

PEB non autorisé

**École nationale supérieure
des sciences de l'information
et des bibliothèques**

M 1999 RECH 02

Diplôme de conservateur de bibliothèque

FORMATION À LA RECHERCHE

**LES EMPLOIS-JEUNES DANS LES
BIBLIOTHÈQUES
DU DÉPARTEMENT DU RHÔNE**

8^e promotion

**Solenn Bihan
Claude Lorentz
Brigitte Luche
Marie-Laure Pathé-Gautier**

**Sous la direction de
Salah Dalhoumi**

Juin 1999

BIBLIOTHEQUE DE L'ENSSIB



2006236

Sigles

ABF	Association des Bibliothécaires Français
AFPA	Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEC	Agence de Gestion des Entreprises Culturelles
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
ARSEC	Agence Rhône-Alpes de Services aux Entreprises Culturelles
BCD	Bibliothèque Centre de Documentation
BDP	Bibliothèque Départementale de Prêt
BEATEP	Brevet d'Etat d'Animateur-Technicien de l'Education Populaire et de la jeunesse
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BM	Bibliothèque Municipale
BOEN	Bulletin Officiel de l'Education Nationale
BU	Bibliothèque Universitaire
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Centre de Documentation et d'Information
CEC	Contrat d'Emploi Consolidé
CES	Contrat d'Emploi Solidarité
CEV	Contrat d'Emploi Ville
CNPF	Conseil National du Patronat Français
COURLY	COmmunauté URbaine de LYon
CRFCBLD	Centre Régional de Formation aux Carrières des Bibliothèques, du Livre et de la Documentation
DAEU	Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires
DARES	Direction de l'Animation, de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DEUG	Diplôme d'Etudes Universitaires Générales
DGEFP	Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DLL	Direction du Livre et de la Lecture
DRH	Direction des Ressources Humaines
DRJS	Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports
DRTE	Direction Régionale du Travail et de l'Emploi
EJ	Emploi-Jeune
ENSSIB	Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques
ETP	Equivalent Temps Plein
ML	Mission Locale
NTI	Nouvelles Technologies de l'Information
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
SCD	Service Commun de la Documentation
SMIC	Salaire Minimal Interprofessionnel de Croissance

Introduction

Créé par la loi Aubry le 16 octobre 1997, le dispositif emplois-jeunes¹ est devenu une réalité incontournable des bibliothèques. Ce nouveau type de contrat à durée déterminée provoque de grands débats chez les professionnels. D'abord parce que ce phénomène est massif : le nombre d'emplois-jeunes recrutés fait changer d'échelle le rapport entre le nombre de contractuels et le nombre de titulaires. D'autre part, parce que les tâches de ces jeunes sont difficiles à définir. Les débats se situent à deux niveaux : la loi est-elle applicable, est-elle en mesure de remplir ses objectifs ? Et d'autre part, la mise en œuvre concrète du dispositif est-elle fidèle aux intentions affirmées par cette loi ?

Aujourd'hui, un an et demi après le lancement du dispositif, il est nécessaire d'établir un bilan de ce qui a été réalisé. Parallèlement aux rapports officiels², Marie-Noëlle George, présidente de l'ABF Rhône-Alpes, a proposé à notre équipe de conservateurs stagiaires de mener une enquête auprès des emplois-jeunes des bibliothèques dans le département du Rhône. Il faut tout d'abord réaliser un recensement exhaustif de tous les emplois-jeunes présents en bibliothèque, quel que soit le type de bibliothèque, puis faire une étude qualitative pour appréhender concrètement la situation de ces emplois-jeunes.

¹ Nous tenons à préciser que, par commodité de langage, nous utilisons le terme « emploi-jeune » pour désigner les « salariés d'un contrat emploi-jeune ». Que les « emplois-jeunes » qui liraient ce rapport n'y voient aucune connotation péjorative de notre part.

² Rapport au Parlement sur la mise en œuvre de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes.

1. Méthodologie

Parallèlement aux textes de loi, sur lesquels nous voulions nous appuyer, nous avons cherché à nous documenter à partir de deux sources principales : les périodiques et la liste de discussion Biblio-fr.

En effet la loi datant du 16 octobre 1997, peu d'ouvrages sur les emplois-jeunes sont parus, encore moins sur le sujet précis des emplois-jeunes en bibliothèque. Toutefois, on trouve de nombreuses références dans différents périodiques plus ou moins spécialisés (*le Monde, la Gazette des communes, des départements et des régions, Livres-Hebdo...*). De même, nous avons étudié systématiquement tous les messages de la liste de diffusion Biblio-fr parus depuis août 1997, date à laquelle la loi était en projet. Même s'ils sont dans l'ensemble assez polémiques et ne nous ont pas aidés directement à analyser la question, nous nous en sommes imprégnés.

D'autre part, une journée d'étude organisée par la section des bibliothèques de lecture publique de l'ABF sur le thème : "Des emplois-jeunes au(x) métier(s) de bibliothécaire" avait lieu à Paris le 15 mars 1999. Nous avons pu tous y assister. Cette journée a constitué pour nous un excellent préliminaire à notre entrée en matière.

Avant de nous lancer dans l'étude, nous souhaitions examiner tous les types d'emplois-jeunes dans tous les types de bibliothèques du département du Rhône. Nous avons aussi l'intention d'interroger directement les emplois-jeunes et leurs employeurs, ce qui exigeait beaucoup de temps et de déplacements. En accord avec le commanditaire de l'enquête, nous nous sommes finalement limités à un certain type d'établissements (cf. 1.2) : les BM, la BDP et ses relais, les SCD.

1.1 Identification des bibliothèques du Rhône :

Nous avons commencé par effectuer un recensement de toutes les bibliothèques du département du Rhône en nous servant de *Papyrus, répertoire des bibliothèques*,

médiathèques, archives et centres de documentation, édité en 1998, et *des Adresses des bibliothèques publiques : bibliothèques départementales de prêt, bibliothèques municipales*, éditées par le Ministère de la Culture et de la Communication, Direction du Livre et de la Lecture, 1998.

1.2 Choix de l'échantillon :

Nous nous sommes ensuite restreints aux bibliothèques de la FPT (Fonction Publique Territoriale) et de la FPE (Fonction Publique d'Etat) en y excluant les bibliothèques de l'enseignement général, BCD (Bibliothèques et Centres de Documentation) de l'enseignement primaire et CDI (Centre de Documentation et d'Information) de l'enseignement secondaire.

Cela nous a conduits à un échantillon de 27 BM (Bibliothèques Municipales), la BDP (Bibliothèque Départementale de Prêt) et 8 de ses relais signalés par celle-ci comme ayant un emploi-jeune, 3 SCD (Services Communs de la Documentation), 2 bibliothèques de grandes écoles.

Etant quatre dans l'équipe, nous nous sommes réparti le travail de recensement en nous distribuant équitablement les pages de Papyrus.

1.3 Recensement téléphonique :

A partir de cette première sélection, nous avons effectué un recensement téléphonique du nombre d'emplois-jeunes par établissement (cf. en annexe questionnaire n° 1). Les responsables d'établissement devaient répondre à 2 questions simples et sans interprétation possible : 1- Y a-t-il des emplois-jeunes dans votre établissement ? et, si oui, combien ? 2- Projetez-vous d'en recruter cette année ?

Nous voulions établir des ratios qui nous auraient permis d'établir un nouvel échantillon par type de bibliothèque, par nombre d'emplois-jeunes. A notre grande surprise, il y

avait relativement peu d'emplois-jeunes dans le département (44 + 30 à la BM de Lyon). D'ici fin 1999, 7 embauches sont prévues dans le département et 20 à la BM de Lyon.

1.4 Questionnaire écrit :

Suite à ce recensement téléphonique, nous avons cette fois envoyé à chaque établissement qui avait au moins un emploi-jeune un questionnaire écrit (cf. en annexe questionnaire n° 2).

Cela nous a permis de dresser un premier bilan brut de la situation des emplois-jeunes dans les bibliothèques du Rhône, en fonction du nombre d'habitants de la commune, de l'organe décisionnel dans la création du poste d'emploi-jeune par exemple.

Cela nous a aussi amenés à déterminer les rendez-vous que nous souhaitions prendre sur place pour rencontrer les emplois-jeunes et leur responsable (employeur / tuteur / directeur...). Nous avons privilégié les bibliothèques dans lesquelles il y avait plus d'un emploi-jeune, surtout pour celles qui étaient éloignées de Lyon.

Dès cette phase de notre étude, nous avons dû malheureusement prendre acte de la non-participation de la BM de Lyon. Son directeur nous a fait savoir que la phase de changement de système informatique de la bibliothèque ne se prêtait pas à une enquête de ce type. Le personnel, titulaire et non-titulaire, était alors trop mobilisé par de nombreuses formations et adaptations à ce nouveau système. D'autre part, il estimait que l'entrée des emplois-jeunes dans les bibliothèques était trop récente pour qu'on puisse à profit en faire une étude intéressante.

Notre échantillon s'est finalement énormément réduit puisque la BM de Lyon n'en faisait plus partie, ni les SCD (qui n'avaient pas d'emploi-jeune au 1^{er} mars 1999) et que les BDP avec un emploi-jeune n'ont pas toutes répondu.

1.5 Entretiens :

En préalable aux entretiens directs, nous avons établi un questionnaire ouvert et un questionnaire fermé pour chaque emploi-jeune et son responsable (cf. en annexe questionnaires n° 3 à 6).

Le questionnaire fermé, plus brut, laissait peu de place au commentaire et était plus objectif. Le questionnaire ouvert, plus riche, le complétait avec sa part plus subjective d'interprétation et de commentaire libre.

Il nous semblait important d'avoir des entretiens directs avec les emplois-jeunes d'une part, avec leurs employeurs d'autre part, afin de pouvoir souligner à travers eux d'éventuelles incohérences entre les deux appréciations, à propos des tâches réellement effectuées entre autres. C'est pourquoi nous tenions absolument à rencontrer séparément les emplois-jeunes et leurs responsables.

1.6 Difficultés rencontrées :

La grande majorité des entretiens s'est très bien déroulée, dans une grande confiance de part et d'autre, des emplois-jeunes comme de leurs responsables, sauf dans un cas où le responsable tenait à assister à l'entretien des emplois-jeunes. Les questionnaires ouverts donnaient vraiment la possibilité de s'exprimer librement au-delà des questions posées et de partager ce qui tenait à cœur dans le quotidien des tâches effectuées et ce qui interrogeait pour l'avenir.

Au total, entre avril et mai 1999, nous avons rencontré 27 emplois-jeunes et 13 responsables dans 13 établissements.

La partie la plus délicate a été pour nous d'une part la réception du questionnaire n° 2. Certains revenaient avec la mention de la bibliothèque expéditrice uniquement sur l'enveloppe. Les enveloppes étant parfois ouvertes par le secrétariat de l'Enssib puis jetées, nous récupérions alors un questionnaire sans expéditeur. Il nous a fallu faire alors un véritable jeu de piste pour retrouver la bibliothèque émettrice. Mais nous y sommes parvenus.

D'autre part, la prise de rendez-vous était rendue difficile par le fait que :

- nous ne disposions pas de téléphone particulier et devions utiliser celui du secrétariat
- les contraintes de l'Enssib (fin des cours tardive) s'accordaient mal avec les horaires de fermeture des bibliothèques. Nous avons dû "abréger" quelques cours et accepter de rentrer bien tardivement chez nous après un long temps de transport
- l'éloignement géographique de certains établissements et notre absence de véhicules personnels nous ont parfois limités, même si la disponibilité du personnel du secrétariat des Etudes de l'Enssib était grande.

Pour la réalisation de ces entretiens, nous nous sommes rendus directement dans les établissements, soit en utilisant les transports en commun, soit en nous faisant conduire en voiture par une secrétaire de la Direction des Etudes de l'Enssib. Deux emplois-jeunes sont venus sur place à l'Ecole. Il y a eu une réponse écrite pour un établissement très éloigné.

Nous avons toutefois un regret, c'est de ne pas avoir eu suffisamment de temps pour visiter les établissements dans lesquels nous rencontrions des emplois-jeunes (horaires de rendez-vous trop tardifs) et pouvoir apprécier par nous-mêmes les tâches réellement effectuées.

2. Cadre législatif et problématique

2.1 Cadre législatif

2.1.1. Objectifs de la loi

Avec la loi sur les 35 heures de travail hebdomadaire, celle sur les emplois-jeunes constitue un point essentiel du programme de résorption du chômage du gouvernement de la gauche plurielle. L'objectif est de créer 350 000 emplois en 5 ans.

Ce dispositif constitue une approche nouvelle du problème du chômage, particulièrement préoccupant chez les jeunes (selon le Bureau International du Travail, en mars 1997, plus de 25 % des jeunes actifs de moins de 27 ans étaient au chômage). Traditionnellement, les politiques d'aide à l'insertion des jeunes favorisent l'embauche ponctuelle d'un public ciblé, en situation de grande précarité sociale, par des mesures volontaristes.

La loi sur les emplois-jeunes tente au contraire d'amorcer une dynamique sur le long terme, pour créer des emplois qui deviendront solvables par la suite. Il s'agit de repérer les gisements d'emplois de l'avenir, de créer de nouveaux métiers qui relanceront la croissance, et ainsi, permettront une résorption structurelle du chômage. Les études montrent qu'à l'avenir les emplois se développeront massivement dans les services, le dispositif emplois-jeunes encourage donc le développement des services de proximité, des fonctions d'intermédiaires et de médiateurs. Ces nouveaux métiers devront entretenir le lien social ou le renforcer, dans les domaines du sport, de la culture, de l'éducation, de l'environnement et de la proximité. Les créations d'emplois seront donc essentiellement le fait d'organismes qui assurent des missions de services publics : les personnes morales de droit public (collectivités territoriales), personnes morales de droit privé à but non lucratif (associations), et personnes morales chargées de la gestion d'un service public (RATP, SNCF, etc.).

Ainsi, la loi Aubry développe une approche originale, puisqu'elle vise à la fois un objectif social (résorber le chômage) et économique (relancer la croissance). On peut déjà

avancer l'idée que ce double objectif introduit une ambiguïté fondamentale quant aux priorités de la loi.

Cette spécificité s'exprime à travers quelques points clés : la loi vise tous les jeunes, sans autre contrainte de précarité sociale ni de situation géographique. Ce choix se justifie à la fois parce qu'ils sont très touchés par le chômage et parce qu'ils représentent l'avenir, ils sont donc tous désignés pour inventer les emplois du XXIème siècle. D'autre part, la loi veut favoriser les initiatives locales, pour rompre en partie avec la tradition de relance par l'Etat. Enfin, cette mesure s'applique sur une durée relativement longue (5 ans), au contraire des mesures précédentes.

Les bibliothèques, qui appartiennent à la fois à l'éducation (CDI, SCD) et à la culture (BM, BDP), sont donc concernées au premier chef par ce dispositif. Il les incite à réfléchir aux moyens de mieux assurer leurs missions, voire à la nécessité d'en développer de nouvelles pour accompagner les évolutions de la société, et à prendre en compte l'évolution des métiers des bibliothèques qui en résultent.

Voici les dispositions de la loi Aubry, en ce qui concerne les bibliothèques.

2.1.2. Dispositions de la loi Aubry

2.1.2.1. En quoi consistent ces emplois?

Les emplois-jeunes doivent répondre à des *besoins émergents ou non satisfaits*.

En outre, ils doivent présenter un caractère d'utilité sociale. Ainsi, une bibliothèque qui veut recruter un emploi-jeune, doit justifier que sa présence permet une amélioration des services rendus au public, et non une simple amélioration des fonctionnalités internes de la bibliothèque.

La circulaire du 24 octobre 1997 précise qu'il faut éviter toute concurrence avec les emplois déjà existants dans la collectivité. Ainsi, la loi ne s'applique pas si l'embauche d'un emploi-jeune coïncide avec le départ d'un autre salarié de l'établissement, quels qu'en soient les motifs. Le recrutement d'un emploi-jeune ne doit pas non plus entrer en concurrence avec la création d'un poste statutaire. Enfin, le nouveau service créé ne doit pas concurrencer le secteur privé marchand qui assurerait déjà le même service.

Voici deux exemples d'intitulés de postes d'emplois-jeunes, proposés par Martine Aubry elle-même : *l'animateur des nouvelles technologies fait des activités d'animation et d'initiation autour du multimédia dans la bibliothèque. Le médiateur du livre entreprend des actions de promotion du livre et de la lecture hors de la bibliothèque, pour des publics défavorisés*³.

On peut déjà souligner l'ambiguïté de la formulation " *besoins non satisfaits*": des besoins peuvent ne pas être satisfaits, en raison de l'insuffisance du personnel titulaire. Ainsi, une bibliothèque qui souhaite élargir ses horaires d'ouverture répond à un besoins réel du public et accomplit un rôle social. Elle pourra pour cela embaucher un emploi-jeune au lieu de créer un poste supplémentaire d'agent du patrimoine.

2.1.2.2. Qui sont les différents acteurs?

Les jeunes : ils doivent avoir entre 18 et 26 ans au moment de l'embauche, sans autre condition de précarité ni de diplôme. Une dérogation est accordée jusqu'à 30 ans pour les handicapés ou ceux qui n'ont pas suffisamment travaillé pour toucher le chômage. Mais la circulaire demande aux préfets que figure dans le projet de l'employeur la volonté de favoriser dans le recrutement les jeunes en difficulté, en cohérence avec politique sociale de la collectivité.

L'Etat : il finance 92 000 F par an et par poste pendant 5 ans, soit 80% du SMIC. Il peut éventuellement participer aux coûts d'élaboration du projet et aux coûts de formation des emplois-jeunes.

L'employeur : pour les bibliothèques, l'employeur est en général une collectivité territoriale (les CDI ne font pas partie de notre étude et le décret concernant les SCD n'est pas encore paru).

Le préfet : le demandeur envoie au préfet un projet structuré selon un cahier des charges précis, permettant d'apprécier la conformité du projet aux principes définis par la loi. Le préfet l'accrédite ou non, et il signe une convention entre l'Etat et l'employeur. Enfin, il est chargé de s'assurer que l'employeur respecte bien par la suite les clauses du contrat (mais les modalités concrètes de ces contrôles n'ont pas encore été fixées: ils sont pour

³ article du *Monde* du 21 août 1997, p 4: « Les 22 métiers de Martine Aubry »

l'instant inexistant). En cas d'infraction, l'employeur doit rembourser toutes les sommes indûment perçues.

Les missions locales et l'ANPE : elles participent au recrutement, diffusent l'information auprès des jeunes.

2.1.2.3. Quel est le statut des emplois-jeunes?

Le contrat emploi-jeune est un contrat de droit privé, à durée déterminée pour 5 ans, avec une période d'essai d'un mois, renouvelable une fois. Il est obligatoirement à temps complet. Toutefois, si le volume de l'activité l'exige (critère soumis à l'appréciation du préfet), il y a une possibilité d'embaucher un emploi-jeune à mi-temps (mais à ce moment, la subvention de l'Etat est proportionnelle au temps de travail) ou de partager l'emploi-jeune entre plusieurs activités (par exemple, le jeune peut travailler à temps partiel à la bibliothèque et à la mairie le reste du temps) ou entre plusieurs communes. Le salaire est égal ou supérieur au SMIC.

L'employeur doit prévoir *les objectifs fixés pour assurer la professionnalisation des activités et, le cas échéant, les actions de formation et de qualification professionnelle des salariés*. Il doit trouver un mode de financement à cette formation et l'exposer dans le projet qu'il remet au préfet. Il peut bénéficier d'aides de l'Etat ou du Conseil Régional. L'employeur doit nommer un tuteur sur le terrain, qui suivra l'emploi-jeune et lui dispensera une formation sur le tas. En d'autres termes, l'employeur doit prévoir une formation pour le salarié. Mais la formulation de la loi est très imprécise : s'agit-il de donner une formation au salarié pour lui permettre de mieux s'insérer dans le marché de l'emploi à l'issue de son contrat ? Ou de lui donner une formation qui lui donnera les compétences nécessaires pour exercer sa nouvelle activité ? Mais comment trouver une formation à un métier qui n'existe pas encore ?

Les conditions de rupture du contrat emploi-jeune ne sont pas contraignantes pour le salarié : tous les ans, le contrat peut être rompu à l'initiative du salarié moyennant un préavis de 2 semaines. D'autre part, le salarié peut à tout moment suspendre son contrat pour faire effectuer la période d'essai afférente à une offre d'emploi. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat emploi-jeune est rompu sans préavis. L'employeur, en revanche, est soumis à davantage de contraintes : il ne peut rompre le contrat qu'à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution et en

justifiant d'une cause réelle et sérieuse. Il doit suivre la procédure de licenciement prévue dans le Code du Travail et verser des indemnités au salarié. En cas de rupture avant terme du contrat, l'employeur peut en conclure un autre dont la durée sera égale à la durée de versement de l'aide de l'Etat restant à courir .

L'employeur ne peut pas cumuler cette aide avec d'autres aides de l'Etat et le salarié ne peut pas cumuler ce poste avec d'autres contrats aidés. A terme, les Contrats Emploi Solidarité (CES), les Contrats Emploi Consolidé (CEC), et les Contrats Emploi Ville (CEV) devront être transformés en contrats emplois-jeunes.

L'objectif est d'obtenir la pérennisation des emplois, mais pas des jeunes qui les occupent. Ces emplois devront donc être intégrés aux grilles existantes de la fonction publique, et accessibles par concours. Les conditions de cette pérennisation et son système de cofinancement, une fois l'aide de l'Etat terminée, doivent figurer dans le projet que l'employeur soumet au préfet, avec un budget prévisionnel.

Ce dernier point n'est pas très cohérent avec le reste du texte de loi. En effet, il est contradictoire de vouloir créer de nouveaux métiers et de les intégrer dans les grilles existantes. Il faudrait modifier ces grilles ou en créer de nouvelles.

2.2. Problématique

La loi Aubry est un dispositif original. Ce qui fait la spécificité des contrats emplois-jeunes par rapport aux contrats précaires précédemment créés (CES, CEV, etc..), c'est la notion de nouveaux services, répondant à des besoins émergents ou non satisfaits. C'est donc autour de la notion de « nouveaux besoins » et de « nouveaux métiers » que s'articulera notre étude : il s'agira pour nous de déterminer ce qu'est un nouveau métier. Ensuite, nous déterminerons dans quel mesure les emplois-jeunes du Rhône effectuent réellement des tâches nouvelles, non concurrentes des fonctions traditionnelles exercées par le personnel des bibliothèques. Si ce n'est pas le cas, nous tenterons de déterminer si cela est dû aux ambiguïtés de la loi, qui ont déjà été esquissées, ou au contraire au détournement de celle-ci.

Pour cela, nous présenterons les résultats du recensement quantitatif des emplois-jeunes. Puis nous détaillerons l'enquête qualitative que nous avons menée : en amont, quel est le profil de ces jeunes ? Comment s'est effectué leur recrutement ? En aval, quelles sont les tâches et les conditions de travail de ces jeunes dans la bibliothèque ? Comment s'effectue la formation qu'est censée leur fournir l'employeur ? Quelles sont les modalités possibles d'une éventuelle pérennisation ?

3. Recensement

3.1. Le département du Rhône, données générales

Selon le recensement de 1990, le département du Rhône compte une population de 1 508 966 habitants ce qui représente une densité très élevée soit 456,84 h/km² ; la moyenne en France étant de 106,5 h/km². Dans ce département, on dénombre 293 communes. 76 % des habitants du département résident à Lyon ou dans la Courly (Communauté Urbaine de Lyon).

Dans la région Rhône-Alpes, le taux de chômage est légèrement inférieur à la moyenne nationale : 11,3 % en Rhône-Alpes contre 12,5% pour la France.

En 1997, avant la mise en place du dispositif des emplois-jeunes, deux points caractérisent le chômage de cette région :

- la montée du chômage féminin. Le taux de chômage s'est accru considérablement passant de 10,1 % en 1990 à 14,2 % en 1994, notamment pour les femmes de moins de 25 ans.
- la montée du chômage des jeunes diplômés : + 400 % dans la première moitié des années 90.

La Région Rhône - Alpes ayant connu une vie politique fort mouvementée en 1998 suite à l'élection contestée du Président du Conseil Régional, le vote du budget régional a été différé et certaines subventions ont été ajournées ou supprimées.

Nous avons contacté 41 bibliothèques (dont la BDP et 8 de ses relais). 1 bibliothèque n'a pas répondu, 17 d'entre elles n'ont pas d'emplois-jeunes (mais 2 comptent en embaucher d'ici la fin 1999). Les 23 autres comportent 74 emplois-jeunes, répartis comme suit :

3.2. Bibliothèques avec des emplois-jeunes

(Total :23)

Bibliothèques avec des emplois-jeunes	Couleur politique de la commune	Nbre d'emplois-jeunes rencontrés	Nbre total d'emplois-jeunes	Nbre d'embauches prévues en 1999	Nbre d'habitants de la commune
Bron (BM)	PS	1	1	2	40 514
Bron (BDP)		1	1	0	
Chaponnay (BDP)	UDF/FD	0	1	0	2 916
Chaponost (BDP)	UDF	1	1	0	7 008
Décines	PS	3	3	0	24 608
Francheville	PS	1	1	0	10 940
Givors	PCF	1	1	0	19 833
Lyon	UDF	0	30	20	422 444
Montrottier (BDP)	DVD	0	1	?	1 378
Oullins	RPR	1	1	0	26 400
Pierre-Bénite	PCF	1	1	0	9 590
Rillieux-la-Pape	PS	2	2	1	31 149
St-Fons	PS	3	3	0	15 785
St-Genis-les-Ollières (BDP)	DVD	0	2	0	4 216
St-Laurent d'Agny (BDP)	DVD	0	1	0	1 490
St-Priest	PS	0	1*	?	42 131
Ste-Consorce (BDP)	RPR	0	1	?	1 701
Tarare	RPR	0	1	?	10 846
Vaulx-en-Velin	DVG	0	5	?	44 535
Vénissieux	PCF	6	6	0	60 744
Villefranche / Saône	UDF/FD	2	4	0	29 889
Villeurbanne	PS	3	5	0	119 848
Villié-Morgon (BDP)	DVG	1	1	0	1 630

* Nous avons entendu le témoignage de l'emploi-jeune à la journée ABF.

Nous avons rencontré 27 emplois-jeunes, soit 37 % des 74 emplois-jeunes du Rhône, ou 60 % du total, si on excepte les emplois-jeunes de la BM de Lyon. Nous sommes allés à la BDP et dans 2 relais sur 7 (soit 40%). Nous sommes allés dans 11 BM sur 15 (soit 75%). Dans chaque bibliothèque où nous sommes allés, nous avons rencontré le directeur, ainsi que le tuteur des emplois-jeunes, s'il était différent (soit 13 entretiens). Etant donné la faible importance du nombre total d'emplois-jeunes (moins d'une centaine), il était difficile de faire un échantillon réellement représentatif. Dans la mesure de nos moyens (notamment de locomotion) nous avons essayé de respecter la proportion de chaque type de bibliothèque. On peut estimer que l'étude de 60% de la population d'emplois-jeunes du Rhône peut nous autoriser à tirer quelques conclusions.

3.3. Bibliothèques sans emplois-jeunes

(total: 17)

Nom de la bibliothèque	Couleur politique de la commune	Nbre d'habitants	Nbre d'embauches prévues en 1999
Brignais	UDF/FD	10 066	0
Caluire	RPR	41 513	0
Chassieu	RPR	8 723	0
Corbas	DVD	8 212	0
Craponne	DVD	7 071	0
Ecully	DVD	19 018	0
Feyzin	DVD	8 567	0
Fontaines s/ Saône	DVD	6 818	?
Genas	DVG	9 345	0
Messimy	DVD	2 486	1
Meyzieu	PS	28 212	3
Mions	Indépendant	9 156	?
Neuville s/ Saône	DVD	6 824	?
St Didier au Mont d'Or	RPR	5 980	0
St Genis Laval	DVD	19 153	0
Ste Foy les Lyon	UDF/DL	21 550	0
Tassin la Demi Lune	RPR	15 496	?

Dans l'ensemble, il y a très peu d'embauches prévues en 1999. Et quand elles le sont, c'est plutôt le fait de bibliothèques qui ont déjà des emplois-jeunes. Cela dit, nous n'avons

souvent pas reçu de réponse ferme, parce que la personne qui nous a répondu au téléphone n'était pas nécessairement au courant des projets de la commune. Ce chiffre doit donc être considéré avec précaution. Hormis Lyon, le plein d'emplois-jeunes aurait été fait dès les premiers dix-huit mois de la mise en place de ce dispositif. Cependant, d'éventuelles embauches peuvent se concrétiser dans les relais-BDP : le temps pour les communes rurales de découvrir les dispositifs de la loi, d'exploiter les possibilités de partage du temps de travail des emplois-jeunes entre plusieurs associations ou communes.

Dans un premier temps, nous avons essayé d'expliquer la présence ou l'absence d'emplois-jeunes selon les communes. Pour cela, nous avons établi deux types de corrélations : premièrement, entre le nombre d'habitants et la présence d'emplois-jeunes ; deuxièmement, entre la couleur politique des communes et la présence d'emplois-jeunes.

3.4. Corrélation entre le nombre d'habitants et la présence d'emplois-jeunes :

Villes sans emplois-jeunes (total : 17)

Moins de 10 000 hab	Plus de 10 000 hab
10	7
59 %	41 %

Villes avec emplois-jeunes (total : 22)

Moins de 10 000 hab	Plus de 10 000 hab
8	14
36 %	64 %

La taille n'est pas un critère absolument discriminant, puisque 7 villes qui ont plus de 10 000 habitants n'ont pas d'emplois-jeunes. Cependant, il y a une indéniable corrélation, puisque le nombre de communes sans emplois-jeunes décroît quand la taille de la commune augmente et inversement. Enfin, toutes les communes de plus de 50 000 hab ont des emplois-jeunes.

3.5. Corrélation entre la couleur politique des communes et la présence d'emplois-jeunes :

Villes sans emplois-jeunes (total : 17)

Droite	Gauche
15	2
88 %	12 %

Villes avec emplois-jeunes (total : 22)

Droite	Gauche
10	12
45 %	55 %

Là encore, si le lien n'est pas systématique, les emplois-jeunes sont nettement associés aux communes de gauche. Cela peut sembler normal, dans la mesure où c'est la gauche plurielle qui a été à l'initiative de ce projet.

Ces deux facteurs sont donc significatifs, même si on peut sûrement en invoquer d'autres (corrélations avec le taux de chômage des communes, par exemple).

4. Profil et recrutement

Après avoir recensé les emplois-jeunes du Rhône, il s'agit d'étudier la genèse du projet, le profil des jeunes qui occupent ces emplois, et les modalités du recrutement, afin de répondre aux questions suivantes : Qui sont ces emplois-jeunes ? A quels besoins répondait leur recrutement ?

4.1. Genèse du projet

Dans 61 % des cas, la bibliothèque a été associée à la décision de recruter un emploi-jeune. Pour ceux-là, le recrutement d'un emploi-jeune semble donc correspondre à un réel besoin de la bibliothèque. Mais dans 39 % des cas, c'est la mairie seule qui a pris cette décision. Dans ce cas, le recrutement d'un emploi-jeune répondrait plutôt à des objectifs politiques (faire baisser le taux de chômage des jeunes dans la commune), qu'à un besoin réel de la bibliothèque.

Qui a été à l'initiative de ce projet ? (total : 13) (questionnaire 5)

Bibliothèque	Mairie	Initiative conjointe bibliothèque et mairie
6	5	2
46 %	39 %	15 %

D'après la loi, la création d'un emploi-jeune doit correspondre à un besoin émergent ou non satisfait. Dans 61 % des cas, c'est la création d'un nouveau service (par exemple, l'offre de documents multimédias) qui a motivé l'embauche d'un emploi-jeune ; dans 29 % des cas, c'est la volonté de conquérir de nouveaux publics (par exemple, atteindre la population d'un quartier défavorisé) ; enfin, dans 21 % des cas, c'est la volonté de renforcer des services existants (par exemple, élargir les horaires d'ouverture). Cette troisième raison est la plus éloignée de l'objectif initial de la loi. Il est tentant, pour des raisons économiques, d'embaucher un emploi-jeune à la place d'un titulaire, pour exercer des fonctions similaires.

A quels besoins correspondait ce projet ? (total : 27) (questionnaire 5)

Extension de services existants	Création de nouveaux services	Conquête de nouveaux publics
5	15	7
21 %	61 %	29 %

4.2. Profil des emplois-jeunes

Les femmes sont largement majoritaires (2/3 des emplois-jeunes), comme chez les titulaires.

Le niveau d'études des emplois-jeunes est globalement élevé (85% d'entre eux ont le baccalauréat ou plus).

Votre niveau d'études (total : 27 réponses) (questionnaire3)

Niveau secondaire		Niveau supérieur		
4		23		
15 %		85 %		
Collège	BEP	Bac	Bac + 2	Bac + 3 ou plus
1	3	8	8	5
4 %	11 %	30 %	30 %	19 %

Cela dit, s'il sont certainement plus qualifiés que les titulaires, notamment que les plus âgés d'entre eux, en revanche, ils ne sont pas nécessairement plus qualifiés que les autres jeunes de leur génération (actuellement, environ 80 % des jeunes ont le baccalauréat). En effet, si on examine de plus près ces emplois-jeunes, on constate que parmi eux, la majorité (60 %) a un niveau bac ou bac + 2, ce qui devient, somme toute, relativement courant.

Dans d'autres secteurs, notamment à l'Education Nationale, le critère de recrutement des emplois-jeunes est un niveau bac ou bac + 2.

Généralement, la précarité sociale est inversement proportionnelle au niveau d'études. On pourrait donc en conclure que les jeunes recrutés, dans l'ensemble, n'ont pas connu de grandes difficultés d'insertion. Or le croisement de leur âge (41 % ont plus de 26 ans)

avec leur diplôme montre que la plupart ont, soit terminé leurs études depuis plusieurs années, soit ont eu un parcours scolaire très chaotique.

Mais le fait que l'écrasante majorité a déjà travaillé, ne serait-ce que quelques mois, incite à penser que ce sont plutôt des gens qui, à l'issue de leurs études, sont allés de « petits boulots » en « petits boulots » pendant plusieurs mois sans rien trouver de satisfaisant.

Est-ce votre premier emploi? (total : 27)(questionnaire 3)

Oui	Non	Pas de réponse
4	21	2
15 %	78 %	7 %

Les contrats emplois-jeunes semblent donc avoir profité à des gens qui avaient du mal à s'insérer dans le monde du travail, sans pour autant être en situation d'échec grave ou insurmontable. Cela correspond aux objectifs de la loi, qui étaient de fournir à des jeunes en difficulté un tremplin d'accès au monde du travail.

4.3. Modalités du recrutement

L'embauche remonte en moyenne au deuxième semestre 1998. Les emplois-jeunes sont donc en poste depuis 4 à 10 mois actuellement.

Le recrutement s'est souvent déroulé en plusieurs étapes : d'abord paraît une annonce à l'ANPE, puis l'ANPE fait un premier tri dans les candidatures en fonction de critères fournis par l'employeur (mairie ou bibliothèque). Enfin, l'employeur fait passer un entretien aux personnes préselectionnées.

Mais ce schéma a été sujet à des modifications. Dans certaines communes, c'est la bibliothèque qui a fait elle-même la présélection ; ailleurs, certains candidats ont passé un entretien alors que leur candidature n'avait pas été examinée par l'ANPE. Il est rare que la bibliothèque choisisse entièrement seule. En règle générale, un responsable de la mairie (le directeur des ressources humaines, le secrétaire général, ou encore un adjoint) a participé au recrutement ou au moins à l'élaboration de critères. Cela montre tout l'intérêt de la mairie pour ce type d'emploi.

Qui a participé au recrutement ? (total : 13) (questionnaire 5)

Bibliothèque	Bibliothèque et mairie	ANPE ou mission locale	Agence privée	Pas de réponse
2	8	2	0	1
15 %	62 %	15 %	0 %	8 %

Vous avez eu connaissance de l'emploi par : (total : 27) (questionnaire 3)

ANPE	Mission locale	Annonce presse	Relations	Candidature spontanée	Autre
11	5	1	5	3	2
41 %	19 %	4 %	19 %	11 %	7 %

Quel était, selon vous, le nombre de candidats par poste ? (total: 13) (questionnaire 5)

Moins de 5	Entre 5 et 20	Plus de 20	Pas de réponse
4	3	3	3
31 %	23 %	23 %	23 %

On peut souligner la présence de l'ANPE, aussi bien pour l'annonce de l'emploi que pour le recrutement. C'est la première fois que des emplois en bibliothèque sont proposés par l'ANPE. Cela s'explique parce que ce sont des contrats de droit privé. Mais aucune agence privée n'a participé au recrutement. Le fait que la plupart des jeunes (59 %) ait eu connaissance de l'emploi par l'ANPE et surtout par la mission locale, indique qu'ils étaient dans une démarche de recherche d'emploi et de difficultés d'insertion. Mais pour les 41 % restants on ne peut rien avancer.

Comme nous l'avons expliqué, le recrutement s'est souvent déroulé en deux étapes. Nous avons essayé d'identifier les critères qui ont servi à établir une première sélection, puis ceux qui ont permis de choisir le candidat qui allait être retenu. Mais les deux tableaux donnent des résultats sensiblement équivalents. Peut-être cela est-il dû au fait que la différence entre les deux questions n'était pas suffisamment nette.

Y avait-il des conditions inscrites dans le projet ? (plusieurs réponses possibles)
(questionnaire 5)

Lieu de résidence	Niveau d'études	Lieu de résidence et niveau d'études	Autres	Pas de réponse
3	4	3	1	2
23 %	31 %	23 %	8 %	15 %

Quels ont été les critères déterminants du choix ? (plusieurs réponses possibles)
(questionnaire 5)

Domicile	Diplôme	Compétences techniques	Qualités relationnelles	Précarité sociale	Pas de réponse
7	13	3	3	1	1
25 %	46 %	11 %	11 %	4 %	4 %

De toute façon, la réponse à ces deux questions confirme ce que nous avons déjà constaté à propos du profil des candidats : le niveau d'études a été le critère déterminant du choix, alors que la précarité sociale n'a été citée qu'une fois. Peut-on en conclure que les employeurs n'ont pas respecté l'intention de la loi, précisée dans la circulaire⁴, qui était de privilégier les jeunes les plus touchés par le chômage ? Ce n'est pas sûr, car il faut rappeler qu'il y a un fort taux de chômage des jeunes diplômés en Rhône-Alpes.

Le deuxième critère invoqué pour le recrutement est le lieu de résidence : c'était souvent une condition imposée par la mairie, qui voulait ainsi faire baisser le chômage de la commune ; mais une telle condition est une mesure discriminatoire. Aucun employeur ne demande une expérience professionnelle, ce qui est logique. Un critère n'apparaît pas ici, mais a été mentionné à plusieurs reprises lors des entretiens avec les employeurs : la motivation du candidat pour le poste précis qui lui était proposé. L'employeur tenait à ce que la candidature soit une démarche positive de la part des candidats, et non pas un pis-aller pour échapper au chômage.

L'adéquation entre le niveau des candidats et le profil de poste est une question délicate. Dans l'ensemble, les candidats ont été nombreux et très qualifiés, donc cela correspondait

⁴ Circulaire DGEFP n° 97-25 du 24 octobre 1997, relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes.

plutôt bien aux critères des employeurs, qui sont 53 % à se déclarer satisfaits. Mais dès que le profil du poste s'écarte un peu de cette image, le divorce est assez net. Ainsi, une bibliothèque qui recherchait des emplois-jeunes pour assurer une médiation avec les publics difficiles, recherchait a priori plutôt des hommes, qui fassent preuve de grandes qualités relationnelles, mais elle a néanmoins recruté des femmes, étant donné que les candidats étaient des candidates.

Selon vous, le profil général des candidats correspondait-il au profil annoncé ? (total : 13) (questionnaire 5)

Très bien	Bien	Moyennement	Pas du tout	Pas de réponse
2	5	2	0	4
15 %	38 %	15 %	0 %	31 %

Les emplois-jeunes des bibliothèques du Rhône sont des gens qualifiés, qui ont connu des problèmes d'insertion, mais sans être complètement exclus. Ils sont motivés, plutôt bien intégrés dans les équipes de travail, et veulent massivement rejoindre la fonction publique. Le niveau d'études est sensiblement le à celui des titulaires, on peut peut-être avancer l'idée que ce sont des gens qui auraient pu aussi bien réussir un concours de la fonction publique, à une époque où ceux-ci auraient été plus largement ouverts.

La genèse du projet et les modalités du recrutement révèlent un grand intérêt de la part des communes, parce que les emplois-jeunes constituent un enjeu politique et économique (la promesse de recruter des emplois-jeunes fut souvent un argument politique lors de la campagne électorale des dernières élections municipales). En revanche, les critères de recrutement sont plutôt surprenants, car la précarité sociale a été très peu prise en compte.

Enfin, il faut souligner que la bibliothèque a participé à la genèse du projet et au recrutement des emplois-jeunes, ce qui incite à penser que, dans plus de la moitié des cas, ces nouveaux emplois correspondaient à de réels besoins.

L'esprit et les contraintes de la loi semblent donc respectés puisque ces emplois sont occupés par des jeunes qui ont eu des problèmes d'insertion, et d'autre part, parce que le projet correspond, d'après les intentions exprimées, à la mise en place d'un nouveau service ou à la conquête de nouveaux publics.

Il faut toutefois noter des irrégularités dans le mode de recrutement : d'abord parce que la condition du lieu de résidence est une mesure de discrimination, d'autre part, parce que le mode de recrutement annoncé n'a pas toujours été suivi : certains candidats ont été dispensés des premières étapes de sélection.

5. Conditions de travail et tâches effectuées

5.1. Conditions de travail

Les emplois-jeunes du Rhône travaillent tous à temps complet, la situation est peut-être un peu différente dans les relais BDP où nous ne sommes pas allés. En effet, l'emploi-jeune d'un relais BDP ne travaille que 23 h pour la bibliothèque.

Dans 63 % des cas, leur salaire est égal au SMIC. Mais il faut souligner les efforts de plusieurs communes qui rémunèrent les emplois-jeunes au-delà du SMIC (souvent 120 %), alors qu'aucune contrainte légale ne les y oblige. Cette majoration de salaire est parfois le souci de rémunérer les emplois-jeunes en fonction de leurs diplômes, mais parfois, c'est une volonté politique de la commune de rémunérer tous ses emplois-jeunes au-delà du minimum requis.

5.2. Répartition des tâches

Pour étudier les tâches de ces emplois-jeunes, nous n'avons pas pu utiliser de questionnaire fermé, avec des catégories préétablies, car cela aurait biaisé les réponses de nos interlocuteurs. Nous avons essayé de synthétiser les réponses obtenues lors des entretiens ouverts, en les regroupant a posteriori sous plusieurs rubriques. Il y a indéniablement une part d'interprétation dans une telle synthèse, mais elle est inévitable pour exploiter les données récoltées. Toujours dans le même souci d'impartialité, quand un emploi-jeune exerçait plusieurs types d'activités, plutôt que de le ranger arbitrairement dans l'une ou l'autre catégorie, nous l'avons inscrit comme exerçant à mi-temps une tâche, et à mi-temps une autre. Or le cas était très fréquent. C'est ce qui explique le nombre d'emplois-jeunes affectés à mi-temps sur une tâche.

Quelles sont vos tâches ? Pourriez-vous les quantifier ? (total : 27) (questionnaire 4)

	Agent	Assistant	Secrétaire	Technicien de surface	Informaticien	Assistant multi-média	Médiateur du livre	Médiateur*
Nbre de jeunes à mi-temps	10	3	2	0	0	3	6	2
Nbre de jeunes à temps complet	4	1	0	1	1	0	4	3
Equivalent temps plein	9	2,5	1	1	1	1,5	7	4

Ayant élaboré ce tableau, nous avons constaté qu'une grande partie des tâches effectuées se rattachaient nettement à des métiers bien identifiés, existant déjà dans la fonction publique. Nous les avons donc regroupées sous le vocable "métiers traditionnels". Pour les autres, nous sommes partis de l'hypothèse que ce pouvaient être des tâches nouvelles. Cette hypothèse sera approfondie ultérieurement.

Types d'activités (en équivalent temps plein)

Métiers traditionnels	Nouvelles technologies	Médiation
13,5	2,5	11
50 %	9 %	41 %

Il faut relever la part énorme des tâches qui relèvent en fait de métiers traditionnels (50 %). C'est en contradiction absolue avec le texte de loi. C'est aussi en contradiction avec les intentions affirmées lors de la genèse du projet. Cela infirme une hypothèse que nous avons lancée au début de ce chapitre, selon laquelle l'embauche d'un emploi-jeune aurait été imposée à la bibliothèque contre son gré. En fait, il y a souvent eu convergence d'intérêt entre la mairie qui voulait embaucher un emploi-jeune et la bibliothèque qui manquait de personnel titulaire : les emplois-jeunes remplacent souvent des postes de titulaires vacants ou non créés. Il faut ajouter que les emplois-jeunes, qui n'ont pas reçu de formation professionnelle, exercent des activités peu qualifiées (de catégorie C pour la plupart). C'est peut-être dû à l'échantillon que nous avons étudié. En effet, à la journée d'étude organisée par l'ABF sur les emplois-jeunes, nous avons entendu le témoignage de plusieurs d'entre eux, qui affirmaient justement avoir un

poste à responsabilité (la direction d'une annexe, par exemple). Mais c'était dans le cadre de relais BDP qui avaient très peu de personnel titulaire.

La répartition entre le travail autour des nouvelles technologies et le travail autour de la médiation nous a semblé surprenante. Il n'est pas sûr que la part des nouvelles technologies (9 % des tâches) soit significative de ce qui se fait au niveau national. Ce serait plutôt une spécificité du Rhône.

5.2.1. Intitulés des postes

Contrairement à ce qui a pu être écrit ici ou là, les intitulés des postes occupés par les emplois-jeunes et transmis à la Préfecture ne comportent aucune fantaisie dans leur énoncé et sont tout à fait conformes à l'esprit de la loi . On notera uniquement un « facilitateur pour le développement de la vie associative ».

L'intitulé très largement utilisé est celui de médiateur, qu'il s'agisse de « médiateur », de « médiateur du livre » ou de « médiateur éducatif et culturel » : 18 intitulés sur 27 donnés par l'employeur, le plus souvent le directeur de la bibliothèque. D'autres salariés exercent une fonction de médiateur au sens large mais l'intitulé du poste qu'ils occupent utilise les termes d'« assistant d'accueil et de médiation » ou d'« agent de développement ».

Dans l'ensemble lors des réponses données au cours d'entretiens effectués séparément, les emplois-jeunes et leurs employeurs respectifs livrent une même analyse des tâches réellement effectuées. Cependant, on notera deux différences de points de vue : un emploi-jeune, dont l'intitulé du poste est « médiateur du livre », réalise, selon son employeur, des tâches relevant de la médiation mais, d'après lui, de tâches qu'un agent du patrimoine effectue de façon habituelle dans une bibliothèque ; de même, un emploi-jeune « animateur de nouvelles technologies » effectue les tâches d'un agent du patrimoine alors que son employeur considère que ces tâches relèvent des nouvelles technologies au moment des entretiens; peut-être qu'à moyen terme, ces tâches évolueront.

5.2.2. Tâches traditionnelles

La loi stipulait que les salariés en contrat d'emploi-jeune devaient répondre à des besoins émergents ou non satisfaits. Certes, même si l'embauche de ces emplois-jeunes permet, par exemple, d'élargir les horaires d'ouverture d'une bibliothèque, de passer aux trente-cinq heures

hebdomadaires de travail, de proposer l'approche d'un nouveau support tels les cédéroms, dans bien des cas (15 postes sur 27), les tâches effectuées par les emplois-jeunes ne respectent pas l'esprit de la loi.

De fait de nombreux emplois-jeunes effectuent des tâches qui relèvent des métiers traditionnels des bibliothèques.

Ainsi, 12 emplois-jeunes, en totalité ou en partie de leur temps de travail, participent au prêt : inscription des lecteurs, enregistrement des prêts, rangements des livres en rayons, équipement des documents etc. Ils peuvent être considérés de par la nature de leur travail comme faisant fonction d'agents ou d'agents qualifiés du patrimoine. Ils occupent donc un emploi permanent de la fonction publique territoriale.

De même, un emploi-jeune effectue des tâches sensiblement équivalentes à celles d'un assistant de conservation puisqu'il participe aux acquisitions et au catalogage des documents.

Par ailleurs, deux autres emplois-jeunes effectuent des tâches qui sont du ressort non pas de la filière culturelle, mais plutôt de la filière administrative ou technique : secrétaire et technicienne de surface, métiers communs dans la fonction publique territoriale.

Tous ces emplois-jeunes se différencient de leurs collègues par leur statut (précarité due à un contrat à durée limitée / garantie d'un emploi à vie), par leur niveau de diplôme (bac ou bac +2 / brevet des collèges) et l'âge (moins de 26 ans / plus âgé). Les emplois-jeunes ne peuvent pas compter sur une évolution de leurs salaires pendant les cinq années de leur contrat; il leur est impossible de passer en interne les concours de la fonction publique territoriale considérés comme plus faciles à obtenir; ils ne peuvent, compte tenu du statut public de leur employeur, bénéficier de convention collective, ni de délégués du personnel et n'ont, pour l'heure, aucun représentant légitime auprès des pouvoirs publics. Il peut en résulter un véritable malaise de part et d'autre.

NIVEAU D'ETUDES :

Tous les emplois-jeunes interrogés dont le niveau d'études est inférieur au bac exercent des tâches traditionnelles en bibliothèque : ils font fonction d'agent du patrimoine ou de technicienne de surface.

FORMATION CONTINUE :

Ces emplois-jeunes suivent ou vont suivre une formation plutôt longue (supérieure à six mois) exigée pour la préparation du BEATEP⁵, du diplôme ABF, du DAEU.

Six emplois-jeunes qui exercent des tâches traditionnelles en bibliothèque préparent le BEATEP, médiateur du livre. Certes, il est vrai que l'intitulé du poste sur lequel certains d'entre eux ont été recrutés était : « médiateur du livre ». On peut donc logiquement prévoir une évolution de leurs fonctions vers celles relevant du métier de médiateur. Cela reviendrait à penser que la formation est jugée comme un acquis préalable avant l'exercice du métier. Nul ne peut prétendre s'improviser médiateur du livre.

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :

Tous souhaitent passer - et réussir - un concours de la fonction publique territoriale comme celui d'agent qualifié du patrimoine (les résultats sont en attente pour certains) ou un concours de la fonction publique d'Etat, principalement de catégorie C. Seul un emploi-jeune n'envisage nullement de passer un concours puisqu'elle est satisfaite de son emploi de « technicienne de surface » ; elle souhaiterait être titularisée sur son poste.

5.2.3. « Nouvelles » tâches

Nous avons regroupé sous ce terme générique et par opposition à celui de « tâches traditionnelles », les 3 « tâches » suivantes : initiateurs aux nouvelles technologies, médiateurs et médiateurs du livre. Pour chacune d'entre elles, nous allons étudier en quoi elles sont - ou ne sont pas - des tâches nouvelles par rapport aux métiers actuels des bibliothèques.

Il faut noter que la plupart des emplois-jeunes rencontrés n'effectuent pas ces tâches dites nouvelles à temps complet, mais sur une partie de leur temps de travail seulement, et à côté de tâches souvent « traditionnelles ». Dans les études et les questionnaires réalisés, nous nous sommes toujours efforcés de maximiser cet aspect dans la quantification des tâches décrites par les emplois-jeunes, étant entendu que c'était là le but premier de notre recherche : y a-t-il réellement des « besoins émergents ou non satisfaits » dans les bibliothèques ?

⁵ Cf. chapitre 6.2.1

5.2.3.1. Initiateur aux NTI (Nouvelles Technologies de l'Information)

Nous avons regroupé sous ce terme les assistants multimédia et les informaticiens.

Contrairement à ce que nous avons imaginé, peu d'employeurs, 4, ont recruté des emplois-jeunes sur le profil d'initiateur aux NTI.

Nous trouvons :

- 3 assistants multimédia à mi-temps
- un informaticien à temps complet.

Leur travail s'effectue bien sur de nouveaux supports de l'information (cédéroms, Internet...) par opposition aux supports traditionnels (papier). Les uns aident les lecteurs à s'initier à la recherche documentaire. L'autre participe au montage de projets dans les petites bibliothèques. Par l'intermédiaire de la liste de diffusion Biblio-fr, il avertit les bibliothèques ne disposant pas de serveur web, des stages et des formations présentés sur Internet. Il installe les cédéroms, assure les dépannages sur les logiciels de bureautique, effectue les statistiques à partir du logiciel des bibliothèques.

NIVEAU D'ETUDES :

Parmi eux, 3 sont d'un niveau bac + 2, un seul dispose d'un BEP. Sans doute est-ce le signe d'un besoin de compréhension minimale de la technique et de son approche pédagogique face au public.

5.2.3.2. Médiateur du livre

Ce terme est à rattacher historiquement à la médiation, dans la mouvance du mouvement ATD-Quart Monde et de ses bibliothèques de rue : des jeunes issus de milieu défavorisé ont été recrutés pour aller inviter à la lecture les jeunes des quartiers dont ils étaient eux-mêmes originaires. « La médiation est alors entendue comme l'action de faire connaître le livre et la lecture à ceux qui en sont exclus – principalement les jeunes – hors les murs de la bibliothèque et en liaison avec de nombreux partenaires »⁶

⁶ Anne KUPIEC. « Les médiateurs du livre : analyse des activités », Bulletin d'informations de l'ABF, n° 170, 1^{er} trimestre 1996, p. 70-73.

Depuis la mise en place du dispositif emploi-jeune de la loi Aubry, le terme a été repris. Mais il n'induit plus du tout l'obligation pour les jeunes embauchés en contrat emploi-jeune d'être issus de milieu défavorisé.

Nous avons recensé 6 médiateurs du livre à mi-temps et 4 à temps complet.

Si nous faisons la liste des tâches réellement effectuées par des jeunes recrutés sur un profil de médiateur du livre :

- aide aux devoirs
- portage de livres à domicile
- renseignements des lecteurs
- développement de la lecture dans les quartiers difficiles
- recherche de structures relais pouvant accueillir des points lecture
- accueil de classes
- aide au montage de projets d'animation (ateliers rap, ateliers d'écriture...)
- travail avec des publics empêchés

nous constatons que là encore ce ne sont pas des tâches nouvelles, même si ce sont des besoins qui ne pouvaient plus, dans certains cas, être satisfaits par le personnel titulaire. Les bibliothèques, par le prêt aux collectivités, par exemple, par le développement de leurs missions, ont toujours eu vocation à desservir tous les publics, y compris les publics « empêchés » (bébés lecteurs, handicapés, gitans...) Toutefois, l'étendue de projets vers de nouveaux publics a tendance à inquiéter les équipes en place. Elles ont l'impression que les emplois-jeunes peuvent se permettre tout l'aspect relationnel qu'elles souhaiteraient faire aussi.

Pour l'aide aux devoirs, ce n'est pas la tâche qui est nouvelle, mais le fait qu'elle soit « externalisée » par rapport à l'école. Elle n'a plus lieu dans le cadre scolaire strict (heures d'étude pour le primaire, heures de soutien pour le secondaire) mais se déplace à la bibliothèque (lieu neutre?). Là, la réponse à la demande ne peut pas être assurée par les bibliothécaires mais est assurée par les emplois-jeunes. Est-il besoin néanmoins qu'ils soient dépendants directement de la bibliothèque ? Ils pourraient dépendre de l'Education Nationale.

5.2.3.3 .Médiateur

On trouve sous ce vocable les termes de médiateur proprement dit mais aussi d'assistant d'accueil.

Il y en a 2 à mi-temps et 3 à temps plein.

La description des tâches faite par les emplois-jeunes eux-mêmes laisse à comprendre qu'ils assurent des missions spécifiques d'accueil et de canalisation des publics difficiles (groupes d'adolescents, gêneurs en tout genre...). Ils contribuent à la qualité de l'accueil des publics venus spécifiquement à la bibliothèque pour en utiliser les services. Ce sont donc des tâches de surveillance au sens large.

Jusqu'à ces derniers temps, dans certains établissements situés dans des quartiers un peu difficiles, des gardiens, surveillants, vigiles, étaient embauchés. Mais ils restaient cantonnés à l'entrée de la bibliothèque. On faisait appel à eux à l'intérieur en cas de problème uniquement. Les emplois-jeunes recrutés comme médiateurs sont théoriquement intégrés à l'équipe en place et ils agissent en permanence dans tous les secteurs de la bibliothèque. Ils essaient de parer à tout incident, davantage en les prévenant par une observation attentive de ce qui se passe. Certains lecteurs n'hésitent d'ailleurs pas à dire aux emplois-jeunes : « T'es payé pour discuter avec nous ». Ils ont avant tout mission de (re)créer du lien social.

NIVEAU D'ETUDES :

De manière tout à fait significative, tous les médiateurs (médiateurs du livre ou médiateurs) ont au moins le niveau bac pour deux d'entre eux. Les autres ont le niveau bac + 2 ou 3. Implicitement, leur niveau scolaire est assez élevé, correspondant à un bagage minimal de culture générale.

A côté d'une mission purement culturelle, on assiste à une évolution vers une mission sociale et pédagogique.

La notion même de « nouveau métier » prête à controverse. On peut en effet l'entendre de différentes manières. Au sens strict, il s'agirait d'activités susceptibles d'occuper une personne à temps complet, qui demanderait des compétences particulières et permettrait une évolution de carrière. Dans une acception plus large, un nouveau métier peut se confondre avec

l'évolution d'un métier existant dans la mesure où les progrès technologiques par exemple, lui font apparaître de nouvelles tâches, ou du moins, une gestion différente de ses tâches.

Si nous prenons le terme de médiateur dans son acception la plus large, alors on peut considérer que s'il recouvre des aspects relativement nouveaux dus à l'évolution des publics dans les bibliothèques, il n'en est pas de même pour ceux de médiateur du livre et d'initiateur aux NTI. Ce sont en effet de nouveaux services mis en place dans les bibliothèques mais qui relèvent davantage de l'évolution et de l'adaptation du métier de bibliothécaire, au même titre que l'apparition des discothécaires et des bibliothécaires jeunesse.

6. Formation

6.1. Résultats de l'enquête

Dans tous les cas, une formation est en cours ou est programmée.

Votre formation est-elle programmée? (total : 27) (Questionnaire 3)

Oui	Non
27	0
100 %	0 %

Dans 22 % des cas, l'emploi-jeune n'est pas régulièrement suivi par un tuteur professionnel des bibliothèques, ce qui constitue une entorse à la loi.

Etes-vous suivi régulièrement par un tuteur professionnel des bibliothèques? (total : 27) (questionnaire 3)

Oui	Non
21	6
78 %	22 %

Enfin, les conditions dans lesquelles se déroule la formation ne sont pas toujours conformes au Code du Travail. Dans 7 % des cas, elle n'est pas prise sur le temps de travail, et dans 37 % des cas, les frais annexes (transport, repas) ne sont pas remboursés.

La formation est-elle prise sur le temps de travail? (total : 27) (Questionnaire 3)

Oui	Non	Pas de réponse
25	2	0
93 %	7 %	0 %

Les frais sont-ils pris en charge? (total : 27) (Questionnaire 3)

Frais pédagogiques			Frais annexes		
Oui	Non	Pas de réponse	Oui	Non	Pas de réponse
27	0	0	14	10	3
100 %	0 %	0 %	52 %	37 %	11 %

Quand une formation a été programmée, elle se déroule selon des modalités très diverses. Dans 3 cas, les emplois-jeunes reçoivent seulement une formation en mairie d'une à deux semaines, ailleurs, elle peut durer de 6 mois à 2 ans. Dans certains cas, ils bénéficient d'une seule formation pour toute la durée de leur contrat. Ailleurs, ils reçoivent une formation différente chaque année. Cette diversité de situations s'explique d'une part par l'ambiguïté du texte de loi, mais aussi dans certains cas, par l'hostilité du personnel titulaire, qui n'obtient des formations qu'à grand-peine, alors que les emplois-jeunes semblent prioritaires.

Durée de la formation (total : 36 formations)

Moins de 6 mois	Entre 6 mois et 1 an	Plus d'un an	Pas de réponse
7	17	10	2
19 %	47 %	28 %	6 %

6.2. Organismes de formation

Quel(s) organisme(s) assurent votre formation? (total : 36 formations) (Questionnaire 3)

Médiat	ABF	Education Nationale	Mairie	Arsec	BDP	CNFPT	Pas de réponse
13	8	3	5	1	2	0	4
36 %	22 %	8 %	14 %	3 %	6 %	0 %	11 %

Voici une présentation des divers organismes cités, et de la formation qu'ils proposent.

6.2.1. MEDIAT Rhône-Alpes

MEDIAT Rhône-Alpes, CRFCBLD (Centre Régional de Formation aux Carrières des Bibliothèques, du Livre et de la Documentation) dépend de l'Université Pierre Mendès-France (UPMF) de Grenoble et a une antenne à Lyon. La formation proposée s'adresse principalement aux personnels d'Etat. Dans le cadre de la formation initiale, Médiat propose aux étudiants de la deuxième année de DEUG Documentation et Information Scientifique et Technique une

préparation aux concours de bibliothécaire adjoint spécialisé (filiale Etat) et d'assistant qualifié de conservation (filiale territoriale).

Médiat propose également une formation professionnelle de base ouverte à tous, à la charge de l'employeur, d'un coût de 4 380 F. Cette formation de 146 h ne peut accueillir que 25 personnes ; elle n'est pas sanctionnée par un diplôme, mais fait office de préparation aux concours de la fonction publique territoriale de la catégorie C, à la rigueur B. Des emplois-jeunes suivent cette formation.

C'est surtout la formation BEATEP Médiateur du livre qui attire les emplois-jeunes. Cette formation initiale ou continue est sanctionnée par un brevet d'Etat habilité par le Ministère de la Culture et le Ministère de la Jeunesse et des Sports. Il s'agit d'une formation en alternance (actuellement une semaine en formation et trois semaines en bibliothèque) d'une durée de 15 mois. En 2000, la formation augmentera son volume horaire passant de 456 heures à 486 heures. La prise en charge financière peut être assurée par la mairie, la Direction Régionale des Affaires Culturelles, la Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports ; en outre, à Grenoble, l'Agence Nationale pour l'Emploi participe aux frais pédagogiques.

Cinq salariés en contrat emploi-jeune résidant dans le département du Rhône préparent en 1998-1999 le BEATEP Médiateur du livre ; cinq autres ont prévu, en accord avec leur employeur, une préparation au BEATEP pour l'année 1999-2000. De fait, tous les emplois-jeunes qui ont une activité de médiateur du livre suivent ou vont suivre cette formation.

Médiat propose par ailleurs une formation aux concours externes de la filière des bibliothèques (tous les concours de magasinier à conservateur pour l'Etat, tous les concours, sauf ceux de la catégorie C pour la filière territoriale), uniquement lorsque le concours est annoncé. Cette préparation pourrait intéresser les emplois-jeunes mais la prise en charge financière n'est pas assurée par l'ANPE dans le département du Rhône. De fait, à ce jour, aucun emploi-jeune ne suit cette préparation..

A moyen terme, Médiat envisage une formation spéciale pour les emplois-jeunes travaillant en bibliothèque avec un renforcement des cours de bibliothéconomie.

6.2.2. ABF

L'ABF (Association des Bibliothécaires Français) : association professionnelle, présente dans chaque région, elle organise une formation de 8 mois à raison d'une journée par semaine avec un diplôme à la clé (coût: environ 2000 F).

La formation est assurée par des professionnels des bibliothèques de la région. Elle s'adresse aux personnels des bibliothèques et des relais de la BDP, quel que soit leur statut, fonctionnaire ou bénévole. Cette formation prépare à l'obtention du diplôme d'auxiliaire de bibliothèque, reconnu par les ministères de la Culture et du Travail. Il constitue une bonne préparation aux tâches quotidiennes qu'un agent du patrimoine peut être amené à rencontrer dans une bibliothèque de lecture publique. Il peut également être considéré comme une préparation au concours d'agent qualifié du patrimoine. Son obtention peut permettre à son détenteur d'être plus facilement embauché par une mairie comme agent du patrimoine, seul cadre d'emploi ne nécessitant pas la réussite d'un concours de la fonction publique territoriale.

6.2.3. Education nationale

Deux des emplois-jeunes préparent un DAEU (Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires) qui permet de reprendre des études universitaires sans être titulaire d'un baccalauréat. Un autre emploi-jeune a l'intention de préparer un IUT métiers du livre sur les nouvelles technologies en bibliothèque.

6.2.4. ARSEC

L'Agence Rhône-Alpes de Services aux Entreprises Culturelles est l'une des six agences françaises du réseau AGECE (Agence de gestion des entreprises culturelles) ; son siège est à Lyon. Au service du développement économique du secteur culturel, elle bénéficie du soutien des collectivités territoriales et du Ministère de la Culture et de la Communication. A ce titre, elle a mis en place à la rentrée scolaire 1998-1999 une formation professionnelle conçue tout spécialement pour les salariés du secteur culturel dans le cadre du dispositif emplois-jeunes. Cette formation prend en compte les attentes réciproques du salarié et de l'employeur. Elle propose aux emplois-jeunes, sous la forme de stages de courte durée (5 jours), les moyens de connaître leur secteur d'activité, de devenir un professionnel et d'anticiper sur l'avenir par la maîtrise d'un projet. Elle s'appuie sur un accompagnement personnalisé. Cette formation

articulée autour de trois modules indépendants et complémentaires n'est pas sanctionnée par l'obtention d'un diplôme.

6.2.5. CNFPT

Le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale), organise des formations pour les personnels titulaires de catégorie B et C de la fonction publique territoriale. A ce titre, il pourrait accueillir aussi des emplois-jeunes. Deux possibilités sont envisageables :

- les emplois-jeunes pourraient intégrer des stages déjà proposés à tous les fonctionnaires selon un calendrier défini à l'année. Cette possibilité existe actuellement, mais elle demeure toute théorique puisqu'à ce jour⁷ aucun emploi-jeune travaillant en bibliothèque n'a suivi de formation auprès du CNFPT. Pourtant, cette formule permet une mixité des publics (fonctionnaires et non-fonctionnaires) et peut faciliter l'intégration des emplois-jeunes dans les filières de la fonction publique territoriale
- des formations pourraient être organisées « à la carte », suite à un entretien avec les emplois-jeunes ainsi qu'avec leurs employeurs.

Le 23 mars 1999, le Conseil régional d'orientation du CNFPT, instance paritaire où siègent les représentants des élus et des syndicats, a adopté la résolution suivante : le financement de la formation des emplois-jeunes sera assurée selon un coût-jour.

Ce coût-jour d'un montant forfaitaire de 550 F représente les frais pédagogiques, les repas et les coûts liés aux déplacements. Il est de 400 F pour les grosses collectivités.

Actuellement le CNFPT, se considérant comme un lieu-ressource entre les collectivités, effectue un important travail de recensement des besoins en formation auprès des collectivités territoriales afin d'établir des profils de formation et n'est pas encore en mesure de proposer une formation courte ou longue à destination des emplois-jeunes.

⁷ 22 avril 1999, date de l'entretien.

7. Pérennisation

Que deviendront les emplois-jeunes lorsque l'aide de l'Etat cessera dans moins de quatre ans ? La question de la pérennisation peut paraître prématurée. Le dispositif n'est en effet opérationnel que depuis un an et demi et certains postes n'ont été créés qu'en janvier 1999. Pour que l'objectif du gouvernement - créer de nouveaux services qui s'inscrivent dans la durée - soit atteint, il faudra que les services en question prouvent leur utilité aux yeux des recruteurs potentiels, en l'occurrence les collectivités territoriales.

La pérennisation des emplois-jeunes est l'élément décisif du succès ou de l'échec du programme mis en place par Martine Aubry. C'est également la question qui suscite le plus de scepticisme parmi les acteurs rencontrés, emplois-jeunes et personnels des bibliothèques.

Dix-huit mois après les premiers recrutements, la présente enquête ne peut prétendre aboutir à des conclusions définitives. Elle a permis toutefois de recueillir les opinions, les attentes et les inquiétudes des uns et des autres. Car s'il est un terme qui revient immanquablement dans les témoignages lorsque est évoquée cette question de la pérennisation, c'est bien l'« *inquiétude* ».

7.1. L'avenir vu par les emplois-jeunes

Comment les emplois-jeunes des bibliothèques publiques du Rhône se projettent-ils dans l'avenir ? Quelles sont leurs aspirations professionnelles ?

Une grande majorité d'entre eux ne se préoccupe pas, à l'heure actuelle, de rechercher un autre emploi (24 sur 27)⁸. La date d'embauche est encore trop récente. Un an, parfois moins, après la prise de poste, certains jeunes commencent à peine à s'intégrer au sein de l'équipe de la bibliothèque et à prendre la dimension réelle de leurs tâches. La question de l'avenir, de « *l'après emploi-jeune* », n'est pas d'actualité, bien que présente dans les esprits.

Conscients des faibles chances de voir leur emploi déboucher sur un recrutement dans le secteur marchand, la majorité des emplois-jeunes interrogés dans le cadre de cette enquête (23 sur 27) aspire à se présenter aux concours de la fonction publique, essentiellement territoriale⁹. La même proportion (24 sur 27) s'est découvert ou cultive une vocation à travailler dans une

⁸ Cf. tableau 19 de l'annexe 7.

⁹ Cf. tableau 21 de l'annexe 7.

bibliothèque¹⁰. Cette donnée est par ailleurs confirmée par une étude interne réalisée à la MLIS (Maison du Livre de l'Image et du Son) de Villeurbanne. Les concours les plus souvent évoqués sont ceux d'assistant ou d'assistant qualifié du patrimoine et des bibliothèques. Les concours de catégorie A, bibliothécaire et conservateur, sont jugés inaccessibles, en dépit du fait que cinq emplois-jeunes possèdent un niveau bac + 3 ou au-delà.

Si l'objectif de se présenter aux concours est bien ancré, de nombreux emplois-jeunes n'ont toutefois pas encore entrepris de s'y préparer. Là encore, c'est le caractère récent de leur embauche qui est la cause principale. Ainsi cet emploi-jeune : « *Pour le moment, je profite de ma première expérience pour apprendre le plus de choses possibles et pour mettre en place mes projets, ensuite je commencerai à me consacrer plus intensément à mon avenir et à la préparation aux concours* ». Le passage par un contrat emploi-jeune peut être considéré par le titulaire comme une étape de réflexion et de maturation d'un projet professionnel.

Il est à noter que certains, une minorité, 3 sur 27¹¹, n'envisagent pas de rester en bibliothèque « *toute la vie* » et considèrent qu'il « *faut passer par autre chose* » tout en estimant que leur activité actuelle constitue une bonne expérience.

7.2. Conditions de la pérennisation

7.2.1. Rôle des collectivités locales dans la pérennisation

Le 29 mars 1999, la ministre de la Culture et de la Communication Catherine Trautmann affirmait dans une interview à *La Gazette des communes* que « *des emplois-jeunes intégreront à terme la filière culturelle territoriale* ». Avant d'ajouter : « *Cela posera évidemment le problème de la capacité des collectivités [...] pour pérenniser les contrats* ».

Cette capacité des collectivités locales d'intégrer durablement leurs recrues est à l'heure actuelle pour le moins incertaine.

Si la plupart des directeurs de bibliothèques poussent leurs emplois-jeunes à passer les concours de la fonction publique territoriale, peu de mairies leur garantissent l'intégration s'ils réussissent. Au terme de notre enquête, une seule municipalité s'est engagée, dès le recrutement, à pérenniser les emplois. Une autre assure qu'elle recrutera en priorité l'emploi-jeune en cas de départ à la retraite d'une personne titulaire. Mis à part ces deux cas, les

¹⁰ Cf. tableau 20 de l'annexe 7.

¹¹ Cf. tableau 20 de l'annexe 7.

conservateurs et les jeunes sont dans l'expectative. A trois ans et demi de l'échéance, il est difficile pour les décideurs de s'engager avant d'avoir pu juger de la compétence des jeunes embauchés et de la pertinence des fonctions exercées, certaines comportant un caractère expérimental. Les collectivités ne sont pas forcément en mesure de se projeter dans l'avenir, tant au niveau des besoins à combler qu'à celui de leurs ressources financières. La pérennisation des emplois dans la fonction publique territoriale ne sera possible que si les collectivités font passer la satisfaction des besoins identifiés avant la rigueur budgétaire.

A cela s'ajoute également l'incertitude politique. Les prochaines élections municipales auront lieu en effet en 2001. Un projet de recrutement peut être remis en cause après une alternance. Les emplois-jeunes en sont conscients : « *Je ne sais absolument pas quelle sera la position de la municipalité dans cinq ans, ce qui m'inspire les plus grandes craintes* » nous a confié l'un d'entre eux.

En tout état de cause, une grande partie de la pérennisation dans les bibliothèques reposera sur la capacité des jeunes à réussir les concours. Dès lors, deux questions se posent.

La première a trait à la valorisation de l'expérience acquise durant cinq ans dans un ou plusieurs établissements. Relevant du droit privé, les emplois-jeunes n'ont pas accès aux concours internes de la fonction publique. Quant aux concours externes de bibliothécaire et de conservateur, ils sont généralistes. Dans les deux cas, les emplois-jeunes ne peuvent donc pas capitaliser le temps passé au sein d'une bibliothèque. Cette négation de l'expérience professionnelle, outre qu'elle est contraire aux objectifs du dispositif qui sont de valoriser et de valider les services rendus, n'est pas faite pour stimuler les jeunes et ne fait qu'accentuer une amertume qui déjà s'exprime.

La seconde question, qui découle de la précédente, consiste à s'interroger sur les possibilités d'évolution des concours dans leur forme et dans leur contenu. L'émergence de nouvelles tâches ou de nouveaux métiers devra-t-elle se traduire par la rénovation des filières et par l'émergence de nouveaux concours ? Des modes d'accès à la fonction publique qui tiennent davantage compte de l'expérience acquise sur le terrain ne devront-ils pas être aménagés ?

Une autre possibilité d'intégration, autre que la titularisation, pourrait consister à contractualiser les emplois-jeunes au terme des cinq ans. Pour de nombreux professionnels, cela équivaldrait à mettre en place un système à deux vitesses avec, d'un côté le personnel titulaire, formé et professionnellement qualifié, et, de l'autre, un personnel non titulaire et peu

formé¹². Une telle mesure pourrait être perçue par les syndicats comme une atteinte au fondement de la fonction publique, voire comme une remise en cause du statut et comme le prélude à une « privatisation » de la fonction publique¹³. Elle ne manquerait pas de susciter un grand mouvement de protestation sociale.

7.2.2. Professionnalisation

La pérennisation des emplois-jeunes dans les bibliothèques publiques passe donc par leur professionnalisation et par la création de postes statutaires.

La notion de professionnalisation demeure encore floue en raison de l'aspect paradoxal du dispositif lui-même : comment adapter une formation professionnelle efficace à des fonctions encore expérimentales, mal définies et censées ne pas empiéter sur les métiers traditionnels assurés par le personnel titulaire des bibliothèques ?

Pour Jacques Guigue, coordinateur national de la mission emplois-jeunes au CNFPT, qui s'exprime à propos de l'ensemble des emplois-jeunes, la professionnalisation pourrait se décliner ainsi : *« Il faut tout d'abord professionnaliser le service rendu, car ce doit être un service de qualité, bien perçu par les usagers, si on veut le pérenniser. Ensuite, il s'agit de professionnaliser l'emploi, c'est-à-dire de le définir plus précisément à partir du projet transmis à la direction départementale du travail de chaque collectivité. Professionnaliser la structure, c'est donner à ces emplois une place cohérente dans l'organisation du travail et le fonctionnement des services, c'est créer les conditions de réussite liées à l'environnement du poste. C'est en outre professionnaliser le jeune »*¹⁴. Autant d'éléments qui mettront un certain temps à se formaliser.

Pour le moment, faute d'une définition suffisamment claire de certaines missions demandées aux jeunes, il ne peut pas exister de formation réellement adaptée. La professionnalisation consiste à proposer aux emplois-jeunes des formations existantes plus ou moins proches des tâches réellement effectuées : BEATEP, diplôme de l'ABF...

¹² Philippe DEBRION, président de la section des bibliothèques publiques de l'ABF, évoque à ce propos les patriciens d'un côté et la plèbe de l'autre. Intervention orale à la journée d'étude du 15 mars 1999 à Paris sur le thème : *Des emplois-jeunes au(x) métier(s) de bibliothécaire*.

¹³ Cf. l'intervention du syndicaliste SNASUB Dominique GIRARDIN lors de la journée d'études du 15 mars à Paris.

¹⁴ Cité par Hervé JOUANNEAU dans : « Quel avenir pour les emplois-jeunes ? », *La Gazette des communes*, 29 mai 1999, p. 64-66.

Conclusion

Dix huit mois après la mise en place du dispositif, un demi-millier d'emplois-jeunes ont été recrutés dans les bibliothèques dont 74 dans le département du Rhône. Au terme de cette étude, un premier constat s'impose : les recrutements concernent essentiellement les activités de médiation, suivies de loin par le développement des nouvelles technologies de l'information. Le patrimoine n'est à l'heure actuelle pas concerné (sous réserve du cas de la BM de La Part-Dieu qui n'a pas été étudié). Une grande partie des tâches effectuées par ces emplois-jeunes se rattache nettement à des métiers bien identifiés, existant déjà dans la fonction publique. Se pose donc de manière très nette le problème de la non substitution des emplois-jeunes à des emplois existants. Même si cette question est en principe contrôlée par la direction départementale du travail et la préfecture, la nouveauté de certains emplois est donc loin d'être convaincante dans tous les cas. Cela tend à confirmer les craintes émises dès novembre 1997 par des observateurs tels que le sociologue Emmanuel Wallon « *La création d'emplois intermédiaires précaires, [relève] plus d'inventions lexicologiques de l'administration que d'une analyse pertinente des nouveaux besoins dans les services culturels territoriaux* »¹⁵: Quelques mois plus tard, Claudine Belayche, présidente de l'ABF, affirmait pour sa part : « *Les emplois-jeunes, comme les médiateurs du livre, n'assurent pas des fonctions si nouvelles que ça, ..., on peut percevoir les NTIC comme une extension du métier de bibliothécaire. Notre métier est en train de se développer avec plusieurs supports de documents. Mais c'est toujours le même métier. Dans ce cas, l'emploi-jeune se substitue de fait à une personne qui ne sera pas recrutée statutairement* »¹⁶. « *Il existe des glissements, plus ou moins importants, entre le profil de poste annoncé et la véritable fonction des emplois-jeunes* »¹⁷. Que dire en effet de l'emploi-jeune d'une bibliothèque qui, sous le couvert de l'intitulé de poste « *facilitateur pour le développement de la vie associative* », exerce en réalité la fonction de technicienne de surface ? On voit mal les « *besoins émergents* » ainsi satisfaits. L'exemple, tiré de la présente enquête, est certes unique mais il illustre les dérives possibles quant au respect de l'esprit de la loi.

¹⁵ *Gazette des communes*, 3 novembre 1997.

¹⁶ *Gazette des communes*, 15 juin 1998.

¹⁷ *Gazette des communes*, 3 mai 1999

Bien qu'exerçant généralement des tâches considérées par les professionnels des bibliothèques comme relevant de métiers existants, certains emplois-jeunes n'explorent pas moins des terrains délaissés par les titulaires faute de temps, en allant à la conquête de nouveaux publics, en élargissant la gamme des services (création d'animations, médiation auprès de publics éloignés physiquement ou socialement...). En fait, l'emploi-jeune est à la fois un appoint pour les bibliothèques et un défricheur. C'est en cela que le dispositif permet aux bibliothécaires de s'interroger sur leur métier et son évolution. Il permet en quelque sorte un regard introspectif, de définir les nouvelles missions, de s'interroger sur l'identité d'une profession en devenir. C'est sans doute l'un des effets induits les plus importants du programme.

Pour certains établissements, le dispositif emplois-jeunes permet aussi d'insuffler une nouvelle dynamique dans une profession vieillissante, notamment en terme de transversalité. « *Un œil neuf n'est jamais négatif sur le principe, surtout lorsqu'on assiste à un vieillissement du personnel titulaire* » indique une directrice. La crainte existe en effet chez certains conservateurs d'un « *décalage des anciens par rapport aux exigences actuelles du service* » souligne une autre.

La pérennisation des emplois-jeunes des bibliothèques est la clé de la réussite du dispositif. Elle dépend de plusieurs facteurs.

La formation tout d'abord. A l'heure actuelle, elle est programmée dans tous les cas conformément à la loi. On note que les formations sont très diversifiées : les emplois-jeunes interrogés se répartissent entre six organismes de formation. Les formations suivies sont-elles adaptées aux tâches exécutées et aux projets professionnels des jeunes ? Il est sans doute trop tôt pour répondre précisément à cette question. Il faut toutefois relever le paradoxe de la loi qui, d'une part, impose une formation qui ne peut que correspondre à des métiers existants et, d'autre part, oblige théoriquement les jeunes à exercer des fonctions nouvelles non concurrentes d'emplois existants.

Devant la faiblesse des débouchés dans le secteur privé, l'avenir professionnel des emplois-jeunes dépend étroitement des possibilités d'intégration dans la fonction publique qui s'offriront à eux au terme de leur contrat. Dès lors, plusieurs questions se posent : quelles seront les capacités budgétaires des collectivités locales pour pérenniser les emplois ? Comment les jeunes pourront-ils valoriser leur expérience professionnelle, dont on peut estimer

qu'elle sera solide pour ceux qui auront exercé leurs fonctions pendant les cinq ans du contrat ?

Une réflexion sur les modalités et les contenus des concours semble devoir être menée dès à présent par les différents acteurs concernés (CNFPT, Secrétariat d'Etat à la Fonction publique, ministères concernés...) faute de quoi l'inquiétude, déjà perceptible, risque de se transformer en désillusion, voire en révolte.

Cette étude sur les emplois-jeunes dans les bibliothèques publiques est partielle. Elle concerne un département dont l'institution la plus importante (BM de Lyon) en terme de ressources humaines n'a pu être analysée. Ces résultats devront être confrontés à des études dans d'autres départements ou régions et à une étude nationale qui devra être menée à la fin du dispositif, vers 2002.

Bibliographie

La bibliographie indiquée est organisée de la manière suivante :

- Nous avons suivi la méthodologie de notre recherche, à savoir, le recensement des différentes bibliothèques dans *Papyrus* et les *Adresses des bibliothèques publiques* de la DLL.
- Puis nous sommes partis des textes officiels, sans lesquels ce sujet ne serait pas traité, auxquels nous avons ajouté tout ce qui concernait les aspects juridiques.
- Enfin, nous citons toutes les références concernant les articles sur les emplois-jeunes en essayant de faire 2 parties :
 - 1- les articles généraux, issus majoritairement de la presse générale,
 - 2- les articles spécifiques aux emplois-jeunes en bibliothèques, issus davantage de la presse spécialisée.

Le sujet étant très récent, la majorité des informations sont issus de périodiques. Le seul ouvrage utilisé est celui de Sandrine Leturcq consacré aux médiateurs.

1. Répertoires

Dictionnaire national des communes de France. Ed. ref. et mise à jour au 15.4.1997. Nancy, Ed. Berger-Levrault ; Paris, Ed. Albin Michel, 1998.

FREMY Dominique et FREMY Michèle. *Quid 99*. Paris : R. Laffont, 1999.

Ministère de la Culture et de la Communication, Direction du livre et de la lecture : *Adresses des bibliothèques publiques : bibliothèques départementales de prêt, bibliothèques municipales*, Paris, Direction du livre et de la lecture, Bureau des bibliothèques territoriales, 18^{ème} éd., 1998, , 141 p.

PAPYRUS : Répertoire des bibliothèques, médiathèques, archives et centres de documentation 1999, 3^{ème} éd., Paris, Pages Inédites Editions, 1998, 979 p.

Rhône-Alpes : l'encyclopédie. Ed. Musnier-Gilbert, 1997. (Collections Régionales)

2. Textes juridiques

« Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes », *Journal officiel de la République française, Lois et décrets*, 17 octobre 1997, p. 15076-15079.

« Décret n° 97-954 du 17 octobre 1997 relatif au développement d'activités pour l'emploi des jeunes », *Journal officiel de la République française, Lois et décrets*, 19 octobre 1997, p. 15216-15217.

« Circulaire DGEFP n° 97-25 du 24 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes » (page consultée le 1^{er} juin 1999). Adresse URL <http://www.travail.gouv.fr/actualités/circulaire.html>

« Circulaire n° 98-147 du 16 juillet 1998 », *Mise en œuvre du dispositif emplois-jeunes dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'Éducation nationale*, Bulletin officiel de l'Éducation nationale, n° 30, 23 juillet 1998, p. 1695-1716.

3. Articles généraux sur les emplois-jeunes

AIZICOVICI Francine : « Emplois-jeunes cherchent représentants désespérément », *Le Monde Initiatives*, 8 juin 1999.

BAVEREL Philippe : « Premiers couacs autour des critères d'attribution des emplois-jeunes », *Le Monde*, 25 mars 1998, p. 4.

BEZAT Jean-Michel : « Des métiers nouveaux sont proposés pour créer 350 000 emplois-jeunes » *Le Monde*, 21 août 1997, p. 4.

BLANCHARD Sandrine : « L'éducation enregistre des milliers de candidatures aux emplois-jeunes », *Le Monde*, 12 septembre 1997, p. 9.

BLANCHARD Sandrine : « Les assurances de M. Allègre sur les emplois-jeunes », *Le Monde*, 27 octobre 1997, p. 10.

BRIVET Xavier : « Filière culturelle : inquiétude sur l'avenir des emplois-jeunes », *La Gazette des communes*, 3 novembre 1997, p. 58.

BRIVET Xavier (propos recueillis par) : « Il est urgent de créer des établissements publics locaux à vocation culturelle », Entretien avec Catherine Trautmann, ministre de la Culture et de la Communication, *La Gazette des communes*, 29 mars 1999.

CAUSSE Bruno et DELBERGHE Michel : « 405 000 jeunes chômeurs peu ou pas qualifiés ne bénéficieront pas du plan mis en œuvre », *Le Monde*, 12 septembre 1997.

CAUSSE Bruno et MONNOT Caroline : « Le patronat refuse aux emplois-jeunes la couverture chômage de l'Unedic », *Le Monde*, 8 janvier 1998.

« Des fonctions simples côtoient des métiers très qualifiés », *Le Monde*, 21 août 1997, p. 5.

« Des syndicats vigilants et une opposition critique », *Le Monde*, 22 août 1997, p. 8.

« Emplois-jeunes . la version raisonnée du Sénat » (page consultée le 10 juin 1999). Adresse URL <http://www.senat.fr/senactu/senactu10/droits.htm>

FAUJAS Alain : « L'intention du projet de Mme Aubry est louable, mais son application est périlleuse », *Le Monde*, 11 septembre 1997, p. 7.

GARCETTE Christine : « Tribune libre : les emplois jeunes dans le secteur social », *Actualités sociales hebdomadaires*, n° 2042, 24 octobre 1997, p.15-16.

« Gérer le recrutement des "emplois-jeunes" », *La Gazette des communes*, 1^{er} juin 1998, p. 18-21.

JOUANNEAU Hervé : « Quel avenir pour les emplois-jeunes ? », *La Gazette des communes*, 24 mai 1999, p. 64-66.

LAVILLE Jean-Louis et LIPIETZ Alain : « Emplois-jeunes : une grande chance et de grands risques », *Le Monde Initiatives*, 15 octobre 1997.

« Le dispositif emploi-jeunes (première partie) », *Actualités Sociales Hebdomadaires*, n° 2043, 31 octobre 1997, p. 11-18.

« Le dispositif *emploi-jeunes* (deuxième partie) », *Actualités Sociales Hebdomadaires*, n° 2044, 14 novembre 1997, p. 15-19.

« Le dispositif *emploi-jeunes* (dernière partie) », *Actualités Sociales Hebdomadaires*, n° 2046, 21 novembre 1997, p. 11-13.

« Les autres mesures de la loi *emploi-jeunes* », *Actualités Sociales Hebdomadaires*, n° 2046, 21 novembre 1997, p. 15-16.

LEBAUBE Alain : « Les emplois-jeunes sont soumis à l'épreuve du terrain », *Le Monde*, 27 octobre 1997, p. 1.

LEBAUBE Alain : « Les emplois-jeunes risquent de mal vieillir », *Le Monde Economie*, 4 mai 1999, p. I.

« Les vingt deux métiers de Martine Aubry », *Le Monde*, 21 août 1997, p. 4.

LICHTENBERGER Yves, THERY Michel, WORMS Jean-Pierre, WUHL Simon (table ronde avec) : « Emplois-jeunes et stratégies d'insertion par l'économie », *Esprit*, n° 241, mars-avril 1998, p. 246-264.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité : *Emplois jeunes : nouveaux emplois, nouveaux services*, Paris, Ed. des journaux officiels, (Le point sur...), 1998.

MILLIEX Hélène, CEDELLE Luc : « Si jeunes et déjà irremplaçables », *Le Monde de l'Education*, avril 1999, p. 10-13.

MONNIN Isabelle : « La vérité sur les emplois-jeunes », *L'Express*, 11-17 février 1999.

NEXON Marc : Emplois-jeunes. La bombe à retardement », *Le Point*, n° 1383, 20 mars 1999, p. 86-96.

Le programme Nouveaux services emplois-jeunes d'octobre 1997 à octobre 1998, *Documents d'études*, Dares, Ministère de l'emploi et de la solidarité, novembre 1998, 87 p.

Programme Nouveaux services emplois-jeunes, bilan d'étape au 31 décembre 1998, Ministère de l'emploi et de la solidarité, janvier 1999, 28 p.

Rapport au Parlement sur la mise en œuvre de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes, février 1999 (Page consultée le 5 juin 1999). Adresse URL <http://www.travail.gouv.fr/actualites/rapport97-940.html>

REVERCHON Antoine : « Innovante au démarrage, la démarche des emplois-jeunes prend le risque de s'enliser » *Le Monde Economie*, 4 mai 1999, p. II.

RIVAIS Rafaele : « Les préfets souhaitent jouer un rôle pilote », *Le Monde*, 27 septembre 1997, p. 7.

ROLAND-LEVY Fabien : « Les trois quarts des emplois-jeunes seraient d'initiative locale », *Le Monde*, 29 août 1997, p. 24.

ROLAND-LEVY Fabien : « Mme Aubry joue sur l'embarras de l'opposition face au projet sur l'emploi des jeunes », *Le Monde*, 17 septembre 1997, p. 7.

ROLAND-LEVY Fabien : « Bataille d'amendements autour du projet de loi sur les emplois-jeunes », *Le Monde*, 18 septembre 1997, p. 28.

ROLAND-LEVY Fabien : « La majorité sénatoriale veut réécrire le projet de loi sur l'emploi des jeunes », *Le Monde*, 27 septembre 1997, p. 7.

ROLAND-LEVY Fabien : « Le projet de Mme Aubry sur les emplois-jeunes a été définitivement adopté par les députés », *Le Monde*, 15 octobre 1997, p. 9.

SAUREL Stéphane : *Le guide pratique des emplois jeunes*, Ed. Territorial, (L'essentiel sur...), 1998, 75 p.

« Un projet de loi reçu avec quelques réserves chez les syndicats et les élus locaux », *La Gazette des communes*, 1^{er} septembre 1997, p. 9.

VAN EECKHOUT Laetitia : « Mieux que les 35 heures... pour les chiffres du chômage », *Le Monde Economie*, 4 mai 1999, p. II.

4. Articles spécifiques sur les emplois-jeunes en bibliothèque

« Les bibliothèques, une mine d'emplois jeunes ? », *Convergences*, n° 30, mai 1998, p. 11-12.

BOUDOL Patrick : « Nouveaux publics, nouveaux bibliothécaires ? Médiation vers les publics éloignés et questionnement sur notre profession », *Bulletin d'informations de l'ABF*, n°118, 4^{ème} trimestre 1998, p. 19-22.

BRETHES Jean-Pierre : « Des emplois-jeunes au(x) métier(s) de bibliothécaires », *Bulletin des bibliothèques de France*, T. 44, n° 3, 1999, p. 106-109.

COMBET Claude: « Les emplois-jeunes intéressent les bibliothèques », *Livres Hebdo*, N° 258, 29 août 1997, p. 52.

Convergences, n° 37, janvier 1999, p.4 (Courrier des lecteurs).

Convergences, n° spécial bibliothèques, 11 septembre 1998.

« Emplois-jeunes , qu'en pensent-ils ? », *Convergences*, n° 32, 7 août 1998.

JOGAND Annick : « Médiateurs du livre : état des lieux », *Bulletin des bibliothèques de France*, T. 43, n° 5, 1998, p.18-21.

KUPIEC Anne : « Les médiateurs du livre : analyse des activités », *Bulletin d'informations de l'ABF*, n° 170, 1^{er} trimestre 1996, p. 70-73.

LETURCQ Sandrine : *Les médiateurs en bibliothèque*, Villeurbanne, Ed. de l'Enssib, 1999, 169 p. (Adaptation d'un mémoire d'étude pour le diplôme de conservateur de bibliothèque).

LE SEVEN Aline : « Un nouveau métier ? Médiateur du livre », *Bulletin des bibliothèques de France*, T. 43, n° 3, 1998, p. 81-82.

« Nouveaux services, nouveaux emplois : la culture, une mine d'emplois-jeunes », *Lettre d'information, ministère de la Culture et de la Communication*, n° 28, 22 avril 1998, p. 3-10.

MAZON Romain : « Emplois-jeunes : encore un effort », *Livres Hebdo*, n° 330, 26 mars 1999, p. 51.

MAZON Romain : « Emplois-jeunes : les services culturels dans l'expectative », *La Gazette des communes*, 15 juin 1998, p. 24-25.

MAZON Romain : « Emplois-jeunes, vieux débat », *Livres Hebdo* n° 328, 12 mars 1999, p. 70-71.

PAQUIER Jacques : « Quelle formation pour les emplois-jeunes dans les bibliothèques territoriales ? », *La Gazette des communes*, 3 mai 1999, p. 28-29.

PIEPRZOWNIK Pierre : « Emplois-jeunes, vraie fausse solution ! », *Convergences*, n° 33, septembre 1998, p.11.

VIDAL Monique : « Les emplois-jeunes entrent dans l'enseignement supérieur », *Convergences*, N° 33, septembre 1998, p.12.

5. Sites Internet

(page consultée le 10 juin 1999). Adresse URL <http://www.anej.org>

Liste de discussion Biblio-fr :

Biblio-fr (page consultée le 10 juin 1999). Rennes. Adresse URL
http://www.cru.fr/listes/biblio_fr@cru.fr

Annexes

Annexe 1 : Questionnaire 1 (téléphonique)

Annexe 2 : Questionnaire 2 (écrit)

Annexe 3 : Questionnaire 3 (emplois-jeunes, questionnaire fermé)

Annexe 4 : Questionnaire 4 (emplois-jeunes, questionnaire ouvert)

Annexe 5 : Questionnaire 5 (employeur, questionnaire fermé)

Annexe 6 : Questionnaire 6 (employeur, questionnaire ouvert)

Annexe 7 : Résultats statistiques de l'enquête auprès des emplois-jeunes

Annexe 8 : Résultats statistiques de l'enquête auprès des employeurs

Annexe 1 : Questionnaire 1 (téléphonique)

Bibliothèque Nom du responsable.....
Adresse
.....
Tel
.....

Bonjour,
Pourrais-je parler au responsable du personnel de la bibliothèque ?

Ici..... . Nous sommes un groupe de conservateurs stagiaires de l'Enssib. A la demande de Marie-Noëlle George, présidente de l'ABF Rhône-Alpes, nous menons une enquête sur les emplois-jeunes en bibliothèque dans le département du Rhône.

Pourriez-vous nous accorder quelques minutes ? Nous souhaiterions vous poser 2 questions.

1. Y a-t-il des emplois-jeunes au sens strict de la loi Aubry dans votre établissement ?

oui

non

Si oui, combien ?

.....

2. Projetez-vous d'en recruter cette année ?

oui

non

Si oui, combien ?

.....

(Si oui) Nous allons vous faire parvenir très prochainement un petit questionnaire auquel nous vous demandons de bien vouloir répondre très rapidement.

Auriez-vous une adresse électronique ?

.....

Merci.

Annexe 2 : Questionnaire 2 (écrit)

<p style="text-align: center;">Enquête sur les emplois-jeunes dans les bibliothèques du département du Rhône, à la demande de l'ABF Rhône-Alpes</p>
--

Suite à notre entretien téléphonique du début mars, nous vous adressons ce questionnaire, que vous voudrez bien nous retourner avant le 30 mars 1999.

1. Nombre d'habitants de la commune
2. Nombre total de personnes travaillant dans l'établissement en équivalent temps plein (ETP)
3. Nombre de personnes titulaires en ETP
4. Nombre de personnes non-titulaires en ETP (emplois-jeunes compris)
5. Nombre d'emplois-jeunes (d'après la loi Aubry) présents au 1^{er} janvier 1999 en ETP

Quand ont-ils été recrutés ?

6. Nombre d'embauches d'emplois-jeunes prévues d'ici le 31 décembre 1999
7. Qui a été à l'origine de la demande des emplois-jeunes ?
 - L'autorité de tutelle (mairie, Conseil général, ...)
 - La bibliothèque

En fonction de vos réponses, nous allons établir un échantillon représentatif et nous serons susceptibles de vous recontacter pour une enquête plus approfondie.

Merci de votre collaboration.

Les résultats de notre étude seront disponibles à l'Enssib ou auprès de l'ABF dès l'automne 1999.

Annexe 3 : Questionnaire 3 (emplois-jeunes, questionnaire fermé)

**Enquête sur les emplois-jeunes
dans les bibliothèques du département du Rhône**
Questionnaire écrit pour les emplois-jeunes

Nom de la commune :

I. QUESTIONS GENERALES

1/ Votre âge :

– de 26 ans

+ de 26 ans

2/ Votre sexe :

Masculin

Féminin

3/ Votre niveau d'études :

Niveau collège

Niveau Bac

Niveau Bac + 3 ou plus

Niveau BEP

Niveau Bac + 2

4/ Est-ce votre premier emploi ?

Oui

Non

Si non, quels sont les emplois que vous avez occupés auparavant ?

.....
.....
.....

II. VOTRE TRAVAIL

5/ Vous avez eu connaissance de l'emploi par : *(cochez plusieurs réponses s'il y a lieu)*

L'ANPE	La mission locale
Une annonce dans la presse	Candidature spontanée
Des relations	Autre (<i>précisez</i>).....

6/ Quel était l'intitulé du poste sur lequel vous avez été recruté(e) ?

7/ Quand avez-vous été embauché(e) ?

8/ Etes-vous employé(e) à temps complet ?

Oui	Non
-----	-----

Si non, combien d'heures par semaine travaillez-vous pour la bibliothèque ?

Moins de 10 h	de 20 à 30 h
de 10 à 20 h	30 h et plus

9/ Votre salaire est-il :

Egal au SMIC ?	Supérieur au SMIC ?
----------------	---------------------

10/ Etes-vous régulièrement suivi par un tuteur, professionnel des bibliothèques ?

Oui	Non
-----	-----

III. VOTRE FORMATION

11/ Votre formation est-elle :

Pas prévue	Programmée	En cours
------------	------------	----------

12/ Quel type de formation est-ce ?

13/ La formation est-elle prévue sur votre temps de travail ?

Oui	Non
-----	-----

14/ Vos frais de formation sont-ils pris en charge ?

Pédagogie	Oui	Non
Repas	Oui	Non
Transport	Oui	Non

IV. QU'EN PENSEZ-VOUS ?

15/ Comment vous sentez-vous intégré (e) dans l'équipe de la bibliothèque ?

Très bien	Moyennement
Bien	Pas du tout

16/ Etes-vous satisfait(e) d'avoir le statut d'emploi-jeune ?

Oui	Non
-----	-----

17/ Trouvez-vous de l'intérêt à ce que vous faites ?

Beaucoup

Moyennement

Aucun

V. VOTRE AVENIR

18/ Cherchez-vous activement un autre emploi ?

Oui

Non

19/ Souhaiteriez-vous continuer à travailler en bibliothèque ?

Oui

Non

20/ Envisagez-vous de passer un concours de la fonction publique ?

Oui

Non

Merci de votre collaboration.

Annexe 4 : Questionnaire 4 (emplois-jeunes, questionnaire ouvert)

<p style="text-align: center;">Enquête sur les emplois-jeunes dans les bibliothèques du département du Rhône <i>Entretien oral avec les emplois-jeunes</i></p>

- Présenter l'enquête et garantir anonymat
- Remplir le questionnaire fermé

1. Procédure de recrutement et formation initiale

- avez-vous des précisions à apporter ?

2. Activités

- Quelles sont vos tâches ?
- Pourriez-vous les quantifier ?
- Y a-t-il d'autres personnes qui font la même chose que vous ?
- Quel est leur statut ?
- Vos tâches étaient-elles effectuées par d'autres personnes avant votre arrivée ou s'agit-il de tâches d'un type nouveau ?
- Votre activité est-elle conforme au profil de poste qui a été publié au moment du recrutement ?
- Le cas échéant, en quoi est-elle différente ? comment l'expliquez-vous ?

3. Projet professionnel et formation

- Comment l'emploi que vous occupez s'intègre-t-il dans votre projet professionnel ? (erreur de parcours ou tremplin)
- L'emploi que vous occupez suscite-t-il une vocation pour le métier de bibliothécaire ?
- L'offre de formation est-elle en adéquation avec votre projet professionnel ? Répond-elle à vos attentes ?
- Comment voyez-vous l'avenir ?

4. L'intégration dans la bibliothèque

- Comment êtes-vous perçu par vos collègues ? comme une force d'appoint ou comme un acteur à part entière de l'établissement ?
- Comment êtes-vous perçu par le public de la bibliothèque ?

Annexe 5 : Questionnaire 5 (employeurs, questionnaire fermé)

Enquête sur les emplois-jeunes dans les bibliothèques du département du Rhône *Questionnaire écrit pour les employeurs*

Nom de la commune :

I. QUESTIONS GENERALES

1/ Votre nom :

2/ Quelle fonction exercez-vous à la bibliothèque ?

3/ Quel est votre rôle par rapport à l'emploi-jeune ? (*cochez plusieurs cases s'il y a lieu*)

tuteur

recruteur

autre :

II. LA GENESE DU PROJET

4/ Qui était à l'initiative de ce projet ? (*cochez plusieurs réponses s'il y a lieu*)

la bibliothèque

une association :

la mairie

autre :

5/ Si l'emploi-jeune est partagé, qui sont vos partenaires ?

des services municipaux

des associations

6/ A quel(s) besoin(s) correspondait ce projet ?

extension de services existants (ex : extension des horaires d'ouverture)

Si oui, lesquels ?

création de nouveaux services pour le public habituel (ex : atelier multimédia)

Si oui, lesquels ?

conquête de nouveaux publics (ex : médiateur du livre)

Si oui, lesquels ?

7/ Quel était l'intitulé exact du poste ?

III. Le recrutement

8/ Y avait-il des conditions inscrites dans le projet ?

lieu d'habitation niveau de diplôme
autre.....

9/ Qui a participé au recrutement ?

vous seul(e) vous avec d'autres
vous avez eu recours à une agence autre.....

10/ Si vous y avez participé, quel était, selon vous le nombre de candidats qui se sont présentés (par poste) ?

moins de 5 entre 5 et 20 plus de 20

11/ Quels ont été les critères déterminants du choix ? (*classer vos réponses, de 1 à 3, par ordre de priorité*)

... le domicile
... la précarité sociale
... le diplôme
... l'expérience
... les compétences techniques
... les qualités relationnelles
... autre.....

12/ Selon vous, le niveau général des candidats correspondait-il au profil annoncé ?

très bien moyennement
bien pas du tout

13/ Quelle était la date exacte de l'embauche ?.....

14/ Quel est le salaire proposé ?

égal au SMIC ? supérieur au SMIC ?

IV. LA FORMATION DE L'EMPLOI-JEUNE

15/ Y a-t-il un tuteur professionnel sur le terrain ?

oui non

16/ La formation est-elle :

Pas prévue Programmée En cours

17/ Quel type de formation est-ce ?

préparation d'un concours
Si oui, lequel ?.....
autre.....

18/ Cette formation était-elle définie dans le projet ou a-t-elle été élaborée en accord avec l'emploi-jeune ?

1^{ère} réponse 2^{ème} réponse

19/ Quel organisme réalise cette formation ?

.....
20/ La formation est-elle prévue sur le temps de travail ?

Oui

Non

21/ Les frais de formation sont-ils pris en charge ?

Pédagogie Oui

Non

Par qui.....

Repas Oui

Non

Par qui.....

Transport Oui

Non

Par qui.....

22/ L'embauche d'un emploi-jeune a-t-elle nécessité

La formation d'un tuteur

Oui

Non

L'embauche d'un tuteur

Oui

Non

Annexe 6 : Questionnaire 6 (employeurs, questionnaire ouvert)

<p style="text-align: center;">Enquête sur les emplois-jeunes dans les bibliothèques du département du Rhône <i>Entretien oral avec les employeurs</i></p>
--

1. A quels besoins correspond l'embauche d'un emploi-jeune ?
2. Est-ce que vous pensez que c'est un nouveau métier?
(c'est-à-dire, selon la loi, "*nouveau besoin ou besoin non satisfait*")
3. Pouvez-vous énumérer les tâches accomplies par l'emploi-jeune dans la bibliothèque ?
(essayer de quantifier en heures /jour ou /semaine)
4. Que pensez-vous de l'intégration de l'emploi-jeune au sein du personnel de la bibliothèque ?
5. Qu'en pense le personnel, selon vous?
6. Qu'en pense l'emploi-jeune?
7. Quel est, à votre avis, l'impact de l'emploi-jeune sur la bibliothèque?
 - plus de dynamisme
 - développement des services de la bibliothèque
 - actions en direction des publics
 - au contraire, crispation, concurrence
8. A votre avis, qu'en pense le public ? (perçoit-il ou non des changements dans la bibliothèque ?)
9. Comment envisagez-vous l'avenir de cet emploi?
- 10.... et du jeune qui l'occupe?

Annexe 7 : Résultats statistiques de l'enquête auprès des emplois-jeunes

total: 27 réponses

1. Profil

1. Votre âge (total : 27 réponses)

- de 26 ans	+ de 26 ans
16	11
59 %	41 %

2. Votre sexe (total : 27 réponses)

Masculin	Féminin
9	18
33 %	66 %

3. Votre niveau d'études (total : 27 réponses)

Niveau secondaire		Niveau supérieur		
4		23		
15 %		85 %		
Collège	BEP	Bac	Bac + 2	Bac + 3 ou plus
1	3	8	8	5
4 %	11 %	30 %	30 %	19 %

4. Est-ce votre premier emploi? (total : 27 réponses)

Oui	Non	Pas de réponse
4	21	2
15 %	78 %	7 %

2. Recrutement

5. Vous avez eu connaissance de l'emploi par ? (total : 27 réponses)

ANPE	Mission locale	Annonce presse	Relations	Candidature spontanée	Autre
11	5	1	5	3	2
41 %	19 %	4 %	19 %	11 %	7 %

6. Quand avez-vous été embauché (e) ? (total : 27 réponses)

fin 1997	1er semestre 1998	2ème semestre 1998	1 ^{er} semestre 1999
1	3	17	6
4 %	11 %	63 %	22 %

3. Conditions de travail

7. Etes-vous employé (e) à temps complet ? (total : 27 réponses)

Oui	Non
27	0
100 %	0 %

8. Votre salaire est-il ? (total : 27 réponses)

Egal au SMIC	Supérieur au SMIC
17	10
63 %	37 %

9. Quelles sont vos tâches ? Pourriez-vous les quantifier ?(total : 27 réponses)

	Agent	Assistant	Secrétaire	Technicien de surface	Informaticien	Assistant multi-média	Médiateur du livre	Médiateur
Nb. de jeunes à mi-temps	10	3	2	0	0	3	6	2
Nb. de jeunes à temps complet	4	1	0	1	1	0	4	3
Equivalent temps plein	9	2,5	1	1	1	1,5	7	4

Types d'activités (en ETP) (total : 27 réponses)

Métiers traditionnels	Nouvelles technologies	Médiation
13,5	2,5	11
50 %	9 %	41 %

4. Formation continue

10. Etes-vous suivi régulièrement par un tuteur professionnel des bibliothèques? (total : 27 réponses)

Oui	Non
21	6
78 %	22 %

11. Votre formation est-elle programmée? (total : 27)

Oui	Non
27	0
100 %	0 %

12. Quel(s) organisme(s) réalise cette formation? (total : 36 formations)

Médiat	ABF	Education Nationale	Mairie	Arsec	BDP	CNFPT	Pas de réponse
13	8	3	5	1	2	0	2
36 %	22 %	8 %	14 %	3 %	6 %	0 %	6 %

13. Quelle est la durée de la formation (total : 36 formations)

moins de 6 mois	entre 6 mois et 1 an	plus d'un an	Pas de réponse
7	17	10	2
19 %	47 %	3 %	6 %

14. La formation est-elle prévue sur le temps de travail? (total : 27 réponses)

Oui	Non	Pas de réponse
25	2	0
93 %	7 %	0 %

15. Les frais de formation sont-ils pris en charge? (total : 27 réponse)

Frais pédagogiques			Frais annexes		
Oui	Non	Pas de réponse	Oui	Non	Pas de réponse
27	0	0	14	10	3
100%	0 %	0 %	52 %	37 %	11 %

5. Satisfaction

16. Comment vous sentez-vous intégré(e) dans l'équipe de la bibliothèque? (total : 27 réponses)

Plutôt oui	Plutôt non
23	4
85 %	15 %

17. Etes-vous satisfait(e) du statut d'emploi-jeune? (total : 27 réponses)

Oui	Non	Pas de réponse
11	15	1
41 %	56 %	4 %

18. Trouvez-vous de l'intérêt à ce que vous faites? (total : 27 réponses)

Plutôt oui	Plutôt non	Pas de réponse
24	2	1
89 %	8 %	4 %

6. La pérennisation

19. Recherchez-vous activement un autre emploi? (total : 27 réponses)

Oui	Non
3	24
11 %	89 %

20. Souhaiteriez-vous continuer à travailler en bibliothèque? (total : 27 réponses)

Oui	Non
24	3
89 %	11 %

21. Envisagez-vous de passer des concours de la fonction publique? (total : 27 réponses)

Oui	Non
23	4
85 %	15 %

Annexe 8 : Résultats statistiques de l'enquête auprès des employeurs

1. Genèse du projet

1. Qui était à l'initiative du projet ? (13 réponses)

Bibliothèque	Mairie	Initiative conjointe bibliothèque et mairie
6	5	2
46 %	39 %	15 %

2. A quel(s) besoin(s) correspondant au recrutement d'un ou plusieurs emplois-jeunes ? (total : 27 emplois-jeunes)

Extension de services existants	Création de nouveaux services	Conquête de nouveaux publics
5	15	7
21 %	61 %	29 %

2. Déroulement du recrutement

3. Qui a participé au recrutement ? (13 réponses)

Bibliothèque	Bibliothèque et mairie	ANPE ou mission locale	Agence privée	Pas de réponse
2	8	2	0	1
15 %	62 %	15 %	0 %	8 %

4. Quel était, selon vous, le nombre de candidats qui se sont présentés (par poste) ? (13 réponses)

Moins de 5	Entre 5 et 20	Plus de 20	Pas de réponse
4	3	3	3
31 %	23 %	23 %	23 %

3. Critères du recrutement

5. Quelles étaient les conditions de recrutement figurant dans le projet ? (plusieurs réponses possibles)

Lieu de résidence	Niveau d'études	Lieu de résidence et niveau d'études	Autres	Pas de réponse
3	4	3	1	2
23 %	31 %	23 %	8 %	15 %

6. Quels ont été les critères déterminants du choix ? (plusieurs réponses possibles)

Domicile	Diplôme	Compétences techniques	Qualités relationnelles	Précarité sociale	Pas de réponse
7	13	3	3	1	1
25 %	46 %	11 %	11 %	4 %	4 %

7. Le niveau général des candidats correspondait-il au profil annoncé ? (13 réponses)

Très bien	Bien	Moyennement	Pas du tout	Pas de réponse
2	5	2	0	4
15 %	38 %	15 %	0 %	31 %

Table des matières

SIGLES	1
INTRODUCTION	3
1. MÉTHODOLOGIE	4
1.1 IDENTIFICATION DES BIBLIOTHÈQUES DU RHÔNE	4
1.2 CHOIX DE L'ÉCHANTILLON	5
1.3 RECENSEMENT TÉLÉPHONIQUE	5
1.4 QUESTIONNAIRE ÉCRIT.....	6
1.5 ENTRETIENS	6
1.6 DIFFICULTÉS RENCONTRÉES	7
2. CADRE LÉGISLATIF ET PROBLÉMATIQUE	9
2.1 CADRE LÉGISLATIF	9
2.1.1. <i>Objectifs de la loi</i>	9
2.1.2. <i>Dispositions de la loi Aubry</i>	10
2.2. PROBLÉMATIQUE	13
3. RECENSEMENT	15
3.1. LE DÉPARTEMENT DU RHÔNE, DONNÉES GÉNÉRALES.....	15
3.2. BIBLIOTHÈQUES AVEC DES EMPLOIS-JEUNES	17
3.3. BIBLIOTHÈQUES SANS EMPLOIS-JEUNES	18
3.4. CORRÉLATION ENTRE LE NOMBRE D'HABITANTS ET LA PRÉSENCE D'EMPLOIS-JEUNES.....	19
3.5. CORRÉLATION ENTRE LA COULEUR POLITIQUE DES COMMUNES ET LA PRÉSENCE D'EMPLOIS-JEUNES	20
4. PROFIL ET RECRUTEMENT	21
4.1. GENÈSE DU PROJET	21
4.2. PROFIL DES EMPLOIS-JEUNES.....	22
4.3. MODALITÉS DU RECRUTEMENT	23
5. CONDITIONS DE TRAVAIL ET TÂCHES EFFECTUÉES	28
5.1. CONDITIONS DE TRAVAIL	28
5.2. RÉPARTITION DES TÂCHES.....	28
5.2.1. <i>Intitulés des postes</i>	30
5.2.2. <i>Tâches traditionnelles</i>	30
5.2.3. <i>"Nouvelles" tâches</i>	32
6.FORMATION	37
6.1. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	37
6.2. ORGANISMES DE FORMATION	38
6.2.1. <i>MEDIAT Rhône-Alpes</i>	38
6.2.2. <i>ABF</i>	40
6.2.3. <i>Education nationale</i>	40
6.2.4. <i>ARSEC</i>	40
6.2.5. <i>CNFPT</i>	41
7. PÉRENNISATION	42
7.1. L'AVENIR VU PAR LES EMPLOIS-JEUNES	42
7.2. CONDITIONS DE LA PÉRENNISATION	43
7.2.1. <i>Rôle des collectivités locales dans la pérennisation</i>	43
7.2.2. <i>Professionnalisation</i>	45
CONCLUSION	46

BIBLIOGRAPHIE.....	49
ANNEXES	55
ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE 1 (TÉLÉPHONIQUE).....	56
ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE 2 (ÉCRIT).....	57
ANNEXE 3 : QUESTIONNAIRE 3 (EMPLOIS-JEUNES, QUESTIONNAIRE FERMÉ).....	58
ANNEXE 4 : QUESTIONNAIRE 4 (EMPLOIS-JEUNES, QUESTIONNAIRE OUVERT).....	61
ANNEXE 5 : QUESTIONNAIRE 5 (EMPLOYEURS, QUESTIONNAIRE FERMÉ).....	62
ANNEXE 6 : QUESTIONNAIRE 6 (EMPLOYEURS, QUESTIONNAIRE OUVERT).....	65
ANNEXE 7 : RÉSULTATS STATISTIQUES DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOIS-JEUNES.....	66
ANNEXE 8 : RÉSULTATS STATISTIQUES DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS.....	70
TABLE DES MATIERES.....	72