobs d'été : des journées nationales aux forums locaux	27
2 Aspects opérationnels	31
2.1 Configurations locales : caractéristiques et évolutions	31
2.1.1 L'implantation territoriale.....	31
2.1.2 Aspects organisationnels et opérationnels	31
2.1.3 Un modèle en évolution	32
2.2 Le partenariat : un élément incontournable	39
2.2.1 Le partenariat entre structures IJ	40
2.2.2 Le partenariat avec d'autres institutions.....	41
2.2.3 Le partenariat : un instrument pour cibler les territoires en difficulté	45
2.2.4 L'investissement des élus : la clé d'un partenariat réussi	46
Conclusion : bilan et préconisations	49
Bibliographie	53
Annexes	55
Annexe 1 Liste des personnes interviewées	55
Annexe 2 Carte du réseau Information jeunesse de Basse-Normandie.....	56
Annexe 3 Questionnaire	57
Annexe 4 Exemples de flyers réalisés par les structures locales	60

Liste des tableaux, encadrés et figures

Tableaux

Tableau 1. Questionnaire INJEP : type de structures (répartition en %)	15
Tableau 2. Questionnaire INJEP : organisme support de la structure (répartition en %)	15
Tableau 3. Questionnaire INJEP : taille de la ville où se situe la structure (répartition n %)	15
Tableau 4. Questionnaire INJEP : mise en œuvre de l'Opération Jobs d'été	15
Tableau 5. Jobs d'été : diversité des modèles locaux	36
Tableau 6. Formes partenariales en fonction du degré d'implication des partenaires	40

Encadrés

Encadré 1. Note méthodologique : diffusion et traitement du questionnaire	14
Encadré 2. L'Île-de-France: un réseau distendu	38

Figures

Figure 1. Évolution des publics accueillis depuis la mise en place de l'Opération	17
Figure 2. Importance accordée à l'Opération	28
Figure 3. Satisfaction concernant les ressources pour mettre en œuvre des JJE	28
Figure 4. Obtention d'un job par un/des jeune(s) à l'issue des JJE	30
Figure 5. Types d'informations dispensées lors des Journées Jobs d'été	33
Figure 6. Du modèle standard vers des modèles différenciés	34
Figure 7. Organisation des Journées Jobs d'été : principal partenaire	41
Figure 8. Mise en relation : source d'obtention des annonces (en %)	43

Liste des sigles et abréviations

ACSE	Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
ADASEA	Association départementale pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
ADIJ	Association départementale Information jeunesse
AIO	Accueil information orientation
AVRIL	Association pour la mise en valeur des rivières et des initiatives locales
BAFA	Brevet d'aptitudes aux fonctions d'animateur
BIJ	Bureau Information jeunesse
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAPF	Communauté d'agglomération du pays de Flers
CCREFP	Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation
CEPJ	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse
CIO	Centre d'information et d'orientation
CIDJ	Centre d'information et de documentation jeunesse
CIJ	Centre d'information jeunesse
CRIJ	Centre régional d'information jeunesse
DDI	Direction départementale interministérielle
DDCSPP	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DRJSCS	Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DJEPVA	Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
EGEE	Entente génération pour l'emploi et l'entreprise
FACE	Fondation agir contre l'exclusion
GRETA	Groupeement d'établissements publics d'enseignement
IJ	Information jeunesse
JJE	Journées Jobs d'Été
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
PAEJ	Point d'accueil et d'écoute jeunes
PLIE	Plan local pour l'insertion et l'emploi
PIJ	Point information jeunesse
UNIJ	Union nationale Information jeunesse
SPOTLV	Service public d'orientation tout au long de la vie
SPO	Service public d'orientation
SVE	Service volontaire européen
ZUS	Zone urbaine sensible

Introduction : présentation de l'étude

Problématique et questionnements

Si la question de l'accès à l'emploi s'inscrit fortement dans l'analyse des politiques de jeunesse, force est de constater que celle-ci est essentiellement axée sur les dispositifs d'insertion et d'accompagnement professionnels dans le cadre de la lutte contre le chômage et l'exclusion sociale, et de manière plus générale, d'entrée dans la vie adulte. À ce jour, il demeure un important déficit de connaissances relatives à l'emploi occasionnel ou saisonnier, auquel renvoient généralement les expressions « petits boulots » ou encore « jobs d'été ». Ce déficit semble lié au fait que la recherche d'un job se situe dans une zone « d'entre-deux ».

Contrairement au stage ou au bénévolat, le job est rémunéré et régi par un contrat de travail. Il fait appel à un processus de mise en lien avec l'employeur relativement similaire à celui qui caractérise la recherche d'emploi classique mais ne repose sur aucune obligation, la démarche du jeune étant volontariste et se distinguant fortement d'une démarche « contrainte » imposée par les pouvoirs publics aux allocataires d'indemnités de chômage ou tout bonnement par la nécessité d'autonomie et de survie matérielle. Néanmoins, contrairement à un contrat de travail classique, le job est par essence limité à la période des vacances scolaires et ne requiert aucune qualification. La sémantique est d'ailleurs hautement révélatrice: il est dit du travailleur qu'il « occupe » un poste ou un emploi, alors qu'il « effectue » un stage ou un job. Le job est donc considéré comme secondaire et relégué à la sphère privée plutôt qu'à celle de la régulation et de l'intervention publiques. Le postulat selon lequel l'accès à l'emploi serait favorisé par le « capital social »¹ (Bourdieu, 1980 ; Granovetter, 1973) s'applique fortement aux jeunes lycéens et étudiants dès lors qu'ils bénéficient de réseaux de référents ou de « personnes-ressources » (parents, famille, amis, enseignants, etc.) dans leur quête d'un job saisonnier. Il existe toutefois de fortes inégalités, les jeunes étant plus ou moins bien dotés en capital social, ce qui signifie que l'accès à l'information demeure essentiel.

De plus, bien que rémunéré, le « petit boulot », compte tenu de sa dimension temporaire, correspond à des logiques similaires aux stages et est de ce fait assorti d'atouts et d'inconvénients. En effet, ce type d'expérience professionnelle constitue souvent le premier contact avec le marché du travail et peut, par conséquent, avoir une incidence sur la qualité des trajectoires scolaires et professionnelles. En outre, comme pour un stage, il est envisageable d'effectuer un boulot éloigné de son domicile sur une courte période et ainsi de pallier les déficits de la demande sur le marché local du travail. Cependant,

¹ Selon Pierre Bourdieu (1980), « le capital social est l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'inter-reconnaissance ; ou, en d'autres termes, à l'appartenance à un groupe, comme ensemble d'agents qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes (susceptibles d'être perçues par l'observateur, par les autres ou par eux-mêmes) mais sont aussi unis par des liaisons permanentes et utiles ».

l'éloignement du jeune pour un job hors de sa région ou à l'étranger nécessite des conditions d'accueil et de logement qui posent des contraintes considérables, souvent rédhibitoires pour le jeune qui cherche avant tout à « se faire un peu d'argent » pour financer ses études ou ses loisirs. La proximité est donc privilégiée et, pour être efficaces, les politiques publiques doivent s'ancrer dans le territoire et, plus précisément, dans le marché local du travail. Ces raisons sociales, économiques, culturelles et spatiales font que l'action publique joue un rôle incontournable. Il est donc nécessaire d'identifier les dispositifs élaborés et/ou soutenus par les pouvoirs publics pour aider les jeunes à trouver un job et d'appréhender les facteurs qui, du point de vue de la gouvernance, contribuent à la réussite de leur mise en œuvre.

En France, le réseau Information jeunesse (IJ) met en œuvre un dispositif de ce type connu sous l'appellation Opération Jobs d'été. Initiée en 1993 par le CIDJ (Centre d'information et de documentation jeunesse) et l'ANPE, cette opération vise à faire bénéficier les jeunes d'une mise en relation directe avec les entreprises et les professionnels de l'animation. En effet, il s'agit pour les jeunes de prendre connaissance des offres d'embauche et de se confronter à des entretiens.

Les journées nationales organisées par le CIDJ en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative et Pôle emploi marquent le coup d'envoi de l'opération. La manifestation a lieu chaque année à la fin du mois de mars, à la Cité des sciences et de l'industrie de Paris. La manifestation la plus récente des 24 et 25 mars 2011 était structurée autour de trois secteurs : un pôle « offres tout secteur », un village des métiers de l'animation, et un pôle « offres Europe/International ». Au moment de la rédaction de ce rapport, le bilan 2011 n'était pas encore disponible mais il sera vraisemblablement similaire à celui de 2010. Les journées 2010 ont attiré plus de 20 000 visiteurs pour environ 30 000 offres en Île-de-France et 100 000 en France et à l'international ; 70 exposants (employeurs et associations) étaient présents. Les visiteurs se situaient majoritairement dans la tranche d'âge des 18-22 ans et étaient pour la moitié d'entre eux étudiants ; 62 % étaient titulaires du baccalauréat et près de 35 % avaient un diplôme de niveau BTS, DUT ou une licence².

Au niveau local, l'opération est portée par environ 1 500 structures IJ qui organisent de manière volontaire des forums ou journées spéciales coïncidant avec la manifestation nationale. Divers partenaires publics et privés sont mobilisés, qui font preuve d'un niveau d'engagement variable. Les jobs proposés couvrent la période estivale s'étalant de fin juin à fin septembre. Si les journées nationales bénéficient d'une importante couverture médiatique, au niveau local, le fonctionnement, la plus-value et les retombées du dispositif restent méconnus, non seulement du grand public, mais aussi des acteurs impliqués dans les politiques de jeunesse et d'orientation professionnelle. L'introduction du Service public d'orientation tout au long de la vie (SPOTLV) en 2011 et les reconfigurations

² Site internet : www.journeesjobsdete.com

institutionnelles qui en résulteront rendent cette connaissance d'autant plus importante que le réseau IJ sera l'un des acteurs impliqués dans la nouvelle constellation.

Réalisée à la demande de la DJEPVA, cette étude de l'INJEP a pour objectif d'apporter un éclairage sur le fonctionnement de « Jobs d'été » à travers le territoire. L'étude vise à faire apparaître :

- le lien entre l'opération nationale et les événements organisés localement par le réseau IJ ;
- les variations locales dans le fonctionnement de l'opération ;
- l'impact de l'opération pour les différents partenaires impliqués ainsi que pour le public ;
- la place des « Jobs d'été » dans la problématique plus globale de l'emploi des jeunes.

Ces quatre grands objectifs sont appréhendés à travers une série de questions :

- Quelles sont les approches et pratiques territoriales les plus innovantes et les plus prometteuses ?
- Quelles conditions doivent ainsi être rassemblées pour que le réseau IJ trouve toute sa place dans une démarche plus globale ?
- Dans quelle mesure l'opération Jobs d'été contribue-t-elle à développer des partenariats au niveau local ?
- Comment les CRIJ peuvent-ils épauler les PIJ et BIJ3 sur la question de l'emploi des jeunes/Jobs d'été ?
- Quels types d'indicateurs de suivi sont et pourraient être mis en place et comment faire remonter l'information pour améliorer la visibilité et les résultats des actions ?

Méthodologie de l'étude

Selon Duran (2010, p. 10-11), l'évaluation des politiques publiques consiste à effectuer une « appréciation raisonnée des actions définies et mises en œuvre par des autorités publiques pour leur contribution au traitement de problèmes publics qu'elles ont identifiés comme nécessitant leur intervention. Appréciation intervenant sur la base d'une connaissance approfondie des conséquences que ces actions induisent comme des processus qui les produisent ».

Bien que ne constituant pas un dispositif officiel des politiques publiques dans le sens où il n'existe pas de directives nationales ou d'obligation de mettre en place des Journées jobs d'été (JJE), l'analyse des processus et des retombées des JJE constitue néanmoins le fil conducteur de cette étude qui s'appuie sur des données recueillies et analysées par le biais d'une approche qualitative et quantitative dont les trois principales sources sont :

1) Une série d'entretiens exploratoires avec une douzaine de responsables du réseau possédant une connaissance globale ou régionale de l'opération (CIDJ, CRIJ, ADIJ, DVEPVA, DRJSCS, DDCS) qui a été réalisée du 7 janvier au 1^{er} février 2011. L'objectif de ces entretiens (d'une durée d'une à deux heures en moyenne) a été de dresser une vue d'ensemble de l'Opération : sa genèse, son fonctionnement et sa place dans les services Information jeunesse.

³ Voir la liste des sigles et abréviations, page 4.

2) Deux études de cas effectuées entre février et avril 2011 dans quatre départements situés dans deux régions : la Seine Saint-Denis en Île-de-France ainsi que les trois départements formant la région Basse-Normandie, le Calvados, l'Orne et la Manche. Les études de cas ont été construites à partir d'une observation de terrain, ainsi que d'entretiens semi-directifs individuels et collectifs avec des informateurs jeunesse de structures locales et leurs partenaires (élus, missions locales et employeurs) dans plusieurs communes. Elles ont été enrichies par une observation participante de plusieurs forums « Jobs d'été » en avril 2011.

En Seine-Saint-Denis, les communes sélectionnées sont : le PIJ de Noisy-Le-Sec, le BIJ Les Lilas, le PIJ de Pantin, le BIJ de Romainville, le BIJ de Saint-Ouen et le BIJ de Tremblay. En Basse-Normandie : le PIJ d'Avranches, le PIJ Grâce-de-Dieu (Caen), le PIJ de Flers, le PIJ de Lisieux, le BIJ de Saint-Lô. Au total, ce sont donc 11 structures qui ont été étudiées et une vingtaine de personnes interviewées⁴. Afin de préserver l'anonymat des personnes interrogées, les extraits de verbatim figurant dans le rapport feront référence à un « membre de l'IJ » ou « membre d'une mission locale », etc., sans mention de localisation, de statut professionnel ou de fonction hiérarchique.

3) Un questionnaire conçu par l'auteure en coopération avec l'INJEP, qui a été mis en ligne par le biais du logiciel Sphinx permettant le recueil et l'analyse automatisée

Note méthodologique :

diffusion et traitement du questionnaire

Le processus de diffusion et de recueil des données a occasionné un certain nombre de disparités géographiques et les résultats sont donc à interpréter avec précaution. Il existe officiellement environ 1 500 structures IJ ; 297 ont rempli et renvoyé le questionnaire en ligne après avoir été invitées par voie électronique à prendre part à l'étude. Cela correspond à un taux de participation d'environ 20 %. Cependant, ce taux ne correspond pas à un taux de réponse réel, le nombre total de structures sollicitées étant inconnu. Bien que l'objectif ait été de contacter l'ensemble du réseau, la diffusion du questionnaire n'a pas été assurée par l'INJEP, mais par les têtes de réseaux IJ, il nous a été impossible de contrôler le processus et de vérifier si la totalité des structures avaient bien reçu l'invitation à remplir le questionnaire. Nous n'avons donc pas pu établir le nombre exact de structures sollicitées. Contactées individuellement par l'INJEP, certaines structures locales ont affirmé ne pas avoir reçu de message les invitant à répondre au questionnaire. Les résultats sont donc parcellaires et leur répartition biaisée. À titre d'exemple, il apparaît que, sur les 297 questionnaires que nous avons reçus, 78 (26 %) ont été remplis par des structures franciliennes (départements 75, 77, 91, 92, 93, 94, 95) tandis que nous n'avons reçu que 12 questionnaires (4 %) des six départements de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et 14 (4,7 %) de la région Bretagne. Sur les cinq départements bretons, 13 questionnaires émanent de Loire-Atlantique et un seul du département d'Ille-et-Vilaine, les trois autres départements n'ayant pas participé. Les trois départements Normands (14, 50 et 61) ont également fait parvenir 14 réponses mais avec une participation relativement plus équilibrée. Par ailleurs, sur les 297 réponses reçues, 275 (92,6 %) indiquaient avoir déjà mis en place une Opération Jobs d'été et sur les 22 structures ayant répondu par la négative, environ 40 % envisageaient de proposer ce type d'action en 2011 ou 2012. On peut en déduire qu'il existe un biais de sélection. Il est impossible d'affirmer que ces données de mise en œuvre des JJE s'appliquent à l'ensemble du réseau.

⁴ Voir la liste des entretiens et la carte du réseau en annexe.

des réponses. Les structures (CRIJ, BIJ et PIJ) du réseau IJ ont été invitées à remplir le questionnaire en mai 2011 et l'analyse des résultats a été réalisée en juin 2011 (voir encadré ci-dessous). Les résultats sont insérés et présentés sous forme de tableaux et de graphiques dans le rapport. Le profil des structures interrogées montre qu'il s'agit, en grande majorité, de PIJ (71 %), suivis de BIJ (22,6 %), de CRIJ (5,7 %) et IJ itinérants (0,7 %). Près de 61 % des structures interrogées avaient pour organisme support une municipalité, les autres se répartissant entre missions locales, centres sociaux ou autres associations. Enfin, 4 % des structures se situaient dans des petites communes de moins de 2 000 habitants tandis que 44 % étaient implantées dans une ville de plus de 20 000 habitants (voir tableaux relatifs au « profil des structures interrogées » ci-dessous).

Enfin, les analyses préliminaires ont été présentées en mai 2011 lors d'une réunion de travail organisée dans le cadre d'une session de formation nationale sur l'Information jeunesse organisée par la DJEPVA⁵. Les échanges avec les participants ont permis d'enrichir les analyses.

Profil des structures interrogées

Tableau 1 : Type de structure (répartition en %)

CRIJ	5,7
BIJ	22,6
PIJ	71
IJ itinérant (bus, etc.)	0,7
Total	100%

N= 297 (Source : Questionnaire INJEP)

Tableau 2 : Organisme support de la structure (répartition en %)

Municipalité	60,9
Mission locale	4,8
Centre social	6,2
Autre association ou structure	28
Total	100%

N= 297 (Source : Questionnaire INJEP)

Tableau 3 : Taille de la commune où se situe la structure (répartition en %)

Moins de 2 000 habitants	4,1
De 2000 à 5000 habitants	16,5
Entre 5000 et 20 000 habitants	35,7
Plus de 20 000 habitants	43,6
Total	100 %

N= 297 (Source : Questionnaire INJEP)

Tableau 4 : Mise en œuvre de Journées Jobs d'été par les structures interrogées

JJE proposées par la structure	Nombre	En %	JJE envisagées en 2011 ou 2012	Nombre	En %
Oui	275	92,6	Oui	9	40,9
Non	22	7,4	Non	3	13,6
Total	297	100	Ne sait pas	10	45,5
			Total	22	100

N= 297 (Source : Questionnaire INJEP)

⁵ Stage Information jeunesse du programme national de formation (PNF) 2011, CREPS (centre de ressources, d'expertise et de performance sportives) d'Île-de-France, Châtenay-Malabry, 10 mai 2011.

Structure du rapport

Suite à ces propos introductifs, le rapport se divise en deux grandes parties : une partie sur la dimension contextuelle et institutionnelle, et une partie sur les aspects opérationnels.

La première partie cherche à appréhender le contexte socio-économique et les recompositions de la gouvernance institutionnelle dans lesquels s'inscrit l'Opération Jobs d'été. Puis, elle présente en détail le réseau IJ et le dispositif. La deuxième partie tente de saisir les configurations locales qui se dessinent à travers les études de cas et s'intéresse à la question fondamentale du partenariat et de la coordination. Enfin, la conclusion dresse un bilan des principales leçons et tente de fournir quelques préconisations.

PARTIE 1 – ASPECTS CONTEXTUELS ET INSTITUTIONNELS

1.1 Jobs d'été : contexte et enjeux

Depuis sa création en 1993, l'Opération Jobs d'été a connu d'importantes adaptations et évolutions. Mais avant de les examiner en détail, il convient dans un premier temps de saisir le contexte dans lequel l'Opération se situe. L'incidence de la crise économique et financière sur les conditions du marché du travail ainsi que les récents positionnements de l'État en matière de service public d'information et d'orientation représentent en effet des enjeux considérables avec lesquels les acteurs doivent composer.

1.1.2 Une nécessité mais des conditions toujours plus difficiles

La deuxième édition du baromètre sur « les conditions de vie et de travail des jeunes en job d'été » réalisé par la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC)⁶ rend compte des difficultés grandissantes que représente l'obtention d'un job d'été. Le baromètre s'appuie sur un sondage effectué en juillet et en août 2010 auprès d'une population de 732 personnes âgées de 15 à 30 ans, semblable aux enquêtés de la première édition du baromètre datée de 2007.

Il ressort qu'entre 2007 et 2010, la population de jeunes interrogés travaillant l'été « pour vivre le reste de l'année » a augmenté de plus de dix points (de 41,7 % à 53,1 %), tandis que la proportion de ceux qui font un job d'été pour « se faire de l'argent de poche » perd douze points. Près de 73 % de ces jeunes ont moins de 23 ans et sept sur dix vivent chez leurs parents. Les trois quarts vivent en zone urbaine. Durant l'été 2010, les jeunes ont eu beaucoup plus de difficultés à trouver un job. 21,3 % des enquêtés affirment n'avoir pas pu travailler faute d'avoir trouvé un emploi contre 10,3 % en 2007.

Près de trois quarts des jeunes saisonniers de 2010 ont travaillé dans des entreprises de moins de 50 salariés. 57,7 % étaient en contrat à durée déterminée mais le nombre de ceux en CDI a triplé en trois ans pour friser les 10 %. La JOC note que le « CDI pendant l'été est utilisé par certains employeurs afin d'éviter de payer une prime de précarité ».

Comme en 2007, les jeunes étaient majoritairement contents de leur job d'été (58,3 %). Les deux tiers ont jugé l'ambiance bonne au travail et près de six sur dix s'y sont sentis respectés. La même proportion a trouvé ses conditions de travail bonnes.

En revanche, un jeune sur cinq ayant effectué des heures supplémentaires n'a pas été payé – ce qui est fréquent dans le commerce – et 18 % des jeunes saisonniers n'ont pas toujours bénéficié d'au moins un jour de repos par semaine. La proportion de jeunes affirmant ne pas être suffisamment payés pour

⁶ Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC), *Baromètre sur les conditions de vie et de travail des jeunes en jobs d'été*, Courbevoie, juin 2011.

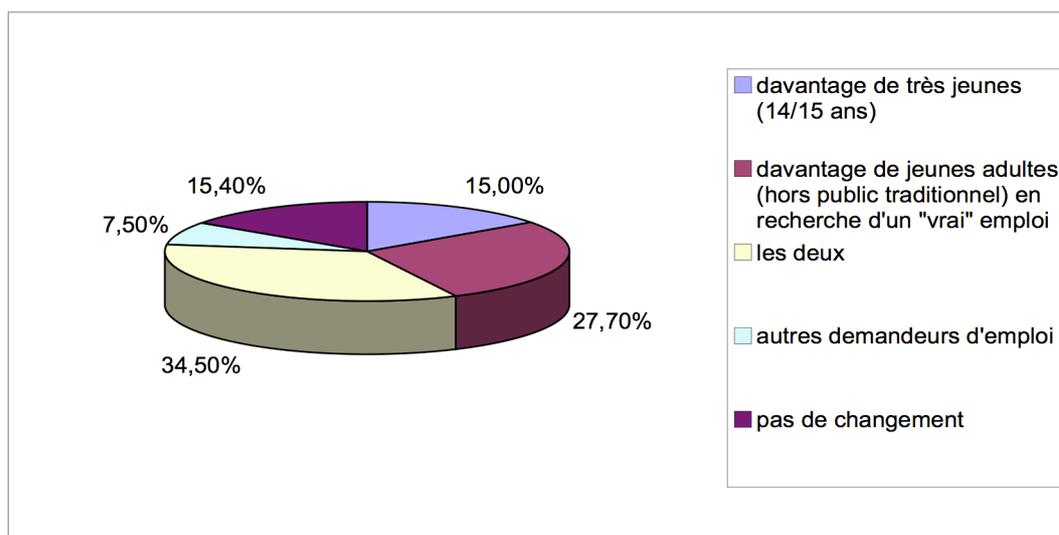
le travail effectué a doublé en trois ans, passant de 9,9 % à 19,4 %. De même, moins d'un jeune sur deux estime avoir eu suffisamment d'argent pour vivre pendant la saison (44,6 %), ce qui représente huit points de moins qu'en 2007. Enfin, près d'un sur trois a trouvé que se loger pendant la saison a coûté cher.

La tension entre la nécessité pour les jeunes de trouver un job et la raréfaction de l'offre que souligne la JOC trouve un écho dans les entretiens menés dans le cadre de notre enquête. Interrogés sur cette question, les acteurs pointent qu'avec l'augmentation du chômage depuis l'irruption de la crise économique en 2008, certains demandeurs d'emploi se tournent dorénavant vers les Journées Jobs d'été pour tenter de mettre un pied dans le monde de l'entreprise ; ce nouveau public suscite une concurrence (et des effets de substitution ou de déplacement potentiels) avec les étudiants auxquelles ces journées sont normalement destinées :

« Le problème qui se pose est que le besoin de travail d'été existe toujours. Cette masse de jeunes est toujours là qui sont sans activité l'été mais, sur les emplois qui sont proposés, ils sont directement en concurrence avec des demandeurs d'emploi qui n'attendent peut-être que deux mois de boulot pour pouvoir vivre. Ça pose un souci sur ce qu'on pouvait appeler « jobs d'été » dans le temps qui est devenu simplement des emplois de courte durée pendant une saison, point final. » (Membre d'une mission locale.)

L'analyse du questionnaire INJEP montre que seulement 15,4 % des structures ne constatent aucun changement dans le type de public accueilli depuis le lancement de l'Opération. Près de 28 % disent remarquer l'apparition de jeunes adultes (hors public traditionnel de lycéens et étudiants) en recherche d'un vrai emploi et 15 % l'apparition d'un très jeune public de 14-15 ans tandis qu'environ 35 % accueillent ces deux nouveaux types de public et 7,5 % un autre public encore plus élargi de demandeurs d'emploi plus âgés (figure 1).

Figure 1 : Évolution des publics accueillis depuis la mise en place de l'Opération



(Source : questionnaire INJEP)

Des travaux du Centre d'études de l'emploi (CEE) s'intéressant à l'impact de la crise sur les trajectoires professionnelles des jeunes de 15 à 29 ans montrent que celle-ci a provoqué un ralentissement depuis fin 2008, à l'exception des transitions de l'emploi vers le chômage (Danzin *et al.*, 2011). Par ailleurs, un récent article de Médiapart⁷ interroge les répercussions de la crise sur le travail saisonnier. Actuellement, il y aurait entre 1 et 1,2 million de saisonniers en France dont 800 000 dans l'agriculture – pour la cueillette, les vendanges, l'ostréiculture, etc. Depuis 2008, on constate que l'emploi saisonnier est de plus en plus déconnecté de la notion de « saison » et sert dans certains cas à pourvoir des missions d'intérim ou des CDD classiques dans la grande distribution, les transports, etc. La classification en job d'été ou emploi saisonnier permet aux employeurs d'être exonérés de la prime de précarité de 10 % de la totalité du salaire brut sur la période. Il arrive que certains jeunes diplômés reviennent à leur job d'été après une ou deux recherches vaines dans leur secteur et qu'ils finissent par y rester en enchaînant des contrats précaires, ainsi que le montrent les travaux du sociologue Richard Dethyre (2007).

Bien qu'il constitue un contrat de travail, rappelons que la vocation initiale du job d'été est d'offrir une découverte du monde du travail. Serait-il néanmoins amené à perdre cette vocation pour se transformer en emploi classique ? Cette interrogation est au cœur des transformations que connaît l'Opération Jobs d'été. En effet, le contexte de crise économique signifie que la démarcation entre le secteur traditionnel de l'emploi fixe et celui de l'emploi saisonnier est de moins en moins accentuée.

En outre, depuis l'irruption de la crise économique, les professionnels interrogés constatent qu'il devient difficile de maintenir la participation de certains employeurs de ce secteur, certains ne prenant plus part à l'Opération.

« Il y a moins d'offres depuis quelque temps. C'est net. L'agroalimentaire, ils ne viennent plus. Ils étaient très demandeurs et là, ils sont tellement sollicités déjà spontanément. On reste en relation avec eux. Ce qu'ils nous ont dit, c'est qu'ils ont des tas de candidats qui sont des chômeurs et qui sont prêts à bosser l'été. Un mois, deux mois, ils prennent ce qu'ils trouvent alors qu'avant c'étaient des emplois qui étaient assez délaissés. » (Membre IJ.)

D'après les entretiens menés, avant 2008, certaines entreprises n'hésitaient pas à recruter au-delà de leur bassin d'emploi. C'était par exemple le cas d'Eurodisney qui, cherchant des candidats « différents », recrutait aux cours des journées organisées par le CRIJ de Basse-Normandie au Centre de congrès de la ville de Caen. En sus du job, Eurodisney proposait un hébergement en région parisienne. De la même manière, Brittany Ferries, un partenaire de longue date, a été dans l'obligation de se retirer de l'Opération face à la baisse de son activité. Les restrictions budgétaires ont par conséquent amené ces entreprises à modifier la gestion de leurs ressources humaines et leurs modes de recrutement.

⁷ Rousseau, N. « Du chômage à l'engrenage du travail saisonnier », *Médiapart*, 30 juillet 2011.

« Les entreprises ont des budgets de plus en plus serrés, de plus en plus restreints. On avait par exemple Brittany Ferries qui était un gros pourvoyeur d'offres. Et puis ils s'intéressaient aux jeunes. Depuis trois ans déjà, ils essaient surtout de stabiliser leurs emplois. Ils m'avaient expliqué qu'ils avaient des contrats à durée déterminée. Ces gens-là, ils essayaient de les garder au maximum – ils auraient été au chômage autrement – donc ils essayaient de les caser dans des jobs d'été. Donc ils n'ouvraient plus et puis ils me disaient : “On ne va pas venir pour faire semblant.” Nous, on ne voulait pas qu'ils viennent faire de la pub. Ils venaient depuis longtemps à la journée Jobs. Ils étaient désolés, nous aussi. » (*Ibid.*)

L'une des principales caractéristiques de l'offre de jobs est sa segmentation qui reflète le modèle d'*insiders/outsiders* des économistes Assar Lindbeck et Dennis Snower puisque les jobs que l'on pourrait considérer comme les plus « nobles », ceux qui consistent à effectuer des remplacements de salariés du secteur public ou de grandes entreprises du secteur privé pendant leurs congés d'été, sont typiquement réservés aux enfants du personnel et donc hors de portée du public des journées Jobs d'été. Une informatrice jeunesse d'un PIJ de Seine-Saint-Denis évoque le problème d'asymétrie par lequel certaines entreprises qui bénéficient d'avantages fiscaux en raison de leur implantation en ZUS « ne jouent pas le jeu » en verrouillant les jobs d'été pour les jeunes de la commune – en grande partie issus de l'immigration – souvent en raison de préjugés.

« Il y a des entreprises sur [Municipalité X] qui sont prestigieuses et qui embauchent l'été mais ne font aucune communication. Quand vous allez vous balader dans la zone industrielle, des entreprises, il y en a plein. L'entreprise Y, ils ont un entrepôt là mais ils n'affichent pas le nom sur leur fronton. Ils prennent des enfants du personnel parce que c'est plus facile, ça va pas se divulguer. Un jeune qui vient avec sa casquette, il va voir qu'il y a des bureaux et après ça pourrait dégénérer. J'aimerais me tromper. » (Membre IJ.)

À Caen, le CRIJ de Basse-Normandie constate que le désistement de certains employeurs est lié au fait qu'ils réembauchent les jeunes recrues des années précédentes pour éviter la perte de temps que représentent le recrutement et la formation de leurs saisonniers. Pour redynamiser et élargir l'offre, le CRIJ fait un travail direct de prospection (que d'autres structures préfèrent déléguer à Pôle emploi – nous reviendrons sur la question de la division des rôles (voir chapitre p. 41). Ainsi, ses personnels démarchent plusieurs grandes entreprises et constatent un verrouillage difficile à « débloquer » :

« Une année, on a fait la tournée des banques. Ils réservent leurs emplois d'été aux enfants du personnel ou aux enfants des gros clients et, comme par hasard, les jeunes des quartiers qui ont des parents au chômage ou avec un boulot dans lequel les enfants ne peuvent pas avoir de job d'été, eux ils n'ont jamais rien. Nous on se bat beaucoup contre ça mais pour débloquer ça, c'est difficile [...] On a demandé à certaines entreprises qui réservent aux enfants du personnel de nous laisser un petit pourcentage. On n'a rien réussi là-dessus. » (Membre IJ.)

Une autre piste d'analyse concernant la raréfaction des offres de jobs d'été concerne les effets de déplacement liés à la concurrence des stages, souvent préférés par les employeurs aux CDD et jobs d'été pour combler un besoin temporaire de main-d'œuvre :

« C'est le scandale du siècle au niveau national : des propositions d'emplois réels qui se font sous forme de stage sous prétexte d'acquérir une expérience professionnelle pendant l'été. C'est un autre effet pervers de ce qu'ils appellent stages qui sont la plupart du temps des offres d'emplois déguisés. » (Membre d'une mission locale.)

Ces mutations de l'emploi signifient que les professionnels de l'IJ se trouvent pris dans une tension importante. Au niveau local, ils insistent sur le fait que la qualité des jobs proposés se doit de primer sur la quantité. Il s'agit de faire en sorte que leurs offres soient des offres « réelles » rigoureusement sélectionnées car il faut éviter de faire courir un risque aux jeunes en les aiguillant vers des employeurs peu scrupuleux qui ne respectent pas le droit du travail. Au niveau national, le guide d'information sur les Jobs d'été produit par le CIDJ, qui comprend des informations sur la législation du travail et des conseils pour la candidature, est mis à disposition des structures qui, si elles le souhaitent, peuvent la reproduire intégralement ou en extraire certains éléments. Ce guide fait figurer une publicité pour McDonald's sur sa quatrième de couverture. Certaines personnes interrogées constatent que cet employeur figure comme l'un des principaux annonceurs et recruteurs en Île-de-France dans le cadre de l'Opération Jobs d'été. Cela soulève des questions, voire des controverses quant à la restauration fast-food en tant que pourvoyeuse d'une première expérience professionnelle. En effet, de nombreux travaux ont montré que la restauration fast-food se caractérise par une gestion du personnel fondée sur la flexibilité et la pénibilité du travail que les lycéens et étudiants les moins bien dotés en capital social et les plus préoccupés par le chômage sont prêts à accepter (Pinto *et al.*, 2000 ; Brochier, 2001 ; Gould, 2010).

En dehors de l'agriculture, du tourisme et de l'hôtellerie-restauration, les deux autres secteurs très présents à travers le territoire sont l'animation et la distribution. Historiquement, le secteur de l'animation représente l'archétype du job d'été, les informateurs jeunesse en étant d'ailleurs eux-mêmes souvent issus. Il recrute des animateurs/trices et agents pour les centres de vacances loisirs pendant les périodes de vacances. Néanmoins, la encore, certaines difficultés se profilent puisque qu'il est nécessaire de posséder un BAFA (brevet d'aptitudes aux fonctions d'animateur) reconnu par l'État. La formation nécessite une préparation en amont et s'avère coûteuse puisqu'il faut compter en moyenne mille euros. Il existe certes des bourses mais la demande des jeunes est supérieure à l'offre et certains sont donc déçus de ne pouvoir accéder à cette formation.

Au sein du secteur de la distribution, de nombreuses grandes enseignes (Carrefour, Leclerc, Monoprix, etc.) sont représentées. Les entreprises de la grande distribution ont une approche pragmatique de leurs territoires de recrutement. Elles privilégient pour l'essentiel le marché local qui représente le grand avantage de « l'informalité » (réseaux sociaux de recrutements), de la stabilité des relations avec les prestataires de formation, mais aussi de la stabilité liée à l'implantation locale des personnes recrutées (Giraud, 2009). Dans un territoire de proximité, les entreprises du secteur de la distribution tiennent également à développer une image positive auprès de leur clientèle. Ainsi que nous l'explique un responsable des ressources humaines de l'entreprise Décathlon qui a participé à l'Opération en Seine-Saint-Denis :

« Toutes les entreprises qui y participaient, en l'occurrence Décathlon, avaient comme volonté de recruter des gens de la zone dans laquelle elles étaient implantées, ce qui est normal. Avant tout, nos collaborateurs sont nos clients. »

Connu pour la vente de marchandises et d'équipements sportifs, Décathlon fait partie des entreprises très investies dans Jobs d'été. À Noisy-le-Sec, l'entreprise avait six offres en 2009 et a embauché quatre jeunes via l'Opération Jobs d'été. En 2010, sur une douzaine d'offres, elle a embauché trois jeunes sous contrat étudiant dont l'un a été prolongé en CDI. Bien entendu, ces retombées sont positives compte tenu des taux d'embauche faibles⁸ qui semblent caractériser les Journées Jobs d'été. Pourtant, comme pour la restauration fast-food, les sociologues notent que la qualité de l'emploi chez Décathlon est source de controverses. Au-delà d'un phénomène de mode et de l'inventivité commerciale des dirigeants, le succès de cette entreprise tient aussi « aux formes d'emplois proposés qui se déclinent selon la gamme des “jobs de jeunes” : à temps partiel, souvent mal payés et exigeant peu de qualifications hormis la possession d'un capital sportif », c'est-à-dire d'un bon niveau de connaissance et de pratique dans un ou plusieurs sports (Gasparini, 2003, p. 93).

En somme, compte tenu de la rareté des offres, la question qui reste posée est de savoir si des emplois considérés comme dégradés sont « mieux que rien ». Il s'agit là d'un débat impliquant un jugement de valeur qui dépasse le cadre de ce rapport mais qu'il est néanmoins important de souligner afin de mieux cerner les enjeux auxquels sont confrontés les professionnels de l'IJ.

1.1.2 Le nouveau référentiel territorial en matière d'orientation

L'étude sur les Jobs d'été a été réalisée alors qu'intervenait une modification du paysage institutionnel de l'orientation scolaire et professionnelle en France. La mise en place progressive à partir de fin 2011 du nouveau Service public d'orientation tout au long de la vie (SPOTLV)⁹ a notamment pour objet une rationalisation des quelque 8 500 points d'accueil et/ou d'information dans ce domaine (dont ONISEP, CIO, BIJ/PIJ, Centre-Inffo, missions locales, etc.) avec une clarification et une mise en complémentarité de leurs missions. Il est important d'en saisir les enjeux puisque l'Opération Jobs d'été est un exemple type des actions concertées prévues par le SPOTLV.

Selon le décret du 4 mai 2011 qui institue la création du SPOTLV, le double objectif gouvernemental est à la fois « d'inciter le plus grand nombre de travailleurs à recourir à ce service » et à « accroître la performance à la fois de chaque organisme et du service public de l'orientation en favorisant les échanges d'expériences, de pratiques, et les formations communes entre les acteurs professionnels de l'orientation ».

Pour ce faire, les organismes sont rassemblés en des « pôles information et orientation sur les formations et les métiers » « pôle orientation pour tous ». Ces pôles ne sont pas forcément des guichets ou lieux « uniques » immobiliers mais un ensemble de structures de proximité labellisées sous une

⁸ Dans le questionnaire INJEP, 50 % des répondants déclarent être certains qu'aucun jeune n'a été embauché à l'issue de leur journée Jobs d'été et seulement 10 % sont certains que celle-ci a engendré des embauches, même s'il leur est difficile de les quantifier (voir figure 4, p. 30).

⁹ Celui-ci a été annoncé dans le cadre de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle du 24 novembre 2009.

même appellation. Pour obtenir le label, celles-ci doivent passer une convention entre elles et soumettre leur demande de labellisation au préfet de Région. La convention est ensuite examinée par le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), qui rend un avis. Le préfet décide ou non de délivrer à ce réseau d'acteurs le label « Orientation pour tous ». Les premiers labels seront délivrés en septembre 2011. À terme, environ 350 pôles seront ainsi labellisés tandis qu'un service dématérialisé numérique (SDM), comprenant un portail Internet et une plate-forme téléphonique, sera mis en place fin 2011 pour informer et orienter les publics.

Les organismes s'engageront à recevoir, en plus de leur public habituel, tous les publics de manière indifférenciée pour leur dispenser un premier niveau d'information avant de les orienter vers la structure adéquate.

Qu'elle soit scolaire ou post-scolaire, l'orientation s'inscrit dans des dynamiques territoriales. Celles-ci sont, bien entendu, nettement plus marquées dans le cas de l'orientation post-scolaire qui est résolument ancrée dans la dimension locale de la relation formation/emploi. Selon un groupe de chercheurs (Berthet *et al.*, 2010) qui s'est intéressé à ces questions pour l'orientation scolaire (et tout particulièrement au rôle des centres d'information et d'orientation [CIO]), il est nécessaire d'aborder les politiques publiques d'orientation à travers d'autres pistes de compréhension que celles axées sur le déterminisme de la reproduction sociale ou sur une vision « stratégiste » postulant l'autonomie des acteurs. Ils montrent que les dispositifs et processus d'orientation sont adossés à des « pratiques situées » qui doivent se comprendre dans leur contexte local. Les travaux consacrés aux politiques locales montrent qu'il est important de cerner à la fois les instruments et les représentations qui soutiennent les mécanismes de coordination d'acteurs (Lascoumes, Le Galès, 2005). Les instruments d'action publique sont généralement centrés sur deux principes d'action : la délégation de pouvoir et l'élaboration collective. Ces instruments ont pour fonction de socialiser les acteurs et de les inciter à développer un langage et des références communs, sur la base desquels ils pourront par la suite élaborer collectivement un cadre commun à l'action publique (Giraud, 2009, p. 51). De plus, selon le type de coordination qu'ils développent, les opérateurs de l'orientation investissent des échelles territoriales différentes, allant de l'établissement à la zone emploi (Berthet *et al.*, 2010, p. 45).

Certaines instances peuvent bénéficier de plus de souplesse ou d'autonomie que d'autres qui sont régulées par une plus forte relation hiérarchique avec leur ministère de tutelle ou avec les structures dites de « premier niveau ». Comme le constate Dominique Vial (2010), lorsque les initiatives locales du champ emploi-formation se retrouvent prises au piège de dispositifs préétablis, la logique de « *bottom-up* » – c'est-à-dire l'élaboration d'une véritable stratégie ascendante, émanant du territoire – est rarement visible. Pour l'instant, les nouvelles formes d'organisation territoriale dans le domaine de l'orientation, de la formation et de l'emploi génèrent essentiellement une interconnaissance accrue des acteurs et des dispositifs dont ils sont porteurs.

Le réseau IJ dans sa logique d'information généraliste accueille des étudiants ainsi que des jeunes adultes ou salariés en demande d'emploi et s'inscrit de ce fait parfaitement dans les problématiques de

la gouvernance territoriale. Si l'objectif de l'étude n'est pas de comparer la manière dont différents acteurs abordent le territoire, le positionnement de l'IJ au sein de la régulation territoriale est un thème omniprésent :

« On est dans une période de remise en question, une remise à plat totale de l'information jeunesse. On a une réunion importante vendredi, on a invité tous nos partenaires pour réfléchir sur le territoire, sur notre réseau, s'il fonctionne bien ou pas et qu'est-ce qu'on peut mettre en place pour que ça se passe au mieux. On n'a pas attendu le SPO pour réfléchir sur le sujet. Si on n'avait pas cette ouverture-là, on serait en train de dépoussiérer nos classeurs tous les jours à attendre les jeunes ou les parents. » (Membre IJ.)

Or comme le souligne un récent rapport du conseil régional d'Île-de-France (2009), le champ de l'accueil, information, orientation (AIO) ne fait pas « système ». Il se caractérise par une juxtaposition de réseaux, et de ce fait, est largement atomisé et cloisonné, ce qui rend l'offre proposée peu compatible avec l'idée d'une orientation tout au long de la vie. En outre, ce cloisonnement favorise le développement de conceptions de l'AIO différentes d'un réseau à l'autre en référence à leur rôle et à leurs missions.

L'Opération Jobs d'été qui s'est construite depuis plus de 15 ans avec le soutien de partenaires pour répondre aux besoins d'emploi des jeunes a vu son positionnement se complexifier du fait la crise économique et de l'évolution du monde du travail. La mise en place du Service public d'orientation (SPO) dont les effets ne sont tous immédiatement discernables est susceptible d'influencer l'Opération sans visibilité immédiate.

1.2 Le Réseau information jeunesse et l'Opération Jobs d'été

1.2.1 Historique, missions et infrastructure IJ

Le réseau Information jeunesse (RIJ) est apparu dans le contexte de changement social de « l'après 1968 » avec la revendication à de nouveaux droits, tels que le droit à l'information. Après la création en 1969 du CIDJ au 101 quai Branly à Paris à l'initiative du secrétariat d'État à la Jeunesse et aux Sports, le réseau prendra progressivement forme à partir de 1976, avec l'émergence de centres régionaux d'information puis de bureaux Information jeunesse et points Information jeunesse dans les années 1990. En 2011, le réseau compte 26 CRIJ, 262 BIJ et 1303 PIJ¹⁰. À elle seule, l'Île-de-France compte 220 structures employant 500 professionnels. L'IJ est d'intérêt général, définie et garantie par l'État. Au nom de l'État, le ministère chargé de la jeunesse labellise les structures et coordonne leur développement en lien avec les centres régionaux d'Information jeunesse et avec le concours des collectivités locales. Si certaines structures BIJ-PIJ possèdent un statut associatif, on estime que la majorité (environ 70 %) sont municipales. Pour ce qui est des deux territoires étudiés, en Seine-Saint-

¹⁰ Ainsi la différence des BIJ et les PIJ est fonction notamment du volume horaire, de la nature de la structure, du nombre de postes affectés).

Denis, les 22 structures labellisées dépendent des mairies ; en Basse-Normandie, une minorité de structures comme celles de Cherbourg ou de Coutances sont associatives.

Chaque année, le réseau accueille en moyenne 5 millions de jeunes. Pour l'IJ, les jeunes sont définis comme une catégorie au sens large, sans limite d'âge et peuvent être accompagnés de leurs parents et autres adultes référents. L'information est pluraliste et traite de tous les sujets qui concernent la vie quotidienne et les droits des jeunes : enseignement, formation professionnelle, emploi, vie pratique, transports, logement, santé, culture, sports, loisirs, vacances, etc. Ainsi que le précise la charte de l'Information jeunesse datant de 2001, le réseau a pour missions : 1) d'accueillir de manière gratuite, anonyme, individualisée et sans rendez-vous ; 2) de garantir pour tous l'égalité d'accès et le droit à l'information, sans aucune discrimination ni exception et ; 3) de transmettre une information pratique, complète, impartiale, exacte, actualisée, accessible sans contraintes financières ou réglementaires et disponible sur supports papier et électronique. La consultation est modulée selon la demande, de l'autodocumentation à l'entretien individuel.

En lien avec la DJEPVA et la DRDJS d'Île-de-France, le CIDJ est à la fois une tête de réseau nationale et régionale. Il anime les CRIJ et, en Île-de-France les centres départementaux (CIJ) et associations départementales de l'IJ (ADIJ). Les CIJ relèvent de la grande couronne (Seine-et-Marne, Val d'Oise, Yvelines) et les ADIJ des trois départements de petite couronne (le Val-de-Marne, les Hauts-de-Seine et la Seine-Saint-Denis). En Seine-Saint-Denis, l'ADIJ-93 existe depuis 1996. L'association regroupe une vingtaine de bénévoles issus de structures locales. Au moment de nos entretiens, l'ADIJ recrutait un agent de développement ayant pour mission de coordonner les 22 structures du département.

La DRJSCS soutient le CIDJ et assure la coordination du RIJ et sa labellisation avec les directions départementales interministérielles (DDI) ; elle confie au CIDJ l'animation du réseau régional et parisien ainsi que la professionnalisation des informateurs jeunesse.

1.2.2 Principes et postures professionnelles de l'Information jeunesse

De par sa vocation généraliste, le réseau IJ se distingue fortement des autres acteurs de l'orientation et de l'information tels que les CIO, PAEJ ou l'ONISEP et de l'insertion tels que Pôle emploi ou les missions locales. Lors des entretiens réalisés pour cette étude, les questions relatives au métier d'informateur jeunesse et aux « postures professionnelles » ont été systématiquement abordées avec les personnels¹¹. Ceux-ci mettent en exergue la spécificité de leurs responsabilités vis-à-vis des jeunes en insistant de manière récurrente sur les valeurs humanistes, le souci pédagogique ainsi que

¹¹ Les informateurs jeunesse sont recrutés à niveau bac+2 et bénéficient d'une formation spécifique et obligatoire de 18 jours. En Île-de-France, celle-ci est dispensée par le CIDJ tandis que dans les régions, ce sont les CRIJ qui assurent la formation selon des modalités et sur une durée qui leur sont propres.

l'accompagnement à la citoyenneté et à l'autonomie. Cependant, il s'agit d'un accompagnement axé avant tout sur l'écoute et la mise à disposition de ressources et de moyens pour faciliter la concrétisation de projets qui permettront aux jeunes de s'épanouir :

« En termes de métier et de compétences, c'est la question d'être capable d'entendre les besoins d'une personne et de lui donner à la fois des informations et aussi des moyens pour faire des démarches. Jobs d'été, ça s'inscrit dans ce cadre-là : c'est un moyen pour des jeunes d'avoir de l'autonomie et de réaliser leur propre projet. On est bien dans cette idée-là. C'est bien la fonction d'un PIJ ou d'un informateur jeunesse. C'est pas un genre de Pôle emploi bis ou de mission locale bis. C'est pas l'idée de travailler sur la question de l'insertion professionnelle. On peut aussi mettre en œuvre quelque chose qui peut s'appeler de l'accompagnement mais c'est pas un accompagnement social. Ce n'est pas l'accompagnement que va faire un travailleur social. » (Membre IJ.)

Certains professionnels de l'IJ soulignent que leurs pratiques sont inspirées des techniques de « *counselling* », un terme issu de l'anglais et qui renvoie à la notion d'écoute active. Cette écoute n'impose pas de solution particulière, mais vise à aider la personne à trouver par elle-même les réponses. Le *counsellor* se démarque du psychologue ou de l'assistant social : il décrypte les besoins et fait le relais vers d'autres institutions.

Le jeune n'a aucune obligation de se rendre dans les locaux de l'IJ. Il est en demande d'information et donc dans une démarche volontariste : c'est bien lui qui pousse la porte de l'IJ, il n'est pas contraint de le faire. Le service rendu est adapté à ses besoins, il peut rester cinq minutes ou une heure. La charte de l'IJ précise que le jeune bénéficie d'un anonymat, au niveau local. Dans les communes de petite taille, le public tend à être un public d'habitues avec lequel se développent des liens de proximité et de confiance. La relation ne s'apparente ni à une relation de « clientèle », ni à une relation de contrôle telle que pourraient la connaître les jeunes indemnisées en recherche d'emploi. Ainsi, les professionnels de l'IJ sont souvent perçus comme étant plus accessibles que d'autres. Il faut par ailleurs souligner que les professionnels de l'IJ sont souvent issus des secteurs de l'animation et de l'éducation populaire, ce qui favorise une démarche relationnelle de type associatif. Les citations qui suivent permettent de saisir quelques différences avec d'autres types de professionnels ou de « conseillers » :

« Le Pôle emploi ou la mission locale, pour eux, c'est un rendez-vous toutes les trois semaines ou tous les mois qui ne leur apporte pas forcément quelque chose. » (Membre IJ.)

Indiquant un bulletin anonyme dans une boîte destinée aux commentaires des usagers, une informatrice jeunesse nous dit :

« Regardez ce qu'un jeune nous a marqué là : le PIJ ne peut pas remplir le rôle du Pôle emploi. C'est ce que l'élue souhaiterait faire. Ça impliquerait des rendez-vous comme à la mission locale. » (Membre IJ.)

Un responsable de PIJ et sa collègue de la mission locale évoquent ces différences qui ne sont, selon eux, pas rédhibitoires, la collaboration permettant de faire évoluer les pratiques de chacun :

Mission locale : La façon de travailler, elle évolue.

PIJ : J'me professionnalise.

Mission locale : Et moi je m'assouplis ! En tant que chargée de projet, j'ai une méthode. Je suis dans la démarche projet avec des moyens, objectifs, délais, acteurs, enfin quelque chose d'assez structuré. Il faut quand même rassembler des partenaires, on a des échéances et lui pas du tout. On n'a pas la même façon de travailler. Même si moi je me suis un peu assouplie dans ma façon de travailler, lui il s'est un peu structuré.

Il apparaît que les professionnels de l'IJ souffrent d'un certain manque de reconnaissance lié à leur statut. En Seine-Saint-Denis, la plupart ne sont pas salariés de la fonction publique et les possibilités d'évolution de carrière sont restreintes ce qui crée des problèmes de *turn over*. En Basse-Normandie, les professionnels que nous avons interrogés sont pour la plupart issus des anciens emplois-jeunes mis en œuvre à la fin des années 1990. Ces derniers sont donc en poste depuis nettement plus longtemps que la plupart de celles et ceux que nous avons interrogés en Seine-Saint-Denis et bénéficient d'un statut de fonctionnaire.

1.2.3 Jobs d'été : des journées nationales aux forums locaux

C'est d'abord sous une forme expérimentale que les agents du CIDJ et leurs collègues, une dizaine de conseillers de l'antenne ANPE installée dans les murs du CIDJ, conçoivent cette journée qui connaît vite un succès retentissant. L'Opération a évolué et perduré sous cette forme pendant une dizaine d'années avec toujours davantage de jeunes.

« La première année, on a fait ça de manière un peu artisanale. On a mis un petit chapiteau juste devant le CIDJ, quelques stands à l'intérieur et on a été envahis par des centaines de jeunes pour lesquels cela correspondait vraiment à un besoin. La première année, on a un peu tâtonné. On a beaucoup plus structuré les choses à partir de la deuxième année en termes de volume, de gestion, de prospection, d'offres. On a professionnalisé le système, on a mis un grand chapiteau, on a eu la capacité à gérer beaucoup de monde, environ 15 000, 16 000 à 20 000 jeunes qui venaient par jour, c'était considérable donc il fallait être très bien organisé. La queue, la file d'attente était très longue. Victimes du succès, on arrivait au bout techniquement de ce qu'on pouvait faire. Les gens faisaient la queue pendant des heures. Sur le confort, c'était insatisfaisant. » (Membre IJ.)

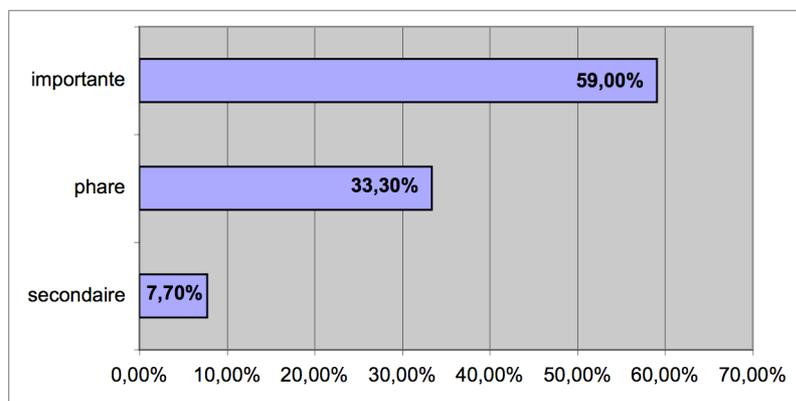
Puis, en 2004, le ministre de la Jeunesse et des Sports, Jean-François Lamour, sensibilisé à la demande des jeunes et au service apporté, décide de soutenir une organisation renforcée de l'Opération. Celle-ci est déplacée du CIDJ vers la Cité des sciences et de l'industrie de Paris-La Villette. Un prestataire d'événementiel, Idéepole, est chargé d'organiser la logistique, et les partenaires d'assurer le service d'information et d'orientation. Comme tout salon de l'emploi de cette envergure, l'avantage évident pour les deux parties est que ces journées offrent un gain de temps : elles permettent aux employeurs de voir un maximum de candidats et aux jeunes de se présenter auprès d'un nombre important de recruteurs.

Les JJE d'Île-de-France permettent de lancer l'Opération nationale à une date unique. La collaboration de l'État (services de jeunesse, Pôle emploi) et des partenaires (associations IJ, partenaire

évènementiel) se poursuit au plan national et en région, notamment avec les collectivités territoriales qui sont associées pour partie.

Les résultats du questionnaire montrent que l'Opération Jobs d'été est « rodée » dans le réseau puisque parmi les 92,6 % qui la mettent en œuvre, 58,9 % le font depuis plus de cinq ans. Pour un tiers d'entre elles, il s'agit d'une opération phare et pour près de 60 % d'une opération « importante ». Elles ne sont qu'environ 8% à considérer que Jobs d'été est une opération « secondaire » au sein de leur gamme d'activités (voir figure 2). De plus, 60 % des structures considèrent que l'Opération a pris davantage d'importance depuis son introduction initiale. Parmi les rares qui ont répondu ne pas avoir de journée Jobs d'été, environ 40 % ont l'intention d'en proposer une en 2012 tandis que 45 % sont encore indécises (voir tableau 4). Ces chiffres signalent donc un intérêt très marqué pour l'Opération.

Figure 2. Jobs d'été est une Opération...

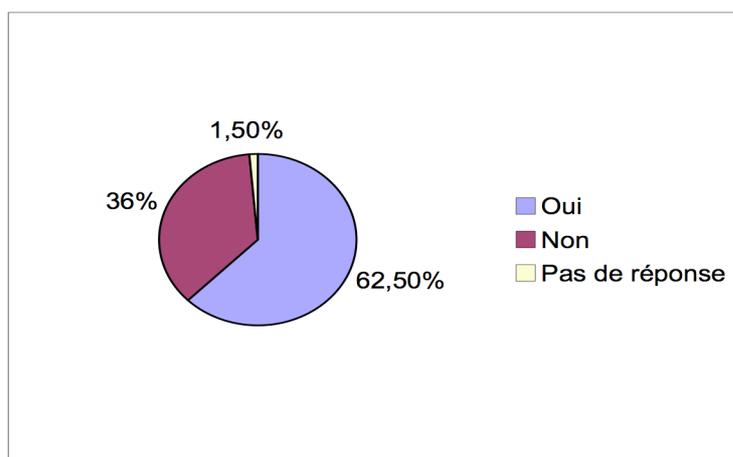


N= 275 (Source : questionnaire INJEP)

Par ailleurs, près de deux tiers se déclarent satisfaites des ressources dont elles disposent pour la mettre en œuvre (voir figure 3). Celles qui répondent par la négative évoquent le manque d'offres et d'investissement des employeurs plutôt que le manque de personnel ou de moyens budgétaires. En Basse-Normandie, le CRIJ a été pionnier puisqu'il a inauguré ses journées dès 1994, un an après le CIDJ :

« Les Jobs d'été, on les a mis à la sauce normande, c'est-à-dire à notre sauce selon nos moyens, selon nos partenariats, et puis en étant convaincus parce que ça répondait à une demande des jeunes. » (Membre IJ.)

Figure 3. Satisfaction concernant les ressources pour mettre en œuvre les JJE



N= 275 (Source : questionnaire INJEP)

À l'échelon local, il est intéressant de constater que la mise en place de l'Opération se fait également de manière très volontariste, sans être imposée par les têtes de réseaux. Là aussi, c'est avant tout la demande des jeunes qui motive la mise en place ainsi que l'illustrent ces propos d'une informatrice jeunesse en Seine-Saint-Denis :

« On a ouvert la structure en 2006. Il y avait un forum de l'emploi qui était organisé par la ville pour tout public. C'était un vrai forum et on s'est dit : "Ce serait bien d'en organiser un pour les jeunes". On a ouvert en mars et l'été est arrivé et on eu des jeunes qui sont venus nous demander. Du coup, on s'est dit : "On va faire ça, on va essayer en tout cas !" »

Pour ce qui est de l'organisation des journées, un important travail s'effectue en amont. Les informateurs jeunesse rapportent que l'élaboration commence en général six mois avant la manifestation, vers le mois d'octobre. Pour faire connaître l'existence de la journée/du forum, plusieurs outils de communication sont mobilisés dans la phase de préparation. La grande majorité des informateurs jeunesse préparent des affiches et des brochures ; certains font appel à des radios locales pour annoncer la manifestation ou créent un site internet ; d'autres préparent et impriment des flyers qu'ils distribuent eux-mêmes à la sortie des lycées ou des gares.

Un grand nombre d'actions (ateliers CV, rédaction de lettres de motivation, préparation à l'entretien d'embauche) sont organisées dès le mois de mars (quelques semaines avant le forum) mais leur utilité n'est par toujours comprise par les jeunes en recherche d'un job, dont la vision du temps se résume à l'horizon immédiat. S'ils consentent à la recherche d'emploi, la raison qui les motive est avant tout la possibilité de bénéficier d'une recherche simplifiée, grâce à la présélection d'offres réalisée par les organisateurs. Les jeunes n'intègrent pas vraiment la nécessité d'un temps de préparation et de recherche bien avant la venue de l'été et là encore, les agents mettent en exergue la mission pédagogique du PIJ/BIJ : aider les jeunes à « se projeter ». Si la plupart des structures rapportent que des offres de jobs à l'international sont présentées lors des journées (notamment avec l'intervention du service Europe direct du CRIJ de Basse-Normandie et d'associations spécialisées recensant des offres en Grande-Bretagne par exemple), celles-ci ne sont pas les plus recherchées par les jeunes qui privilégient la proximité.

Les journées et forums se tiennent généralement hors des murs du PIJ/BIJ dans des salles municipales (salles polyvalentes, salles de fêtes, etc.) sur une journée entière ou une demi-journée. Les partenaires institutionnels et les employeurs disposent d'un stand. La structuration de l'espace est particulièrement importante. Ainsi certains forums possèdent des espaces dédiés à certains thèmes, par exemple, des espaces « entreprises », « jobs à l'étranger », « secteur de l'animation », « multimédia », ce qui atteste d'un effort particulier pour faire en sorte que le public puisse s'y retrouver plus facilement. Un agent (soit du PIJ/BIJ ou un partenaire) se charge de diriger le public vers l'espace le plus approprié ce qui facilite le flux des jeunes. À cet égard, les journées du BIJ de Tremblay, du CRIJ à Caen et du PIJ de Lisieux sont exemplaires. En sus des prestations habituelles, des représentants de l'URSSAF sont

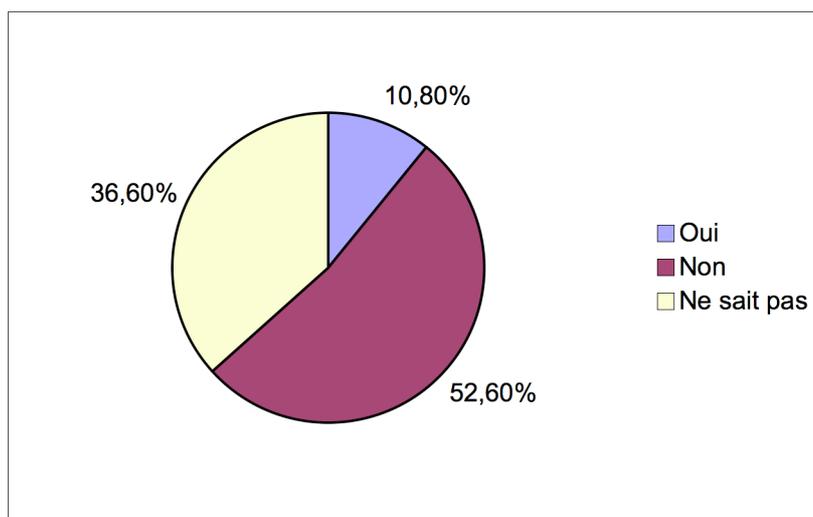
généralement présents pour dispenser des informations sur la législation du travail – l’inspection du travail, a priori la plus à même d’informer sur ces questions, étant difficile à mobiliser.

Une difficulté particulière concerne l’offre aux mineurs. En effet, bien qu’en théorie il soit possible de travailler dès l’âge de 16 ans, un certain nombre d’aspects réglementaires doivent être mis en œuvre pour respecter le code du travail ce qui a un effet repoussoir sur les employeurs. En réalité, les offres de jobs sont systématiquement des offres pour les jeunes de plus de 18 ans. Les plus jeunes sont donc déçus et les professionnels de l’IJ tentent de leur apporter des éléments d’orientation et de préparation pour qu’ils soient prêts l’année suivante.

Par ailleurs, lors de la manifestation, les structures utilisent des questionnaires pour recueillir un certain nombre de données en vue d’un bilan. Ainsi sont renseignés la fréquentation, le nombre d’offres proposées ainsi que le nombre d’entretiens réalisés et de CV déposés. Ces données sont ensuite remontées au ministère *via* les têtes de réseaux. Certains PIJ/BIJ réalisent des enquêtes de satisfaction auprès du public et de leurs partenaires. Néanmoins, si ces informations sont utiles pour tenter d’améliorer certains aspects techniques ou communicationnels d’une année à l’autre, comme il n’existe aucune obligation de suivi pour chercher à évaluer combien de jeunes ont réellement été embauchés et comment s’est déroulée leur expérience, il est impossible de connaître les retombées au-delà de la journée.

Il arrive que les structures obtiennent des retours, notamment grâce aux contacts informels qu’elles maintiennent avec les jeunes et les employeurs au-delà de la journée. Le questionnaire INJEP montre que seulement 10 % des structures sont certaines qu’au moins un jeune a réussi à obtenir un job à l’issue de JJE (figure 4).

Figure 4. Obtention d’un job par un/des jeune(s) à l’issue des JJE



(Source : Questionnaire INJEP)

PARTIE 2 – ASPECTS OPÉRATIONNELS

2.1 Configurations locales : caractéristiques et évolutions

2.1.1 L’implantation territoriale

Au premier abord, les deux études de cas sont très différentes : la Basse-Normandie présente un profil beaucoup plus « estival » que la Seine-Saint-Denis puisqu’on y trouve des offres dans le tourisme et l’hôtellerie, par exemple auprès du groupe Lucien Barrière qui participe à la journée de Lisieux ou auprès des établissements du Mont-Saint-Michel à Avranches. Par ailleurs, en dehors des villes de Caen et de Lisieux, la Basse-Normandie possède un profil beaucoup plus rural. On trouve néanmoins certaines similitudes entre les deux études de cas, notamment dans la problématique de l’offre aux jeunes des quartiers défavorisés.

L’observation de terrain permet de noter que, même si les structures sont toutes labellisées « PIJ » ou « BIJ », les locaux d’accueil sont très variables et correspondent à des configurations locales bien précises. Ainsi, le PIJ de la Grâce-de-Dieu à Caen situé dans un quartier considéré comme « difficile » possède les attributs classiques d’une maison de quartier où les résidents viennent pour tisser des liens sociaux. La mission locale y tient une permanence une demi-journée par semaine et certaines structures IJ interrogées envisagent la possibilité d’en faire de même dans les quartiers sensibles. D’autres PIJ ont une dimension plus fonctionnelle lorsqu’ils sont situés dans un espace multi-services comprenant par exemple un espace numérique (c’est le cas à Avranches et à Lisieux), si bien que les publics de tous âges s’y mélangent. D’autres font office de kiosque jeunesse au cœur de la ville (par exemple aux Lilas ou à Saint-Lô) et sont identifiés par les jeunes comme ayant une offre de services sociaux et culturels importante. Par exemple, le BIJ de Saint-Lô est le principal point de vente de la carte scolaire qui permet aux jeunes d’obtenir des réductions sur les loisirs, la Cart’@too, une prestation voulue par la mairie qui a pour avantage de faire connaître les services de l’IJ aux jeunes mais pour inconvénient de mobiliser entièrement les agents en début de période scolaire, au détriment de l’organisation d’actions spécifiques telles que Jobs d’été. Quelques communes abritent parfois les services jeunesse dans un seul et même lieu. Au moment de notre enquête, l’adjointe au maire responsable du service jeunesse à Avranches nous faisait part de l’acquisition d’un bâtiment en cours de rénovation qui abritera un pôle jeunesse avec l’ensemble des interlocuteurs de la jeunesse à partir de 2013.

2.1.2 Aspects organisationnels et opérationnels

Depuis le lancement des jobs d’été, les PIJ et les BIJ ont accumulé une expérience considérable. À l’origine, les structures adoptent un modèle « basique » consistant à mettre les jeunes en contact avec

des annonces de jobs centralisées et affichées lors de la journée ou du forum consacré à l'Opération qui peut dans certains cas avoir lieu dans les locaux du PIJ/BIJ. Dans la plupart des cas, les offres affichées sont celles qui ont été transmises par le CIDJ et des CRIJ ; parfois, il arrive que les annonces aient été recueillies directement sur le site de Pôle emploi ou sur d'autres sites d'offres de jobs étudiants. Néanmoins, ce modèle basique n'est pas figé et l'intérêt de la « territorialisation » réside dans les possibilités de le faire évoluer en fonction des conditions locales du marché du travail, des partenaires institutionnels et associatifs ainsi que de la capacité d'initiative des informateurs jeunesse. Certains notent que l'affichage permet de toucher davantage de public en peu de temps (ce que l'on pourrait qualifier en quelque sorte « de gain d'économie d'échelle ») mais que sur le plan qualitatif, cette approche laisse apparaître d'importantes limites :

« On a fait un truc très basique, on a fait un affichage d'offres ici dans le local. On a fait ça deux ans. Mais c'est une action qui est complètement dépersonnalisée. Afficher des offres, tout le monde peut le faire, tout le monde peut les trouver. Après on se rend compte qu'ils ne sont pas forcément très habiles avec une recherche internet. Du fait des les afficher, ils les ont. Et quand elles sont affichées, trois personnes peuvent les lire en même temps. C'est un gain de temps. » (membre IJ.)

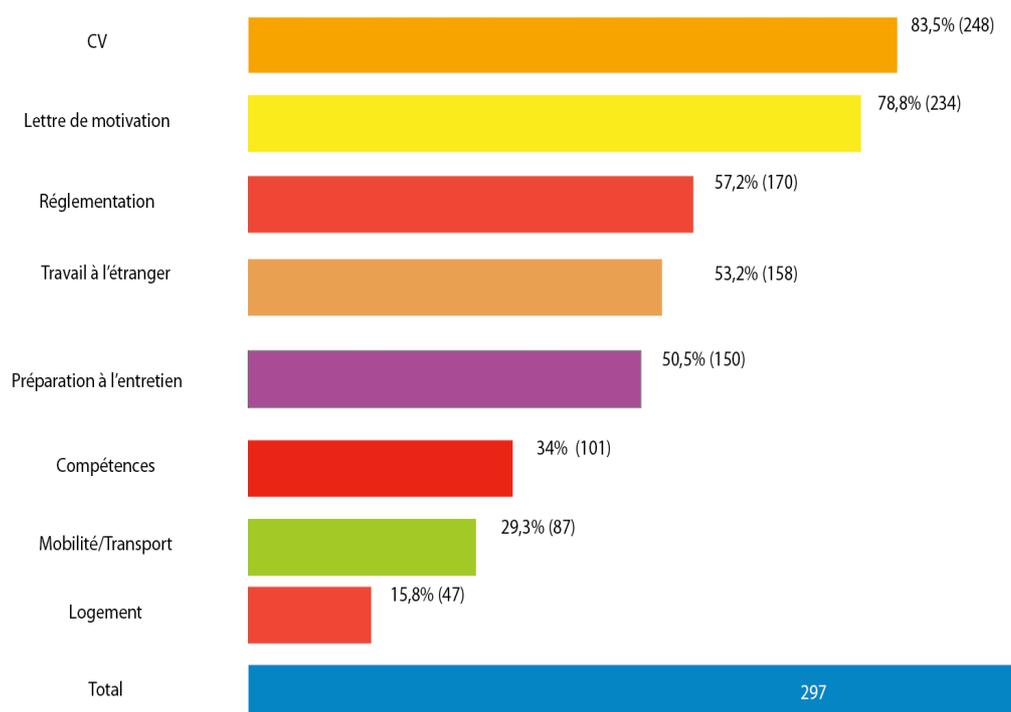
Le calendrier peut parfois poser des problèmes. Dans certains PIJ ruraux, les étudiants vivent dans des villes universitaires en semaine et reviennent le week-end au domicile parental. Lorsque les journées se tiennent en semaine, le résultat est que ce public cible n'est pas présent et que les collégiens et lycéens (pour lesquels l'offre est réduite) est pour sa part surreprésenté. Ainsi, des ajustements sont souvent effectués d'une année à l'autre en fonction des caractéristiques locales.

2.1.3 Un modèle en évolution

L'analyse des besoins du public et la prise en compte des opportunités et contraintes en matière d'offre a mené à divers types d'adaptation qui sont un reflet de la capacité des acteurs de l'IJ à innover et faire évoluer l'Opération pour tenter d'en assurer sa pérennité.

Dans le modèle « standard », le service consiste avant tout à mettre en lien, à agir en tant qu'intermédiaire entre offre et demande en fournissant un lieu pour la tenue d'entretiens d'embauche ou de préembauche, avec souvent en amont des ateliers CV et préparation aux entretiens. D'après les résultats de l'enquête par questionnaire, 46 % des structures proposent ce type de prestations avant ou après la manifestation. Lors de la journée, l'aide au CV et à la rédaction de lettres de motivation sont les deux principaux services fournis (pour 83,5 % et 79 % des structures), la simulation aux entretiens n'étant proposée que par la moitié des structures (figure 5). Généralement ces outils méthodologiques sont proposées par la mission locale mais dans certains cas, ils peuvent l'être par des associations comme l'association Entente des générations pour l'emploi et l'entreprise (EGEE) qui fait intervenir des seniors bénévoles, anciens cadres ou chefs d'entreprises, créant ainsi du lien intergénérationnel.

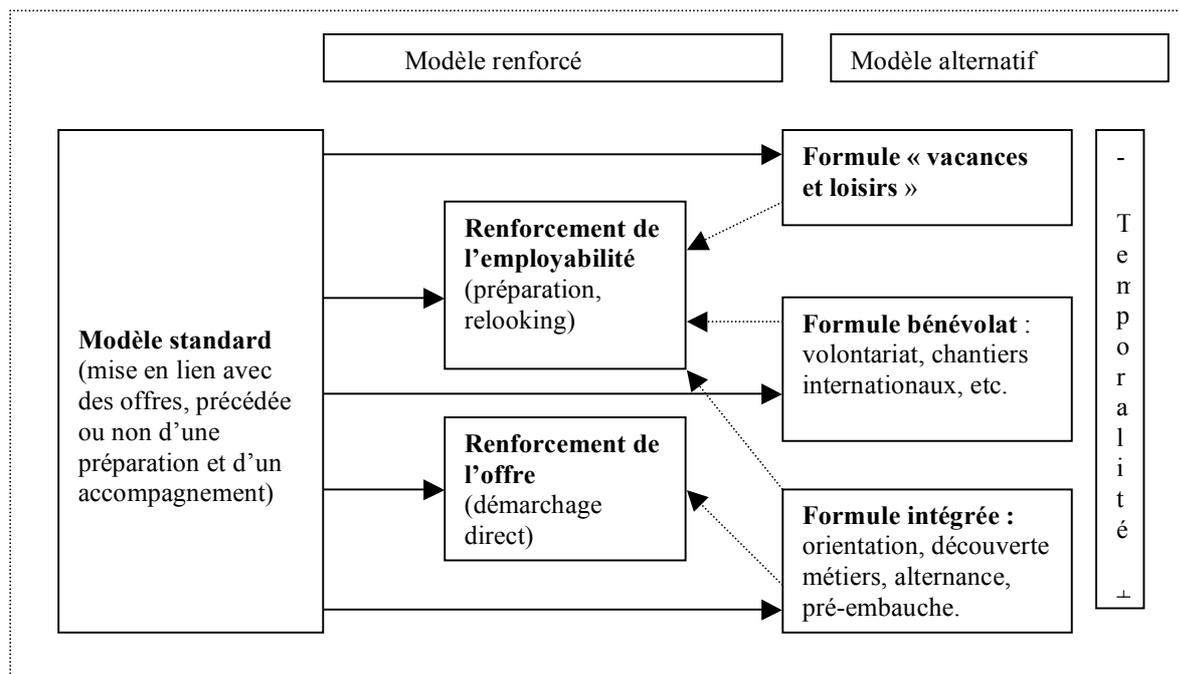
Figure 5. Les types d'informations dispensées lors des Journées Jobs d'été*



**(n= 297) Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples
(Source : Questionnaire INJEP)*

Le modèle standard évolue vers deux types d'orientation qui correspondent à des interprétations diverses de l'encadrement des jeunes pendant la période estivale: on trouve d'une part ce qui pourrait être qualifié de « modèle renforcé », et d'autre part un « modèle alternatif » (voir figure 6, page suivante). Le modèle renforcé reste très axé sur le job rémunéré en tant que priorité absolue mais intensifie les actions en amont de la journée, qu'il s'agisse de démarchage direct des entreprises en vue d'accroître la quantité d'offres ou d'actions de sensibilisation et d'employabilité pour éviter de livrer le jeune à lui-même et augmenter ses chances de trouver un job. Dans cette optique, le CRIJ de Caen a organisé des visites d'entreprises du secteur de l'agro-alimentaire, un secteur ayant des difficultés à trouver du personnel en été. L'objectif de ces visites est de donner la possibilité aux jeunes de se familiariser avec les conditions relativement difficiles de travail et ainsi de montrer clairement aux jeunes ce qui les attend dans ces entreprises afin d'éviter d'éventuelles désaffections par la suite. Le CRIJ joue ainsi son rôle consistant à promouvoir l'information par une mise en contexte préalable.

Figure 6. Du modèle standard vers des modèles différenciés



Pour ce qui est du renforcement de l'employabilité, on peut citer quelques exemples faisant preuve d'une grande originalité. En partant du constat que la méconnaissance des règles tacites de comportement ou le manque d'estime de soi constituent des obstacles importants à l'obtention d'un job, l'Opération Jobs d'été mise en œuvre par les structures des Lilas, Pantin et Romainville choisit de renforcer l'employabilité des jeunes. Un programme intensif d'actions est proposé dans les semaines qui précèdent la journée Jobs d'été. Il s'agit notamment d'ateliers de réalisation de CV et de lettres de motivation, de simulations d'entretiens avec des professionnels du recrutement, d'ateliers de *relooking* faisant intervenir une « conseillère en image » et d'un théâtre forum pour sensibiliser les jeunes au déroulement de l'entretien d'embauche. L'originalité de la pièce de théâtre tient au fait qu'elle fait appel à une pédagogie ludique : apprendre en s'amusant est incontestablement une technique efficace. Organisée avec une association, la compagnie du Grain de sel, la pièce met en scène un jeune en situation d'entretien d'embauche qui accumule une série d'erreurs. C'est l'occasion de faire réagir les jeunes spectateurs en leur demandant de réfléchir et d'improviser pour venir interpréter eux-mêmes la manière dont ils auraient conduit cet entretien. Cet exercice collectif et interactif permet de mettre en valeur les compétences du jeune et l'amène à devenir acteur de sa recherche de job.

Dans le même ordre d'idée, depuis 2009, le PIJ de Noisy-le-Sec a fait évoluer son opération en organisant un forum de rencontres entre jeunes et entreprises autour de la pratique sportive. Le forum qui se tient dans le gymnase d'une zone urbaine sensible de la commune, le Londeau, propose des ateliers de ping-pong, badminton, basket, football ou encore de handball. Ces activités sportives ont lieu en matinée et sont suivies d'un déjeuner informel entre les participants. Puis c'est seulement une fois que cette atmosphère de détente et de convivialité est instaurée qu'ont lieu les entretiens

d'embauche. De toute évidence, le point fort de cette initiative tient au fait qu'elle permet de déconstruire les idées reçues, de changer les représentations mutuelles, et en définitive de faire tomber des barrières :

« Le jeune quand il voit le chef d'entreprise en short moulant, finalement ça change. Et le chef d'entreprise, il s'aperçoit que ce jeune-là qui a l'air un peu pataud, c'est celui qui va mettre le plus de buts et qu'il a du punch. Et vice-versa : le jeune il se dit "le patron costard-cravate, j'ai bien rigolé avec lui" ». (Membre IJ.)

Il existe plusieurs points communs entre ces actions culturelles et sportives. D'une part, elles mettent en valeur des compétences telles que la motivation et l'esprit d'équipe qui sont prisées par les employeurs ayant des jobs d'été à pourvoir.

« C'est les qualités qu'on recherche : est-ce que je suis capable de monter sur scène pour dire ce que je pense ? C'est comme dans le sport. Est-ce que je suis capable de me lever de mon banc pour aller chercher le ballon ? C'est ces valeurs-là qu'on recherche. » (Membre IJ.)

D'autre part, en dépit de ces efforts manifestes pour attirer l'attention d'un public « peu captif », les structures constatent que seulement une petite proportion (de l'ordre d'un quart) des inscrits se présente le jour J. Cela n'enlève en rien la qualité de la démarche qui tient précisément au fait que, pour avoir un réel impact, celle-ci ne peut être réalisée qu'à une petite échelle, avec des petits groupes. Par exemple, le forum sportif de Noisy-le-Sec a réuni une soixantaine de jeunes la première année puis une trentaine de jeunes en 2010 et 2011. Compte tenu du nombre restreint d'entreprises participant à l'action (elles n'étaient que quatre en 2011), un volume de public plus important n'est guère envisageable.

Le « modèle alternatif » adopte pour sa part une plus grande amplitude, sans doute très pragmatique : étant donné la rareté des offres, le dispositif Jobs d'été peut s'ouvrir à d'autres perspectives. Ainsi, en 2008, à Flers, en Basse-Normandie, les organisateurs ayant analysé les questionnaires remplis par les participants et constaté une baisse de la fréquentation, décident de changer complètement de formule. Une orientation « information métiers » est alors adoptée. Celle-ci permet de mobiliser une centaine de partenaires (dont le GRETA) au lieu de la trentaine qui avait participé à la précédente édition. Quant à la fréquentation, les chiffres sont éloquentes puisqu'elle passe de 300 à 800 visiteurs l'année suivante.

Le PIJ d'Avranches fait pour sa part face depuis quelques années à l'apparition de très jeunes publics (âgés de 14-15 ans). Les organisateurs ont réfléchi à une formule permettant la prise en charge de ces très jeunes demandeurs. La formule retenue qui repose sur un partenariat avec la CAF est axée sur la question « comment t'occupes tes vacances ? ». Ainsi les très jeunes et leurs parents sont dirigés vers les options loisirs et vacances et les étudiants vers les jobs d'été. Si la participation globale n'a pas diminué, cette formule a réduit de moitié le nombre de jeunes accueillis spécifiquement pour les jobs d'été. Ils étaient 150 en 2010 (et même environ 200 les années précédentes) mais plus que 80 en 2011. Alors que la tendance est plutôt à encourager l'augmentation de la fréquentation (vue comme un critère de succès), les organisateurs du PIJ d'Avranches considèrent qu'il est préférable d'attirer moins de monde pour éviter les déceptions parmi les très jeunes et de se concentrer sur son « cœur de cible ».

Cette approche plus qualitative est un signe d'efficacité. Pour preuve, les questionnaires remplis par les jeunes à l'issue de la journée indiquent une augmentation du niveau de satisfaction par rapport aux années précédentes. De plus, selon la responsable de structure :

« Ils étaient contents. Les réflexions qu'on entendait, c'était « c'est bien, y'a enfin des adultes qui s'occupent de nous. Enfin des adultes qui nous écoutent ». Ils avaient l'impression qu'on était là que pour eux. On était bien identifiés comme des personnes relais et c'est un peu notre mission au quotidien d'être relais entre les jeunes et les institutions. »

Tableau 5. Jobs d'été : diversité des modèles locaux

Type de modèle/formule	Caractéristiques	Structures concernées
Standard	- Axé sur l'offre de jobs - Important travail de prospective des employeurs. - Offre d'ateliers divers de préparation.	Caen (CRIJ)
Renforcement de l'offre (volet quantitatif)	- Investissement renforcé des actions auprès des employeurs.	Lisieux (Basse-Normandie)
Renforcement de l'employabilité (volet qualitatif)	- Axé sur la proximité, la mobilité et l'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, relooking, etc.) - Activités créatives et ludiques : forum théâtre, journée « Sport », etc.	Les Lilas/Pantin/Romainville (SSD) Caen (Grâce-de-Dieu) Noisy-le-Sec (SDD)
Alternatif : engagement et bénévolat	- Axé sur le bénévolat, les chantiers internationaux, la mobilité géographique.	Saint-Lô (Basse-Normandie)
Alternatif : vacances et loisirs	Ouverture sur les activités d'été et la famille.	Avranches (Basse-Normandie)
Intégré	- Offre globale dans une approche de découverte des métiers avec une large panoplie d'offres - Partenariats solides	Saint-Ouen (SSD) Tremblay (SSD) Flers (Basse-Normandie)

Le BIJ de Saint-Lô qui propose Jobs d'été depuis 1997 a également adopté une nouvelle formule. En 2010, la journée est rebaptisée « Activ'été » et attire environ 350 jeunes. Le BIJ joue la carte du pragmatisme en proposant une ouverture sur la notion d'engagement et plus précisément sur le bénévolat, le service volontaire européen (SVE) et les chantiers internationaux. Plusieurs associations sont parties prenantes : Concordia pour les chantiers internationaux, AVRIL qui propose des échanges interculturels entre jeunes Européens ainsi que la Croix-Rouge, les pompiers, la Ligue de l'enseignement, France Bénévolat, entre autres. Bien entendu, ces visions alternatives ne correspondent pas à la demande initiale des jeunes mais montrent que les IJ ne baissent pas les bras face à la morosité du contexte économique et s'efforcent d'ouvrir de nouveaux horizons à leur public. Bien entendu, ces approches représentent le cœur de métier de l'IJ qui se distingue du champ strictement axé sur l'emploi et l'insertion professionnelle, relativement nouveau pour les informateurs

jeunesse. En ce sens, la possibilité de s'appuyer sur ce cœur de métier constitue un moyen d'élargir l'interprétation et l'offre des JJE.

Le modèle sans doute le plus prometteur est celui que l'on pourrait qualifier d'« intégré », les « boulots d'été » devenant un élément d'une opération élargie de sensibilisation aux métiers et aux secteurs qui recrutent, de construction d'un parcours professionnel en somme. Le BIJ de Saint-Ouen est représentatif de cette approche. Depuis 2010, il pilote le dispositif Explora Jeunes qui est sans doute l'un des plus sophistiqués de ceux que nous avons étudiés. Explora Jeunes, dont la deuxième édition s'est tenue en avril 2011, est de plus vaste envergure qu'un forum Jobs d'été classique, intégrant le dispositif dans une démarche qualitative de découverte des métiers par le biais de la rencontre entre jeunes et employeurs dans des ateliers-débats, et surtout des visites-observations d'entreprises.

Le bilan de l'année 2010 indique que 93 entreprises partenaires et 720 jeunes ont participé à l'opération, tandis que 23 ateliers et 38 visites d'entreprises ont été organisés. Pour ce qui est de l'accès à l'emploi, 10 jeunes ont trouvé un emploi en CDD ou CDI et 7 un contrat en alternance. Dix autres jeunes ont obtenu un job d'été chez l'Oréal. L'organisation de la deuxième édition a été peaufinée avec cette fois-ci une opération en deux temps et un renforcement de l'accompagnement personnalisé destiné aux jeunes. Suite à la semaine officielle qui se tient au début du mois d'avril, en juin, deux journées sont consacrées à des entretiens de présélection avec l'objectif explicite de faciliter les recrutements. La période de deux mois qui sépare ces deux moments laisse aux candidats le temps de consulter la plateforme internet spécialement créée pour Explora Jeunes sur laquelle sont centralisées toutes les offres classées en quatre catégories : CDD, CDI, alternance, jobs d'été. Un comité de suivi et d'accompagnement aiguille les jeunes vers les offres qui leur correspondent le mieux. En définitive, l'aspect particulièrement novateur d'Explora Jeunes est d'avoir réussi à intégrer toutes les formes d'emplois destinés aux jeunes au sein d'une seule et même initiative très dense qui s'impose comme un temps fort pour la ville. En d'autres termes, cela signifie que les Jobs d'été ne bénéficient pas d'un traitement particulier mais sont insérés dans une dynamique territoriale plus globale de rapprochement de la jeunesse et des entreprises locales. Il est toutefois important de souligner que ce n'est possible que grâce à la richesse du tissu économique, un avantage dont ne disposent malheureusement pas toutes les communes.

Un trait commun aux formules axées sur l'employabilité et l'engagement, c'est-à-dire celles qui cherchent à agir davantage sur les représentations et les comportements des jeunes (et moins sur la mobilisation des entreprises), est l'incitation à la mobilité. Il s'agit encore une fois d'une approche pragmatique de la part des structures qui ont pris conscience des contraintes du marché local du travail :

« On a tendance à leur dire “vous savez, il existe d'autres villes que Noisy-le-Sec”. On a tendance à les envoyer sur Paris. De toute façon sur Noisy, y'a pas grand-chose. Si on veut trouver un job pour l'été, il faut bouger. » (Membre IJ.)

« Très localement, Saint-Lô n'est pas une ville touristique. Juillet-août, c'est les mois les plus morts chez nous, c'est clair. Sur Saint-Lô, mis à part la ville qui offre quelques postes de remplacement, y'a rien. Y'a peu d'offres qui sont sur notre territoire. D'où la piste de dire : "Faut donc que les gens bougent." » (Membre d'une mission locale.)

Les professionnels du PIJ du quartier de Grâce-de-Dieu, en zone urbaine sensible à Caen évoquent eux aussi le problème de la mobilité des jeunes, très lié aux « barrières psychologiques », pour se rendre au centre-ville. Aussi dans ce cas très particulier qui est aussi axé sur le renforcement de l'employabilité, l'accompagnement se fait au sens littéral du terme, les informateurs jeunesse endossant exceptionnellement le rôle d'un travailleur social pour permettre au jeune de fréquenter la journée organisée par le CRIJ.

En outre, les incitations à la mobilité se heurtent au coût prohibitif des transports et de l'hébergement. Nous avons cité l'exemple d'Eurodisney plus haut ; certaines villes du réseau IJ (ailleurs que dans les exemples étudiés) s'organisent et mettent en place des partenariats avec certains secteurs comme par exemple les vignobles. Ces cas sont néanmoins rares. Des solutions de prise en charge seraient sans aucun doute envisageables mais en période de crise économique et de restrictions budgétaires, l'octroi de ce type de coup de pouce financier reste très improbable.

Encadré 2. L'Île-de-France : un réseau distendu

Le CIDJ a la mission de centre régional d'information jeunesse pour l'Île-de-France. Il assure entre autres choses la formation des professionnels franciliens et coordonne les événements régionaux. L'offre de formation est importante et variée, les structures IJ de la région bénéficient de la mise à disposition des annonces et de l'infrastructure du CIDJ, notamment des journées nationales à la Cité des sciences et de l'industrie, ce qui représente un atout considérable. Cependant, sur le plan de la coordination régionale, le réseau francilien, qui ne possède pas de CRIJ, peut être considéré comme relativement « distendu ». En effet, le réseau est géographiquement beaucoup plus large et démographiquement plus dense qu'ailleurs en France et les jeunes le plus en difficulté peinent à trouver leur place dans le format centralisé des journées nationales. Il en résulte des journées organisées localement de manière indépendante par les structures, sans connexion avec celle du CIDJ. On constate également qu'il n'existe pas de liens interdépartementaux qui permettraient d'encourager les mobilités afin de compenser les pénuries d'offres au niveau local. Si les informateurs jeunesse possèdent une bonne connaissance de leur territoire de proximité, ils semblent souvent moins bien informés des actions organisées dans d'autres départements, voire parfois dans des communes de leur propre département. L'un des principaux défis pour la région Île-de-France consiste donc à resserrer les liens interstructures et à favoriser les échanges d'informations et d'expériences dans un contexte où la présence d'associations départementales IJ, des centres, des points et des bureaux Information jeunesse complexifie la répartition des rôles.

2.2 Le partenariat : un élément incontournable

Le partenariat est devenu l'élément incontournable de toute politique de développement territorial. Derrière le partenariat, on retrouve notamment la notion de durabilité. Agir en commun dans le cadre d'un dispositif tel que Jobs d'été permet un rapprochement sur d'autres aspects des politiques locales :

« Le fait d'organiser ces journées-là, ça ouvre sur un tas de partenaires qui sont aussi intéressants pour toute l'année. C'est un atout pour d'autres opérations. Par exemple, il y a des structures qui font Jobs d'été et qui font quelque chose de similaire un peu plus tard à la rentrée. Ça permet de développer des partenariats durables. » (CEPJ, Seine-Saint-Denis.)

Ainsi, le partenariat entre le CRIJ de Basse-Normandie et la mission locale de Caen autour des ateliers CV a mené à la pérennisation de cette activité tout au long de l'année avec l'offre permanente d'ateliers Crea CV¹².

Bien entendu, l'affichage d'un partenariat sur papier peut correspondre à une réalité tout autre en termes de dialogue, d'entente, de collaboration, d'efforts et de ressources partagés entre les acteurs. Les entretiens mettent en évidence des pratiques très variables: il est possible de dégager trois grands types de partenariat en fonction de l'intensité de la collaboration sur l'ensemble du déroulement de l'Opération. Il existe des partenariats « faibles » dans lesquels les agences et structures partenaires ne s'impliquent ni dans la mise en place, ni dans l'organisation de la journée mais font acte de présence le jour J avec un stand ou un espace dédié au sein du forum. Un second type de partenariat est relativement « restreint » : il peut faire intervenir certains acteurs clés à divers stades de l'Opération, sur certains aspects comme le financement et générer une importante plus-value, mais l'implication des partenaires reste en fin de compte assez aléatoire. Enfin, le troisième type de partenariat est celui qui apparaît comme le plus « soudé » car il est fondé sur une réelle mutualisation des ressources, tout particulièrement des personnels, à travers le processus, c'est-à-dire dès le stade d'élaboration du projet, et se poursuit dans l'organisation jusqu'à la réunion de bilan. Il peut s'agir d'un binôme ou d'un travail collectif entre plusieurs organisations. Dans ce type de partenariat, c'est la complémentarité plutôt que la concurrence qui ressort. Les avantages de ce dernier type de partenariat sont très nets : les journées ou forums sont en général nettement plus mobilisateurs que ceux organisés par des partenariats distendus car un important travail a été réalisé en amont pour faire connaître l'Opération auprès du public, attirer les employeurs et s'assurer que l'Opération offrira de nombreuses offres de jobs et de services connexes.

¹² <http://www.crij-bn.org/Services/Crea-CV>

Tableau 6. Formes partenariales en fonction du degré d'implication des partenaires

Type	Modalités d'intervention du partenaire	Avantages	Inconvénients
Faible	- Participation à la journée/au forum.	- Apport d'offres de jobs. - Apport d'informations et de prestations spécifiques. - Davantage de contrôle pour l'IJ en matière de conception et d'élaboration.	- Difficultés pour établir une collaboration durable. - Risque d'instabilité de l'Opération sur le long terme. - Efficacité moindre. - Connaissance et popularité moindre auprès du public destinataire.
Restreint	- Intervention dans l'élaboration et la conception. - Participation à l'organisation. - Participation limitée dans le temps (par exemple retrait précoce ou absence de dimension opérationnelle).	- Apport de nouvelles idées. - Apport d'offres de jobs et de publics supplémentaires.	- Implication minimale des partenaires avec des difficultés à maintenir une collaboration durable.
Soudé	- Réflexion commune en amont en vue de l'élaboration d'une stratégie collective. - Organisation commune sur toute la durée de l'Opération. - Participation à la journée/au forum.	- Apport de nouvelles idées. - Mutualisation des ressources et des réseaux. - Meilleure connaissance et compréhension territoriale. - Amélioration et renouvellement des pratiques (utiles pour les actions à venir). - Développement d'une culture partenariale durable au-delà de l'Opération Jobs d'été.	- Une formalisation peut s'avérer nécessaire (par une convention par exemple). - Risque de dispersion si trop de partenaires.

2.2.1 Le partenariat entre structures IJ

Parmi les structures étudiées, nous avons pu noter le choix fait par certaines d'organiser l'Opération conjointement avec une ou deux autres structures, de manière à maximiser l'offre sur un territoire commun et réaliser des synergies dans l'élaboration du contenu proposé. Ce type de partenariat semble être relativement courant puisqu'une structure sur quatre ayant répondu au questionnaire INJEP déclare organiser la journée en partenariat avec une autre structure BIJ ou PIJ.

Parmi les onze exemples de notre panel, les deux qui ont adopté cette approche sont riches d'enseignements. Le partenariat entre les PIJ d'Avranches et de Saint-Hilaire en Basse-Normandie souligne la pertinence d'une action commune en milieu rural, où le bassin d'emploi est moins dense qu'en agglomération et où les partenaires sont les mêmes. Le deuxième exemple est fourni par Les Lilas, Pantin et Romainville qui forment une interstructure formalisée par une convention tripartite et pluriannuelle (sur trois ans). Cet accord qui existe depuis 2010 institue une coopération sur l'élaboration de la journée ainsi qu'une rotation pour l'organisation : les Lilas en 2010, Romainville en 2011 et Pantin en 2012. Historiquement le partenariat remonte à une collaboration informelle établie au milieu des années 1990. Comme le soulignent les professionnelles concernées, c'est par le biais de l'ADIJ, un réseau départemental dynamique qui anime des groupes de travail sur différentes

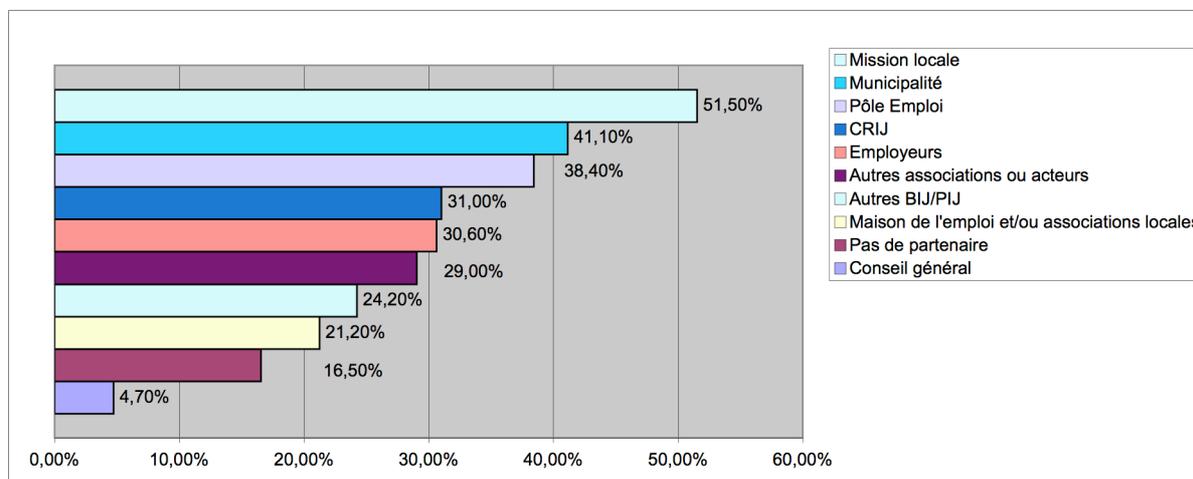
thématiques qu'elles ont pu développer des affinités. La proximité des trois villes et leur appartenance à une intercommunalité a conforté l'idée qu'une action commune sur les Jobs d'été serait bénéfique.

Il peut également arriver que l'ensemble des structures soient rassemblées dans un forum départemental, ce qui est notamment le cas du Val-de-Marne en Île-de-France où CADRIJ 94, l'association départementale, regroupe 35 structures. Cette configuration qui reçoit le soutien du conseil général par l'intermédiaire du service départemental de la jeunesse et de la direction départementale de la cohésion sociale a permis de faire de l'Opération Jobs d'été 94 un moment phare de l'action départementale en faveur des jeunes et de l'emploi. En 2011, elle organisait sa sixième édition. Le bilan de 2010, indique une fréquentation de près de 1 100 jeunes et la présence d'une quinzaine d'entreprises¹³.

2.2.2 Le partenariat avec d'autres institutions

Le questionnaire INJEP proposait une liste des principaux partenaires impliqués dans l'organisation conjointe de la manifestation. Il en ressort que la mission locale est le principal partenaire, suivi de la municipalité, du CRIJ et de Pôle emploi. À l'autre extrême, on trouve le conseil général avec 4,7 % des réponses tandis que 16,5 % indiquent organiser la journée ou le forum sans partenaire (figure 7).

Figure 7. Organisation des JJE : les principaux partenaires



(Source : questionnaire INJEP)

Les études de cas montrent que lorsqu'il est soudé, le partenariat est un atout considérable. Les pratiques sont extrêmement variables au point qu'aucune tendance claire ne se dégage qui permettrait d'affirmer que la coopération avec tel secteur ou institution est impossible. Les principaux partenaires, ceux de l'Éducation nationale (CIO et lycées) et ceux de l'insertion et de l'emploi (PLIE, missions

¹³ En 2009, l'INJEP avait suivi cette Opération de très près. La vidéo du forum département Jobs d'été du Val-de-Marne datée du 8 avril 2009 est disponible sur « Ressources Jeunesse ».

locales, Pôle emploi) ont des degrés d'implication très divers. Certaines caractéristiques institutionnelles peuvent entraver la coopération attestant de nettes divergences en termes de cultures organisationnelles et de postures professionnelles. Des travaux de recherche ont montré que, pour certains agents de la fonction publique, il peut être difficile d'intégrer dans la culture professionnelle le passage du statut d'agent à celui d'acteur (Bel, Berthet, 2009, p. 43). La culture de résultat qui existe au sein de Pôle emploi ou des missions locales signifie que les agents ont une pression importante pour réaliser les objectifs de performance fixés par leur hiérarchie et par conséquent un rapport « standardisé » aux jeunes et moins d'autonomie que les PIJ/BIJ :

« Travailler avec la mission locale, c'est très compliqué. Le problème qui se passe c'est qu'ils suivent beaucoup de jeunes, c'est un peu l'abattage. Ils ne sont pas assez nombreux, ils ont trop de jeunes ; ils ont 200 jeunes à gérer dans le mois. Ils n'ont pas le temps de faire autre chose. »
(membre IJ)

Au-delà de ces aspects structurels, la volonté individuelle des agents de s'investir dans la conception et l'organisation de la journée joue un rôle primordial. C'est donc tout particulièrement du côté de la dimension relationnelle que l'on peut saisir les ressorts d'un partenariat réussi :

« C'est dans la qualité de la relation que ça se joue. Y'a une bonne humeur générale. La rencontre professionnelle se fait aussi dans une rencontre relationnelle. » (Membre d'une mission locale.)

Un cas tout particulièrement intéressant est le PIJ de Flers en Basse-Normandie qui a développé un tandem très solide avec la mission locale. Les deux individus concernés, le responsable du PIJ et une conseillère de la mission locale expriment une volonté et un enthousiasme très forts lorsqu'ils évoquent leur collaboration sur les Jobs d'été. Depuis 2002, ils coorganisent le forum Jobs d'été, décidant ensemble du contenu de la manifestation et de la maquette de présentation. En effet, leur investissement est tel qu'ils prennent plaisir à concevoir eux-mêmes le design de l'affiche et des flyers de présentation et ont à cet effet suivi une formation en PAO.

Par ailleurs, certains cas d'incompréhension et de conflits sont apparus. Dans l'une des communes visitées, le CIO s'est offusqué de la démarche faite par l'informatrice jeunesse auprès des élèves du lycée local en vue de faire connaître la journée Job d'été, cette démarche ayant été perçue à tort comme une concurrence. Dans une autre, le changement de directrice a impliqué un désengagement soudain du CIO :

« Avec le CIO, ça se passait très bien. Là, ils ont eu un changement de directrice et ça se passe mal. On essayé de les ravoir, ils ne sont pas venus et donc on n'insiste pas. Ils sont invités. Ils viennent, tant mieux, ils ne viennent pas, tant pis ». » (Personnel IJ.)

Les citations ci-dessous illustrent bien à quel point la dimension relationnelle (et en particulier le besoin des agents de s'approprier certaines tâches) peut impacter l'aspect opérationnel et remettre en cause la notion même de partenariat :

« Ça dépend des personnes. On a eu des relations très tendues. Il y a eu plusieurs années très difficiles. Ils voulaient absolument récupérer toutes nos offres et les mettre sur leur site national. Nous, on y était opposés. Ils les ont mises sur leur site. On a eu des problèmes à n'en plus finir. Ça l'ANPE ne le comprenait pas [...]. Je suis pour relancer le partenariat, ça me semble important. » (membre IJ).

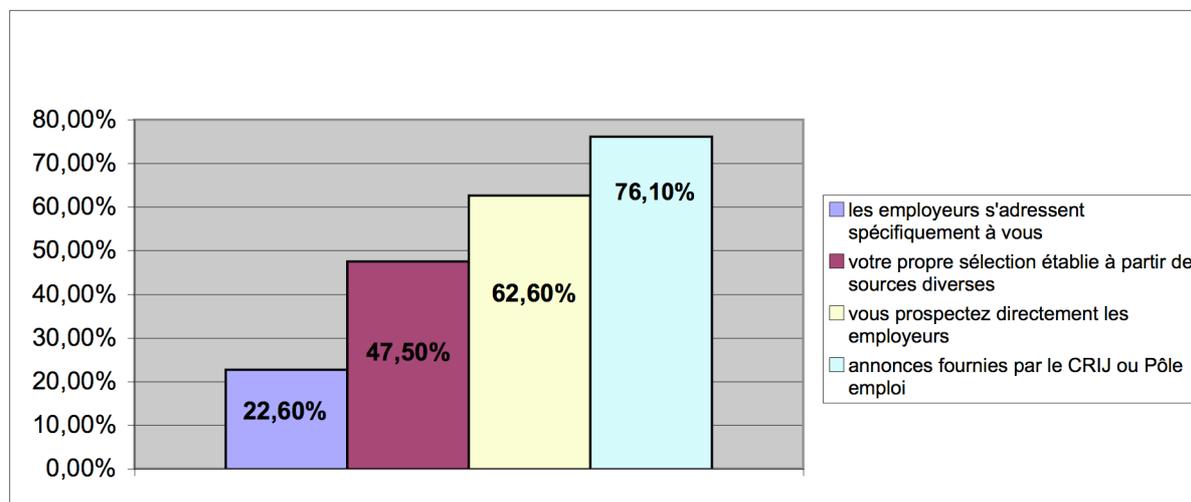
« C'est difficile aussi de marcher sur les platebandes des autres parce que ça peut être très mal vu de dire "ben non c'est à moi de m'en charger, vous n'auriez pas dû faire ça". Il faut qu'à un moment les choses soient dites, qui fait quoi et on s'y tient. Ou alors on n'est plus partenaire, on s'en charge et la faute retombe sur nous si ça ne marche pas. » (membre IJ).

Mais en définitive, le partenariat lorsqu'il fonctionne permet de résoudre des problèmes opérationnels importants. Ainsi que nous l'évoquions, bien que la plupart des PIJ/BIJ considèrent que la prospection des employeurs n'est pas de leur ressort, ils sont nombreux à effectuer ce travail (environ 62 % d'après les résultats du questionnaire INJEP, voir figure 8). Pour la plupart, il s'agit de compenser les défaillances du partenariat avec Pôle emploi. Un cas intéressant est fourni par le PIJ de Lisieux qui fait intervenir un groupe d'étudiants de l'IUT pour effectuer de la prospection téléphonique auprès des employeurs locaux. Le responsable de structure s'investit fortement dans cette activité en effectuant lui-même le suivi et en se déplaçant pour rencontrer les employeurs.

Une des structures rencontrées se montre satisfaite de la réactivation de son partenariat avec Pôle emploi qui repose sur une division complémentaire des rôles : Pôle emploi se charge dans un premier temps de l'envoi d'un courrier de prospection à 500 entreprises du bassin d'emploi puis l'IJ prend le relais en relançant une partie des entreprises. Celles qui ont émis un avis favorable sont ensuite recontactées par Pôle emploi en vue de peaufiner l'offre :

« Pôle emploi on ne les a pas eus pendant quelques années. Ils reviennent dans notre structure et là on a un fort partenariat puisque cette année, ils ont envoyé à différentes entreprises une demande d'offres de jobs pour cet été et nous on fait le suivi avec eux. C'est symbolique mais dans le courrier il y a le logo Information jeunesse et Pôle emploi côte à côte. C'est assez fort comme message. » (Membre IJ.)

Figure 8. Mise en relation: sources d'obtention des annonces



(Source : Questionnaire INJEP, réponses multiples)

Ainsi que nous l'avons évoqué précédemment, certains arbitrages ont dû être pris quant au fait d'organiser la journée en semaine ou le samedi, ce dernier étant plus propice pour toucher le public étudiant. On constate en effet que les forums qui se tiennent en semaine attirent davantage de lycéens et de demandeurs d'emploi traditionnels. Le choix du créneau permet donc de mieux cibler les catégories de participants. Cependant, les agents de la fonction publique ne sont pas toujours enclins à participer à la manifestation le samedi, c'est-à-dire en dehors de leur temps de travail officiel. À Flers, le président de la mission locale (qui est également le maire de la ville et président de la communauté d'agglomération du pays de Flers qui regroupe 14 communes) a envisagé un dispositif de garde d'enfants pour que les professionnels puissent se libérer ce qui montre que des solutions sont possibles pour encourager la participation.

Les différences de cultures organisationnelles ne sont pas toujours des obstacles insurmontables. Certains considèrent qu'elles représentent un immense atout qui leur permet d'apprendre et d'enrichir leurs propres pratiques, d'échanger sur les manières de communiquer avec les jeunes et, bien entendu, d'étendre leur réseau :

« Ils ont des compétences que je n'ai pas et vice-versa, des réseaux que je n'ai absolument pas et qu'eux ils ont, un savoir-faire et un diagnostic du territoire que je n'avais pas non plus. C'était complémentaire. » (Membre IJ.)

En outre, la manifestation représente un moment de convivialité entre les acteurs :

« Les partenaires ont apprécié le fait que c'était confiné, qu'on était dans nos locaux et qu'on n'était pas dans une grande salle vide polyvalente où on va être cloisonné par des panneaux en bois. Y'a eu beaucoup plus d'échanges. On a mangé ensemble le midi, ça a permis de créer du lien. » (Membre IJ.)

« Le midi on bouffe tous ensemble. Ça a toujours été convivial. Sur 100 partenaires invités au forum, en fait tu te rends compte qu'il y en a 110 qui viennent parce que Machin a ramené Machin. » (Membre IJ.)

Lorsque les frictions perdurent au sein des partenariats, il peut s'avérer nécessaire d'en améliorer l'articulation. Ainsi en 2005, la DJEPVA et le CIDJ (un acteur à l'échelon national) ont tenté d'encourager les CRIJ et les ANPE à signer des conventions (à partir d'une proposition de convention type) pour faciliter l'établissement de partenariats régionaux.

« Il y avait un obstacle majeur. Ça impliquait pour les ANPE d'intégrer toutes les offres de jobs d'été qu'ils avaient sous une nouvelle codification dans leur site internet et c'était un travail administratif que certaines agences locales n'avaient pas forcément les moyens de faire. C'était considéré comme un travail supplémentaire qui n'était pas traduit en termes de statistiques d'offres d'emploi parce que cela ne rentrait pas dans des registres codifiés qui permettaient de comptabiliser. Les jobs d'été n'étaient pas prévus par l'ANPE. Ce n'était pas un objectif ANPE que de gérer de l'offre saisonnière. » (membre IJ.)

Du côté de l'offre, revenons brièvement sur la difficulté à mobiliser les entreprises déjà évoquée dans la deuxième partie du rapport. Dans le questionnaire INJEP, cette dimension est citée comme la plus problématique d'entre toutes (27,6 % cochant le « manque d'offres » et 19,5% le « désintérêt des

employeurs »). Pour ce qui est des modalités d'obtention d'offres de jobs, seulement 22,6 % des structures disent être contactées directement par des employeurs.

De manière générale, les trois principales raisons qui motivent la participation des employeurs à l'Opération Jobs d'été sont la possibilité de bénéficier d'une sélection de profils et de CV massive et concentrée, d'un recrutement de proximité et d'un repérage des candidats susceptibles de prolonger le job d'été par un job étudiant. Parmi les employeurs présents lors du forum, on constate des pratiques très différentes : certains viennent avec des offres et ont préparé des fiches de poste très détaillées, tandis que d'autres n'ont aucun job à proposer dans l'immédiat, mais viennent dans une démarche prospective pour faire connaître leur entreprise et se faire une idée du vivier de candidats sur le marché local du travail.

Pour encourager la mobilisation des employeurs, les élus municipaux ont compris les avantages d'un rapprochement entre le service jeunesse et le service de développement économique de la municipalité. Les deux exemples les plus frappants sont ceux des villes de Tremblay et de Saint-Ouen en Seine-Saint-Denis. Il n'est guère étonnant que cette « bonne pratique » émane de deux villes qui bénéficient d'un vivier considérable d'entreprises et de services de développement économique très actifs. Tremblay bénéficie de la proximité de l'aéroport de Roissy Charles-de-Gaulle, la ville de Saint-Ouen est le siège de quelques grands groupes comme Alstom, Cetelem et PSA Citroën et abrite de nombreuses enseignes de la distribution : Leroy-Merlin, Conforama, Monoprix, etc. Ces deux exemples fournissent une parfaite illustration de l'importance des dynamiques territoriales dans la construction d'un partenariat solide avec les acteurs du monde économique.

L'un des aspects relativement inattendus concerne la participation des agences d'intérim. Manpower est citée à quelques reprises et, dans certains cas, on trouve des agences moins connues établies localement : par exemple l'agence Star People à Lisieux. Bien entendu, ces agences ont des offres mais elles viennent aussi en repérage de la main-d'œuvre locale. Des problèmes de concurrence peuvent toutefois se poser entre ces agences, et les avis sont mitigés quant à leur pertinence et leur apport. Certains PIJ ont décidé de limiter leur présence, voire de ne pas du tout faire appel à elles, dans la mesure où il s'agit-là d'une prise de position quant à la ligne directrice donnée aux jobs d'été :

« Est-ce qu'une agence d'intérim ça propose des jobs d'été ? Ben non. C'est intéressant parce qu'on propose des emplois mais on ne propose pas des jobs d'été. » (Membre d'une mission locale.)

« Au début on avait invité des boîtes d'intérim. Il y en avait 7 ou 8, cela faisait beaucoup de places pour eux et ils étaient par forcément visités. Et puis il y a un souci de concurrence qu'il n'y a pas dans les autres secteurs. On l'a fait une année et puis basta. » (Membre IJ.)

2.2.3 Le partenariat : un instrument pour cibler les territoires en difficulté

Le travail partenarial apporte de nombreux avantages, l'un des plus évidents étant la possibilité de consacrer davantage de ressources aux jeunes des quartiers défavorisés qui sont les plus difficiles à

toucher. On constate qu'il existe une volonté de la part de certains partenariats d'œuvrer pour ces jeunes (souvent issus de l'immigration). Cet investissement peut, bien entendu, prendre la forme d'un soutien financier tel que celui apporté par l'ACSE au CRIJ de Basse-Normandie. Il peut également s'agir d'actions du type ateliers CV « hors les murs », les professionnels de l'IJ se rendant alors dans des centres d'animation.

À l'échelle locale, un exemple intéressant est fourni par le partenariat entre le PIJ de Noisy-le-Sec et le club FACE (Fondation agir contre l'exclusion). FACE est un réseau de clubs d'entreprises créé en partenariat avec les collectivités territoriales, participant au développement économique et social de territoires en difficulté. Il a pour vocation de faire émerger, de mettre en œuvre, de développer et d'essaimer des actions concrètes et innovantes s'appuyant sur une participation active des entreprises. C'est la présidente du club FACE du département de Seine-Saint-Denis (situé à Montreuil) rencontrée lors d'un forum emploi qui a pris contact avec le PIJ pour lui suggérer l'idée de faire évoluer sa journée Jobs d'été vers la formule « sportive » évoquée précédemment. Cette idée est inspirée d'une action déjà mise en œuvre par le club FACE à Montpellier dans l'Hérault depuis une dizaine d'années. À Noisy-le-Sec, le partenariat jobs d'été entre le PIJ et cette association s'est élargi à d'autres initiatives comme une remise de prix par un jury pour les meilleurs stages effectués par des élèves de classe de 3^e des collèges municipaux. L'action du club FACE illustre donc les possibilités de créer du lien avec des regroupements d'entreprises, ce qui peut se révéler particulièrement utile dans les localités où les services de développement économique de la ville sont peu présents.

2.2.4 L'investissement des élus : la clé d'un partenariat réussi

Bien entendu, la jeunesse s'inscrit fortement dans l'espace politique local. Ce secteur participe sans doute plus que tout autre à la construction de l'identité de la commune et représente des enjeux électoraux importants. Tout élu local s'efforce d'imprimer sa marque dans son territoire d'élection. C'est l'un des moyens d'ancrer matériellement le pouvoir que lui a conféré son élection. Cette objectivation peut prendre différentes formes : construction de nouveaux bâtiments ou rénovation d'un quartier, création d'une zone piétonne, mise en place de nouveaux transports en commun (Koebel, 2005, p. 39) ou bien entendu, investissement dans le secteur jeunesse. L'élu fait des arbitrages qui ne sont pas anodins. Ils sont liés à des représentations différentes de l'espace local qui dépendent elles-mêmes des caractéristiques sociales et institutionnelles de ceux qui les produisent ou se les approprient (*ibid.*, p. 41).

À cet égard, l'exemple d'Explora Jeunes évoqué précédemment est particulièrement frappant car la réussite de la jeunesse est affichée comme une priorité par la municipalité de Saint-Ouen, qui, à l'issue des dialogues « Parlons Saint-Ouen » engagés avec l'ensemble de la population en 2008, a formulé onze engagements sur cette question. Le schéma d'orientation pour la jeunesse validé le 12 octobre

2009 se décline selon trois axes stratégiques complémentaires : réussite scolaire, réussite du projet professionnel et réussite citoyenne. Ainsi, pour favoriser la réussite du projet professionnel, une démarche a été initiée par le comité de bassin d'emploi en 2007. La charte « écoles entreprises » formalise l'engagement pour les 90 entreprises signataires d'ouvrir leurs portes aux jeunes, de mettre à disposition du milieu éducatif des collaborateurs qui font découvrir leurs métiers, et d'accueillir des stagiaires. Cette charte permet à près de 500 jeunes Audoniens (de la 3^e à la terminale technologique et professionnelle) de découvrir chaque année le monde de l'entreprise ou de partir en stage dans le monde professionnel. Le BIJ mène pour sa part tout au long de l'année des actions d'orientation et de découverte professionnelle en partenariat avec les collèges et les lycées : préparation aux stages en entreprises, aide à la rédaction de lettres de motivation et de CV, mise en relation des jeunes avec les entreprises. Il existe donc bien un socle important d'initiatives pour la jeunesse engagées par la municipalité ce qui a permis au dispositif Jobs d'été de bénéficier de la mobilisation d'un nombre considérable d'employeurs.

Dans une optique similaire de dialogue territorial, le BIJ de Saint-Lô a initié une réunion des 90 partenaires (établissements scolaires, centres sociaux, centres départementaux de l'enfance, instituts médico-éducatifs, Pôle emploi, mission locale, CIO, etc.), précisément dans le but de sensibiliser les élus :

« Pour mener une politique jeunesse, il faut qu'à un moment donné, les élus soient valides, qu'ils soient acteurs du projet. Si on fait la réunion et si on a invité nos élus c'est pour qu'ils prennent conscience de notre travail au niveau partenarial, de nos failles aussi pour qu'à un moment donné on leur dise : "Voilà on a ces failles-là mais ça fait un p'tit bout de temps qu'on vous le dit donc ça serait bien maintenant qu'on le prenne en compte et vous avez des partenaires qui vous le renvoient". Après ce sont des choix, ils font le choix ou pas de développer la structure. » (Membre IJ.)

Une commune de Seine-Saint-Denis connaît des difficultés à mobiliser non seulement ses employeurs locaux mais aussi ses principaux partenaires, qu'il s'agisse de Pôle emploi ou de la mission locale. Il est frappant de constater qu'en six ans cette ville a connu trois changements de maire, de diverses couleurs politiques, ce qui a provoqué des revirements considérables. Le responsable du service de développement économique a été licencié car on lui a reproché de n'avoir pas réussi à mobiliser suffisamment d'entreprises. Le nouveau maire semble être peu à l'écoute des initiatives de l'IJ, préférant « faire du chiffre » pour s'aligner sur d'autres municipalités avoisinantes. Ainsi que le remarque un professionnel de l'IJ,

« À [la municipalité] A., ils ont eu 450 jeunes sur la journée. Et comme [la municipalité] A., c'est PS, ici c'est plutôt de droite, quand même, il faut montrer que la droite s'occupe des jeunes...on va afficher des offres, on peut mettre n'importe quoi. C'est du "façadisme". »

L'observation *in situ* du forum local évoqué ci-dessus nous a permis de constater que l'implication de l'élu était minime et se limitait à un rapide passage à la fin de la journée pour recenser la fréquentation. Cet exemple contraste avec un autre forum local, en Basse-Normandie, où la présence

de l' élu local tout au long de la manifestation avec le partage de moments de convivialité est considérée par les organisateurs comme leur principal atout.

Dans les petites communes, le rapport entre les responsables IJ et les élus est très clairement un rapport de grande proximité puisqu'ils se voient très régulièrement, l' élu passant dans la structure pour s'assurer que tout se passe bien. Les responsables de structures considèrent qu'il est de leur devoir d'alerter les élus sur les problèmes particuliers auxquels ils sont confrontés ou lorsqu'ils souhaitent prendre une décision importante nécessitant leur soutien. En définitive, le fonctionnement du réseau et des opérations nécessite leur intervention ainsi que le suggèrent les propos de deux membres de l'IJ :

« On a formalisé le partenariat auprès des élus. On a profité de la mise en place de l'intercommunalité. On s'est dit les réticences seront forcément moins fortes qu'elles n'auraient pu être avant. On apportait nous l'idée du projet, mais on avait moins de chances d'être sapé par les élus étant donné que c'était dans la réflexion de l'intercommunalité. »

« Nous avons de plus en plus de gens qui nous sont envoyés par Pôle emploi ou par la mission locale pour des démarches. On passe plus de temps donc ça veut dire moins de temps pour autre chose et c'est pas forcément notre mission. Maintenant aux politiques de prendre leurs responsabilités, d'aller frapper à la porte de Pôle emploi et de dire : "attendez là, y'a un souci entre nos structures en termes de prise en charge des gens, qu'est-ce qu'on peut faire ?" Pour moi, c'est au-dessus que ça doit se régler. [...] L'information jeunesse, c'est peut-être aussi une veille. À un moment donné, on peut alerter de par les types de demandes qu'on a. S'ils sont suffisamment intelligents au-dessus, ils peuvent se dire, le réseau Information jeunesse, c'est un outil d'évaluation des manques, des difficultés, de ce qui faudrait améliorer, etc. »

Il ne fait donc aucun doute que l'impulsion que donnent ou non les élus est déterminante pour la réalisation et la longévité d'une Opération telle que Jobs d'été mais plus généralement pour la qualité des services d'information et d'orientation fournis sur leur territoire.

Conclusion : bilan et préconisations

À l'issue de cette étude, nous sommes amenés à dresser plusieurs constats.

Tout d'abord, la capacité des professionnels de l'IJ à s'approprier et piloter l'Opération Jobs d'été en offrant des déclinaisons adaptées à leur territoire ne fait aucun doute. Sous l'impulsion des acteurs locaux, des demandes des jeunes et du contexte économique, il apparaît clairement qu'au fil de sa mise en œuvre, **l'Opération a considérablement évolué**. Elle s'est enrichie d'un savoir-faire considérable des informateurs IJ qui, bénéficiant souvent d'une importante liberté de gestion et dans certains cas d'un soutien considérable des élus locaux, retiennent des orientations adaptées au public cible prenant en compte les opportunités et contraintes du marché local du travail. **Certaines structures font preuve d'une grande inventivité pour tenter de mobiliser les jeunes, notamment en axant les journées sur des activités culturelles ou sportives.**

Pour autant, l'originalité n'est pas un gage d'efficacité. Nous avons constaté d'importantes variations au niveau de la qualité des partenariats et tout particulièrement, lorsque l'implication des employeurs fait défaut, ce qui a pour effet de mettre en difficulté les professionnels de l'IJ, puisqu'en dépit de toute leur bonne volonté, il semble que peu de jeunes obtiendront un job. Mais la réussite de l'Opération ne tient pas à la simple collecte d'offres de jobs. Certes, en servant « d'accroche », l'affichage d'annonces permet de faire connaître les services de l'IJ auprès du public concerné. Néanmoins, **dès lors que l'objectif des journées Jobs d'été consiste à mettre l'accent sur la dimension quantitative (les annonces), l'Opération devient impersonnelle et perd toute sa plus-value**. En définitive, **les journées les plus réussies sont celles qui vont au-delà de la communication et du simple affichage d'annonces** en créant du lien entre les jeunes et les employeurs, et des partenariats durables entre les divers acteurs de la collectivité. À vrai dire, le décloisonnement, le dialogue et le langage partagé que cette Opération rend possibles sont des notions qui reviennent à travers l'ensemble des entretiens réalisés.

Toutefois, la richesse des expériences accumulées au niveau local est fortement affectée par la crise économique et financière qui s'est amorcée en 2008. Ainsi que nous l'avons vu, la crise a eu des répercussions considérables sur l'offre d'emploi, ainsi que sur la demande du public participant aux JJE. La tension qui en résulte est considérable. **En l'absence d'évolution vers des formes alternatives, l'Opération court le risque de créer un « effet repoussoir » ou de confusion à la fois auprès des publics et des acteurs**. Il est donc impératif de définir s'il s'agit toujours d'un dispositif permettant aux jeunes de se faire une première expérience du monde du travail ou bien d'un dispositif d'accompagnement et d'insertion dans l'emploi saisonnier ouvert à tous les demandeurs d'emploi.

Cela signifie que le public cible serait voué à changer. Pour certains professionnels de l'IJ, la question se pose tout bonnement en ces termes : l'Opération Jobs d'été a-t-elle toujours lieu d'être ? Et si oui, doit-on conserver l'appellation Jobs d'été ? Aussi, une réflexion sur la vocation de cette action et sur son focus doit-elle être menée par l'ensemble des acteurs concernés afin d'éclaircir ces zones d'ombre.

Les réformes institutionnelles en cours, au sein des politiques de jeunesse et des politiques d'information et d'orientation, ont également une incidence non négligeable sur le fonctionnement de l'Opération. En particulier, **la division des rôles entre professionnels de l'IJ et institutions partenaires n'est pas toujours explicite** et il conviendrait de délimiter plus précisément les responsabilités de chacun pour leur permettre de se positionner. À cet égard, l'un des thèmes récurrents concerne les actions de prospection auprès des employeurs. Traditionnellement, un tel rôle devrait échoir à Pôle emploi. Or, dans de nombreux cas, le manque de coopération des conseillers de Pôle emploi ou leur propension à se délester de cette responsabilité en raison de leur surcharge de travail semble problématique. **La vocation généraliste de l'IJ lui permet de toute évidence de faire appel à de nombreux partenaires locaux** mais, lorsque ceux-ci ne répondent pas aux sollicitations ou perçoivent une concurrence, le partenariat peine à se construire.

Un autre aspect controversé concerne **la question du suivi de l'Opération**. À ce jour, il n'existe que des informations parcellaires concernant l'obtention d'un job (type de job, durée, retombées sur le parcours du jeune). Il n'est donc pas possible d'effectuer une évaluation quantitative qui permettrait de connaître l'impact des journées sur l'emploi. Il peut arriver que les PIJ obtiennent des retours de manière aléatoire lorsqu'un jeune, par exemple, les informe de son expérience lors d'un passage au PIJ, ce qui est plus courant dans les petites communes rurales qui bénéficient d'une plus grande proximité avec les bénéficiaires. Par ailleurs, les entretiens effectués avec des employeurs ayant pris part à l'Opération indiquent qu'ils ont en effet recruté des jeunes et que les jobs d'été se sont parfois transformés en CDD, voire en CDI.

En l'absence de suivi des personnes, ces informations conservent toutefois un caractère anecdotique. **Il n'existe aucune obligation contractuelle de suivi** des jeunes concernés. La spécificité institutionnelle du réseau IJ reposant sur une déontologie de respect de l'anonymat des bénéficiaires est mise en exergue par les professionnels. Ceux-ci considèrent de ce fait qu'un suivi ne relève pas de leurs missions. Néanmoins, les avis sont partagés quant à la nécessité d'effectuer un tel exercice : les résultats du questionnaire montrent que 43 % des structures ont mis en place un suivi de l'Opération et que, parmi les 57 % à ne pas l'avoir fait, 67 % estiment qu'un suivi serait le bienvenu mais que celui-ci serait, pour 73 % d'entre elles, compliqué à réaliser. Si la plupart regrettent de ne pas connaître les retombées de leurs actions, ils soulignent les difficultés techniques et les contraintes de temps qu'un tel suivi impliquerait. Certains PIJ/BIJ de Basse-Normandie (Lisieux, Flers et Saint-Lô) envisagent

l'option d'ajouter un item au questionnaire de satisfaction qu'ils distribuent aux participants lors des journées. Il s'agirait de demander au jeune s'il accepterait de fournir ses coordonnées pour qu'une prise de contact soit faite six mois plus tard afin de connaître l'issue de sa démarche d'obtention d'un job. Si une telle démarche est à recommander, il serait, là encore, nécessaire de clarifier à qui reviendrait la responsabilité d'un tel suivi. Il est difficilement envisageable qu'elle puisse échoir aux IJ qui, pour la plupart, effectuent l'ensemble des tâches (de l'accueil au conseil) dans leur structure. Dans le prolongement de cette étude, il serait en revanche possible de mettre en place une évaluation, une fois le dispositif terminé (« ex post »), sur quelques territoires pilotes où des jeunes consentiraient à être recontactés à l'issue des journées.

Enfin, bien qu'au niveau régional et départemental, les contacts et les échanges interstructures permettent de nourrir les pratiques¹⁴, nous avons constaté qu'il n'existe quasiment aucun échange d'information au-delà des frontières régionales (voire départementales, ainsi que nous l'avons vu pour l'Île-de-France). Les échanges interrégionaux ou interdépartementaux entre structures situées dans des marchés locaux du travail qui connaissent des problématiques similaires permettraient d'enrichir les pratiques. Aussi conviendrait-il de **décloisonner l'information au sein même du réseau** en vue de faciliter les échanges entre diverses échelles et entre divers territoires et institutions. À cet effet, on pourrait envisager la création d'une plateforme multimédia qui accueillerait des documents, images, vidéos et résultats des enquêtes de satisfaction de la journée ainsi qu'un forum de discussion entre praticiens. Aussi, tenant compte des évolutions perceptibles par les professionnels, tant au niveau du public accueilli qu'au niveau de ses attentes, il semble important de mettre en place des formations visant à accompagner les informateurs dans leur qualification. Cela permettrait notamment que ces professionnels soient reconnus pour leurs compétences réelles et leur savoir-faire face à un public de plus en plus hétérogène. En tout état de cause, les transformations du paysage de l'orientation décuplent le besoin de faire connaître la richesse des pratiques locales, un objectif à la poursuite duquel ce rapport s'est efforcé d'apporter une modeste contribution.

¹⁴ Certains CRIJ font paraître des magazines d'informations destinés aux élus et décideurs locaux. Par exemple, le réseau francilien a lancé le premier numéro d'*IJ Mag* en juin 2011.

BIBLIOGRAPHIE

- Bourdieu P., « Le capital social : notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 31, 1980.
- Bel M. et Berthet T., « Proximité et relation emploi-formation : au carrefour des disciplines », *Espaces et Sociétés*, n° 136/137, 2009, pp. 33-46.
- Berthet T., Dechezelles S., Gouin, R. et Simon, V., « La place des dynamiques territoriales dans la régulation de l'orientation scolaire », *Formation Emploi*, n° 109, 2010, pp. 37-52.
- Boudrenghien G., Nils F., Jourdan D., Bourguignon D., « Perception de la perméabilité du marché du travail chez les jeunes en fin de secondaire », *Orientation scolaire et professionnelle*, 38, 1, 2009, pp. 3-24.
- Brochier C., « Des jeunes corvéables. L'organisation du travail et la gestion du personnel dans un fast-food », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°138, 2001, pp. 73-83.
- Conseil Régional d'Île-de-France, 2009, *État des lieux de l'offre de services AIO en Île-de-France et propositions en vue d'une meilleure coordination régionale*, Rapport réalisé par Opus 3.
- Damon J., *Questions sociales et questions urbaines*, Presses universitaires de France, Paris, 2010,.
- Danzin E., Simmonet V. et Trancart D., « L'impact de la crise sur les trajectoires professionnelles des jeunes », *Document de travail*, n° 146, Centre d'études de l'emploi, 2011.
- Dethyre P., *Avec les saisonniers*, La Dispute, Paris, 2007.
- Duran P., « L'évaluation des politiques publiques : une résistible obligation », *Revue française des affaires sociales*, 2010, pp. 6-24.
- Gasparini W., « La forme et le fond. Participation et exploitation chez Décathlon », *Regards sociologiques*, n° 24, 2003, pp. 91-102.
- Giraud, O. « L'accès des jeunes à l'emploi: les trois dimensions de la régulation territoriale », *Espaces et sociétés*, n°s 136/137, 2009/1-2, pp. 47-62.
- Gould A.M., "Working at McDonalds: some redeeming features of McJobs," *Work Employment Society*, 24, 4, 2010, pp. 780-802.
- Granovetter M., "The Strength of Weak Ties", *American Journal of Sociology*, n° 78, 1973, pp. 1360-1380.
- Hidri O. et Bohuon, A., « Faire du sport pour être embauché ? Logiques et pratiques de recrutement de personnel commercial chez Décathlon », *Staps*, n° 82, 2008, pp. 57-70.
- INJEP, *La demande d'information des jeunes en Charente-Maritime*, dossier réalisé en partenariat avec le réseau IJ et la Région Poitou-Charentes, novembre 2007.
- Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC), *Baromètre JOC sur les conditions de vie et de travail des jeunes en jobs d'été*, Courbevoie, juin 2011.
- Koebel M., *Le pouvoir local ou la démocratie improbable*, Éditions le Croquant, Bellecombe-en-Bauges, 2006.
- Lascoumes P. et Le Galès P., *Gouverner par les instruments*, Presses de Sciences Po, Paris, 2005.
- Lindbeck A. et Snower J., *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge, 1989.
- Papinot C. et Vultur M., *Les jeunes au travail. Regards croisés France-Québec*, PUL, Laval, 2010.
- Pinto V., Cartron D., Burnod G., « Étudiants en fast-food : les usages sociaux d'un petit boulot », *Travail et emploi*, n° 83, 2000, pp. 137-156.

Vial, D., « Acteurs et territoires : quelles coordinations ? Des initiatives dans le champ emploi-formation », *Éducation Permanente*, n° 185, 2010, pp. 75-87.

Vultur M. et Mercure D., *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*, PUL, Laval, 2011.

Presse et médias

INJEP, « Ressources Jeunesse : vidéo du forum départemental Jobs d'été du Val-de-Marne », 8 avril 2009 : http://www.ressourcesjeunesse.fr/Val-de-Marne-journee-jobs-d-ete-en.html?var_recherche=jobs%20d%27%E9t%E9

Le Monde, Blog « Questions sociales » : « Jobs d'été : une nécessité pour un jeune sur deux », 23 juin 2011, <http://social.blog.lemonde.fr/2011/06/23/jobs-dete-une-necessite-pour-un-jeune-sur-deux/> (dernière consultation le 17 juillet 2011).

Média étudiant », section « Vie étudiante » : « Jobs d'été : la fin du monopole étudiant », publié le 12 juillet 2010, <http://www.mediaetudiant.fr/vie-etudiante/jobs-dete-la-fin-du-monopole-etudiant-1601.php> (dernière consultation le 17 juillet 2011).

Laurent S. « L'emploi des jeunes, terre de mission en Sarkozy », *Le Monde*, 20 juillet 2011, <http://www.lemonde.fr/imprimer/article/2011/07/20/1550962.html>

Rousseau, N. « Du chômage à l'engrenage du travail saisonnier », *Médiapart*, 30 juillet 2011.

Sites web institutionnels

Association Avril (Basse-Normandie): <http://www.associationavril.org/>

CIDJ : <http://www.cidj.com/>

CRIJ de Basse-Normandie : <http://www.crij-bn.org/Information-jeunesse/Reseau-IJ-Basse-Normandie>

Club Face (Fondation Agir Contre l'Exclusion) : <http://www.fondationface.org>

DRJSCS Île-de-France : <http://www.ile-de-france.jeunesse-sports.gouv.fr/>

DRJSCS Basse-Normandie : <http://www.drdjs-basse-normandie.jeunesse-sports.gouv.fr/>

Explora Jeunes : <http://www.explorajeunes.fr/>

Journées nationales Jobs d'été : www.journeesjobsdete.com

Mission Locale Pays du Bocage : <http://www.missionlocaledesjeunesdubocage.com>

Réseau Information Jeunesse Île-de-France : <http://www.cidj.com/DesktopDefault.aspx?tabid=159>

Autres sources

CIDJ, *Livret d'accueil du Réseau information jeunesse, Île-de-France*, 2^e édition, décembre 2009.

CIDJ, *IJ Mag, la Lettre du Réseau information jeunesse, Île-de-France*, n°1, juin 2011 ; téléchargeable : http://www.cidj.asso.fr/sites/default/files/ij_mag_numero_0_-_juin_2011.pdf

ANNEXES

Annexe 1. Liste des personnes interrogées (par ordre alphabétique)

Julie BEASSE, informatrice Jeunesse, BIJ de Romainville (Seine-Saint-Denis)

Kheda BENACHOUR, responsable du BIJ de Saint-Ouen (Seine-Saint-Denis)

Célia BERGER, chargée de projet conseillère insertion, mission locale de Flers (Basse-Normandie)

Nicolas BONHOMME, responsable IJ, PIJ de Flers (Basse-Normandie)

Natacha BOURREAU, informatrice jeunesse, BIJ de Romainville (Seine-Saint-Denis)

Hervé BRIXTEL, directeur de la mission locale de Saint-Lô (Basse-Normandie)

Bruno, informateur jeunesse (PIJ Grâce-de-Dieu, Caen)

Catherine DE LABARRE, directrice de l'information, Réseau information jeunesse national et international, CIDJ (Paris)

Sébastien DENEUX, directeur RH, Décathlon de Lisieux (Basse-Normandie)

Murielle DUSCH, informatrice jeunesse, PIJ de Pantin (Seine-Saint-Denis)

Wahid DYANI, informateur jeunesse, PIJ Grâce-de-Dieu (Caen)

Mustapha EL ATTAR, directeur du CRIJ de Basse-Normandie (Caen)

Christiane FREYERMUTH, chef du département Réseau et professionnalisation, CIDJ (Paris)

Stéphanie GIRET, responsable du PIJ d'Avranches (Basse-Normandie)

Franck HARIVEL, responsable du PIJ de Lisieux (Basse-Normandie)

Sabine JALLON, informatrice jeunesse, BIJ de Tremblay (Seine-Saint-Denis)

Brigitte HAYERE, adjointe au maire (jeunesse), Avranches (Basse-Normandie)

Sophie LARTIGUE, CEPJ, DDCS de Seine-Saint-Denis

Audrey LEMOINE, CEPJ, DRJSCS Île-de-France (Paris)

Karine LEROY, CEPJ, CRIJ de Basse-Normandie (Caen)

Touria MARIE, informatrice jeunesse BIJ de Saint-Lô (Basse-Normandie)

Éric METEAU, directeur RH, Décathlon de Noisy-le-Sec (Seine-Saint-Denis)

Nour MOURALI, stagiaire, BIJ de Romainville (Seine-Saint-Denis)

Marie-France ONESIME, chargée d'animation du réseau IJ Île-de-France, CIDJ (Paris)

Serge ROCHEFORT, responsable pôle politiques sociales, DRJSCS de Basse-Normandie (Caen)

Laurence SERRANO, informatrice jeunesse, BIJ de Saint-Ouen (Seine-Saint-Denis)

- Anne SIEGLER, responsable du PIJ de Noisy-le-Sec (Seine-Saint-Denis)

Emmanuelle SIMO, informatrice jeunesse, BIJ Les Lilas (Seine-Saint-Denis)

Mireille WALLECAN, responsable cellule documentation, CRIJ de Basse-Normandie (Caen)

Marion WIEBER, informatrice jeunesse, PIJ de Noisy-le-Sec (Seine-Saint-Denis)

Annexe 2

Carte du réseau Information Jeunesse Basse-Normandie



Annexe 3. Questionnaire

Le questionnaire ci-dessous se compose d'une vingtaine de questions. Il a été mis en ligne par le biais du logiciel Sphinx Online et l'ensemble des structures BIJ et PIJ ont été sollicitées pour y participer. 297 structures ont répondu au questionnaire en avril-mai 2011.

Question 1 : Votre structure offre-t-elle une Opération Jobs d'été ? Oui Non

Question 1b : Si vous avez répondu non, envisagez-vous de proposer cette action en 2011 ou 2012 ? (après avoir répondu, allez à la question 16)

Oui Non Ne sais pas

Question 1c : Si vous avez répondu « oui », depuis combien d'années?

2 ans Entre 2 et 5 ans Plus de 5 ans

Question 2 : Dans le cadre de cette opération, organisez-vous une ou des journées d'accueil?

Oui Non

Question 3 : Concernant votre dernière Opération Jobs d'été, disposez-vous de chiffres quant à la participation des jeunes dans les domaines suivants:

oui non

Fréquentation lors de la/des journée(s)

Jeunes ayant bénéficié de services lors de la/des journée(s) (aide au CV, contacts employeurs, etc.)

Jeunes ayant bénéficié de services avant ou après la manifestation (aide au CV, contacts employeurs, etc.)

Jeunes ayant obtenu un job

Question 4 : Quel type d'information est dispensé lors de la journée? (plusieurs réponses possibles)

Compétences Lettre de motivation Réglementation Mobilité/transport
CV Préparation à l'entretien Travail à l'étranger Logement

Question 5 : Pour ce qui est de la mise en relation, les jobs que vous proposez proviennent des sources suivantes :

Annonces fournies par le CRIJ ou Pôle emploi

Votre propre sélection établie à partir de sources diverses

Vous prospectez directement les employeurs

Les employeurs s'adressent spécifiquement à vous

Question 6 : Diriez-vous que l'Opération Jobs d'été est une opération:

Phare Importante Secondaire

Question 7 : Estimez-vous que depuis sa mise en place l'Opération:

A pris plus d'importance Est restée au même niveau A perdu en importance

Question 8 : Ces toutes dernières années, avez-vous constaté que la journée attire un public élargi avec:

Davantage de très jeunes (14/15 ans)

Les deux

Pas de changement au niveau du type de public

Davantage de jeunes adultes (hors public traditionnel) en recherche d'un « vrai » emploi

Autre public

Question 8b : Si vous avez répondu « autre public » à la question 8, merci de préciser lequel :

.....

Question 9 : Estimez-vous que vous possédez suffisamment d'outils et de ressources pour mettre en œuvre Jobs d'été ? Oui Non

Question 10 : Durant l'ensemble de l'année, en dehors des services d'accueil personnalisés, organisez-vous des manifestations (ateliers, conférences, journées d'information, etc.) sur les thèmes suivants (plusieurs réponses possibles) :

emploi (hors Jobs d'été)	baby-sitting	santé (alcool, sexualité, drogue, etc.)
métiers et orientation	vacances, sport et loisirs (opération sac à dos, etc.)	sécurité routière
culture	logement	mobilité internationale
initiatives, bourses, projets (Envie d'agir, etc.)	autres	

Question 11 : L'organisation locale de la/des journée(s) et des actions Jobs d'été se fait avec quel(s) partenaire(s) ? (plusieurs réponses possibles ; veuillez sélectionner par ordre d'importance à l'aide du menu déroulant) :

- CRIJ
- Autres BIJ/PIJ
- Pôle emploi
- Mission locale
- Municipalité
- Conseil Général
- Un ou des employeurs
- Maison de l'emploi
- Associations locales
- Autres

Question 11b : Si vous avez répondu « autre(s) », merci d'indiquer le(s)quel(s) :

.....

Question 12 : Les partenaires suivants ne sont pas impliqués dans l'organisation mais sont présents lors de la/des journée(s) Jobs d'été (plusieurs réponses possibles) :

- CRIJ
- Autres BIJ/PIJ
- Pôle emploi
- Mission locale
- Municipalité
- Conseil général
- Un ou des employeurs
- Maison de l'emploi
- Associations locales
- Autres

Question 12b : Si vous avez répondu « autre(s) », merci d'indiquer le(s)quel(s) :

.....

Question 13 : Certains de ces partenariats existent uniquement grâce à Jobs d'été :

Oui, c'est exact Nous, il nous arrive de travailler avec eux en dehors de Jobs d'été

Question 14 : Jobs d'été vous sert-il pour développer d'autres partenariats tout au long de l'année ?

Oui Non

Question 15 : Avez-vous mis en place des outils de suivi pour mesurer l'impact de Jobs d'été sur le public?

Oui Non

Question 16 : À propos de votre structure. Il s'agit d'un :

CRIJ BIJ PIJ IJ itinérant (bus, etc.)

Question 17 : Taille de la ville où se situe votre structure :

Moins de 2 000 habitants Entre 2000 et 5 000 habitants

Entre 5 000 et 20 000 habitants Plus de 20 000 habitants

Question 18 : Indiquez dans quel département il se situe :

Question 19 : Quel est l'organisme support de votre structure ?

Municipalité Mission locale Centre social Autre association ou structure

Question 20 : Combien de personnels sont affectés au PIJ/BIJ en équivalent temps plein (hors EPN) ? :

Question 21 : Avez-vous une personne dédiée à Jobs d'été et/ou services emploi?

Oui Non

Question 22 : Combien de sollicitations de jeunes sur le thème Jobs d'été avez-vous pointées au PIJ/BIJ en 2010 ? :

Question 22b : Veuillez préciser si le chiffre indiqué correspond :

Seulement à l'accueil direct du public

Seulement aux sollicitations par mail et/ou téléphone

À l'accueil ET aux sollicitations par téléphone et/ou mail

Question 23 : À propos de la personne qui a rempli ce questionnaire. Vous êtes :

Informateur ou informatrice jeunesse Animateur ou animatrice

Responsable structure Autre

Annexe 4 : Exemples de flyers

Journées d'été (édition 2011) : flyer national

Ministère
ÉDUCATION
SUPÉRIEURE
RECHERCHE
ET
Nouvelles
Technologies
É

pôle emploi

DEPARTEMENT
PARISIEN
CIDJ

Journées JOBS D'ÉTÉ

DES OFFRES
DE JOBS
EN FRANCE ET
EN EUROPE

TOUS SECTEURS
ET MÉTIERS
DE L'ANIMATION

**24 et 25
MARS 2011**
de 9h à 17h et nocturne
le jeudi jusqu'à 20h
ENTRÉE GRATUITE

ESPACE CONDORCET
DE LA CITÉ DES SCIENCES ET DE L'INDUSTRIE
30 AVENUE CORENTIN CARIOU
75019 PARIS – PORTE DE LA VILLETTE

journéesjobsdete.com • cidj.com • pole-emploi.fr

Édition 2011
Basse-Normandie

TROUVER
UN JOB

Les journées jobs d'été dans le réseau IJ en Basse-Normandie

Vous recherchez un job, que ce soit en cours d'année ou pour l'été, alors, ce qui vous intéresse c'est d'abord de pouvoir accéder à des offres... Eh bien, ce guide n'en contient pas ! Alors encore un guide du CRU, et pour quoi faire ??

Pour vous apporter plein d'infos et d'adresses utiles, vous fournir des pistes de recherche, vous permettre d'avancer plus vite dans votre prospection et vous aider à mieux connaître vos droits.

Le CRU de Basse-Normandie et le réseau Information Jeunesse régional se mobilisent aussi spécialement pour les Jobs d'été en organisant différentes manifestations :

- 6 La journée « Jobs d'été » du CRU, le **24 mars 2011**, à Caen : c'est l'occasion d'avoir des entretiens avec des employeurs qui proposent des offres à pourvoir en Basse-Normandie, dans d'autres régions et à l'étranger. Infos sur www.crij-bn.org
- 6 D'autres journées, forums ou ateliers d'information sont prévus dans les BIJ et PIJ en partenariat avec différents organismes. Ces journées peuvent être différentes dans leur offre, leur contenu, leur déroulement. Certaines sont conçues aussi pour vous permettre de trouver des solutions pour occuper utilement vos vacances d'été.

Calvados		Manche	
CRU Caen	Jeudi 24 mars	PU Avranches	Samedi 26 mars
PIJ Falaise	Samedi 2 avril	PU Cherbourg	Vendredi 1 ^{er} avril
PU Giverville	25 mars au 1 ^{er} avril	PIJ Coutances	Samedi 26 mars
PIJ Lisieux	Mercredi 30 mars	PU Granville	Vendredi 11 mars
PU Ouistreham	Samedi 26 mars	PU Saint-Hilaire du Harcouët	Vendredi 8 avril
PU Touques	Vendredi 1 ^{er} avril	BU Saint-Lô	Mercredi 30 mars
PU Vire	Mercredi 30 mars		
Orne			
BIJ Alençon	Samedi 26 mars		
PIJ Fiers	Samedi 2 avril		

Coordonnées du réseau IJ p.40

Centre Régional d'Information Jeunesse
16 rue Neuve Saint-Jean 14000 Caen
02 31 27 80 80 www.crij-bn.org

Basse-Normandie

l'acsé
Agence régionale pour
le contrat de secteur
et l'emploi des étudiants

Trouver un job 2011

Journées d'été 2011 d'Avranches (Basse-Normandie)



JOBS D'ÉTÉ VACANCES LOISIRS

FORUM

Pour tout savoir sur les vacances : départ en famille, séjours et loisirs pour les enfants, jobs d'été pour les jeunes...

DES INFOS, DES IDÉES, DES AIDES POSSIBLES...

SAMEDI 26 MARS 2011

Des professionnels à votre écoute

de 10h à 16h (non-stop !)
Centre multiservices
24 place du marché
AVRANCHES

Prévention Caf de la Manche
Réponses pour tous les jeunes

ENTRÉE LIBRE

RENSEIGNEMENTS  **02 33 58 36 15** 

INFOS VACANCES ET LOISIRS

Présentation des différents dispositifs pour aider les familles et leurs enfants à partir en vacances, à accéder aux loisirs

Un travailleur social de la Caf de la Manche sera présent pour échanger avec vous sur votre projet de vacances, étudier les aides possibles ...

Les personnes allocataires de la Caf de la Manche sont invitées à se munir de leur carte allocataire, et pour celles concernées, leurs notifications de droits 2011 "Aides aux temps libres" et "Vacaf".

INFOS JOBS D'ÉTÉ

Comment rédiger un CV, une lettre de motivation, recherches sur Internet, la réglementation, aides au Bafa...

Des ateliers animés par des professionnels seront proposés.

Inscription préalable : Point Information Jeunesse, 02 33 79 39 41.

- Le site « Pôle Emploi.fr » de 10h à 11h
- L'entretien d'embauche de 10h à 12h et de 14h à 16h
- « Pour travailler couvert, tu fé koi ? » de 11h à 12h
- Trouver un job d'été, un stage... à l'étranger de 14h à 15h

N'hésitez pas à apporter CV et lettre de motivation !

L'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP)

L'INJEP, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, est un établissement public national placé sous la tutelle du ministre chargé de la jeunesse, qui a pour mission :

- d'observer et d'analyser les pratiques et les attentes des jeunes, ainsi que les politiques et les actions qui leur sont destinées ;
- de participer à leur évaluation ;
- de réaliser et de diffuser des études et des analyses conduites dans ces domaines aussi bien sous forme papier que numérique ou dans le cadre de conférences, séminaires, colloques ou rencontres ;
- de contribuer à la connaissance et à l'analyse des politiques en faveur de la jeunesse des autres pays, particulièrement de l'Union européenne ;
- d'exercer une veille documentaire et de constituer un centre de ressources pour les acteurs de jeunesse et d'éducation populaire ;
- de proposer, en cohérence et en complémentarité avec ces missions, des activités de formation, d'études et de conseil, ou sa participation à l'organisation de manifestations en faveur de la jeunesse.

L'INJEP fonctionne ainsi comme un centre d'expertise et un laboratoire d'idées au service des politiques de jeunesse.

L'INJEP a, en outre, été désigné comme l'agence de mise en œuvre du programme européen Jeunesse en action qui complète dans le champ de l'éducation non formelle les programmes européens de formation initiale et de formation tout au long de la vie.

L'INJEP, enfin, fait partie du groupement d'intérêt public constituant l'Agence du service civique.



Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire

Établissement public sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative

95, avenue de France. 75650 - Paris Cedex 13

Standard INJEP : 01 70 98 94 00/Standard AFPEJA : 01 70 98 93 50 – www.injep.fr