



Septembre 2002 - N° 36

Les emplois jeunes en Loir-et-Cher - bilan au 30 septembre 2001

Le programme " nouveaux services - emplois jeunes " a été mis en place en octobre 1997, avec le double objectif de favoriser la création et le développement de nouvelles activités socialement utiles, correspondant à des besoins locaux émergents ou non satisfaits, ainsi que de permettre aux jeunes d'exercer ces activités et de se professionnaliser dans les métiers correspondants.

Peuvent en bénéficier les jeunes de 18 à moins de 26 ans sans emploi, ainsi que ceux de 26 à moins de 30 ans ayant peu ou pas travaillé depuis la fin de leur scolarité.

Les employeurs concernés par ce dispositif et l'aide de l'Etat qui s'y rapporte sont les collectivités territoriales et leurs groupements, les autres personnes morales de droit public (établissements publics dont hôpitaux, établissements publics d'enseignement...), les organismes privés à but non lucratif (associations, fondations...) et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public (SEM, SA HLM, organismes de sécurité sociale...).

Au dernier trimestre 2001, on compte en Loir-et-Cher 1 080 postes ouverts dans le cadre du dispositif " nouveaux services - emplois jeunes ", dont 41 relèvent du Ministère de l'Intérieur (police), et 238 du Ministère de l'Éducation Nationale. Les autres (Ministères du Travail et de l'Agriculture) sont gérés par le CNASEA. Certains postes ne sont pas pourvus (départs non remplacés, procédure de recrutement en cours ou non aboutie...) et 896 jeunes sont en emploi actuellement, soit un taux de vacance de 17 %.

Pour fixer un ordre de grandeur de l'impact de ces postes au sein de l'économie départementale, ils représentent 8,9 postes pour 1 000 emplois et 34,3 postes pour 10 000 habitants. Ces résultats sont très légèrement inférieurs à ceux de la France entière où l'on compte aujourd'hui 9,4 postes pour 1 000 emplois et 35,6 postes pour 10 000 habitants (214 220 emplois).

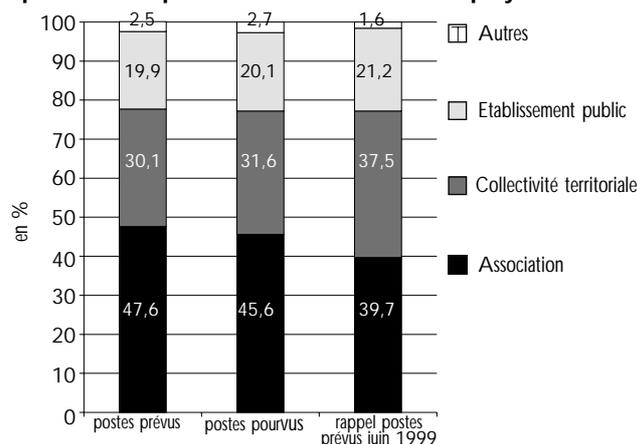
L'analyse qui suit ne porte que sur les conventions figurant dans la base de données du CNASEA en septembre 2001, soit 801 postes prévus, dont 631 sont pourvus à la fin du mois de septembre, soit 79 %.

1. Les porteurs de projets

Un dispositif de plus en plus porté par le monde associatif

En juin 1999, les collectivités territoriales et les associations envisageaient de créer un nombre de postes presque équivalent. En deux ans, l'écart s'est sensiblement creusé. Aujourd'hui, les associations représentent 46 % des emplois pourvus (32 % collectivités) et 48 % des postes prévus (30 % collectivités). Souvent confrontées à des problèmes de financement, elles ont trouvé dans le dispositif un moyen pour concrétiser de nouveaux projets et répondre ainsi à des besoins non satisfaits jusque là.

Répartition des postes selon le statut de l'employeur



Des emplois très majoritairement précaires

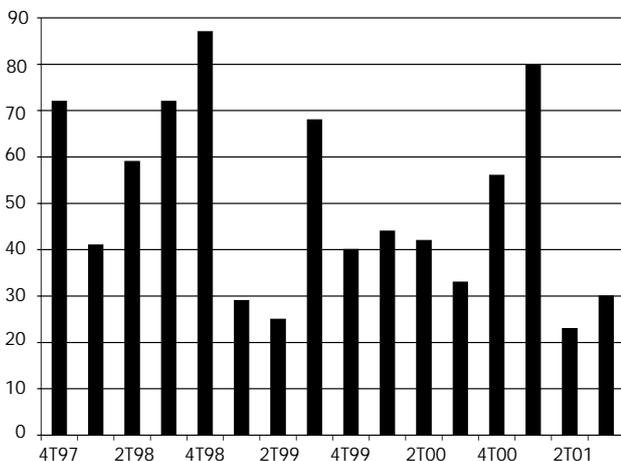
La spécificité des nouveaux services, ainsi que celle des structures porteuses de projets, influe nécessairement sur les types de contrats proposés. **Les trois quarts sont à durée déterminée et 25 % seulement des CDI**, cette proportion étant relativement inchangée depuis l'origine. Les collectivités et leurs groupements, tout comme les établissements publics, sont tenus par le statut de la fonction publique. Les CDI y sont en quantité infinitésimale pour les premières et représentent moins de 8 % dans les seconds. En revanche, les associations proposent 44 % de leurs postes en CDI.

2. Les porteurs de projets

Une inégale répartition dans le temps

Dès le dernier trimestre 1997, les premières conventions signées portaient sur un nombre important de postes sous l'impulsion donnée par la ville de Blois. Ensuite, il a fallu attendre le second semestre 1998 pour une véritable montée en puissance du dispositif. Hormis un pic au 3ème trimestre 1999, les deux années suivantes ont été marquées par des volumes plus modestes, mais fin 2000 - début 2001, de nouveaux projets bien étoffés ont vu le jour.

Evolution trimestrielle du nombre de postes prévus par les conventions

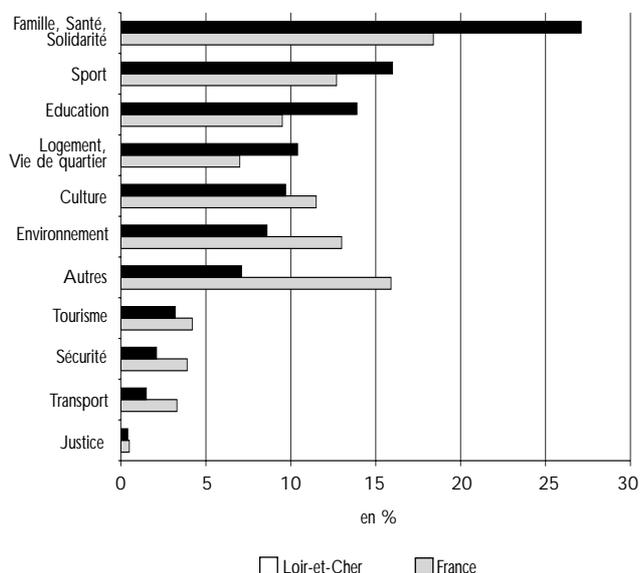


Une place importante faite à la famille et à la solidarité

Sur les 801 postes prévus, **plus du quart sont liés au domaine de la famille, de la santé et de la solidarité, contre 18 % seulement en moyenne nationale**. De nombreux projets tournent autour de l'accompagnement (personnes âgées ou handicapées, enfants, personnes en difficulté). **Le sport arrive en deuxième position en Loir-et-Cher (4ème en**

France). On constate un **faible nombre de projets relatifs au tourisme**, eu égard au potentiel de notre département, mais son poids est également limité en moyenne nationale. **L'environnement ne semble pas non plus faire partie des principales préoccupations départementales alors qu'il arrive en 2ème place dans l'ensemble du pays avec 13 % des postes**. Rappelons par ailleurs que l'éducation ne concerne pas ici les postes du Ministère de l'Education Nationale (238) et que la sécurité ne comprend pas les effectifs des emplois-jeunes de la police (41). La rubrique "autres" comprend les projets n'entrant pas dans une catégorie prédéfinie tels ceux liés au développement économique par exemple, ainsi que tous ceux ayant plusieurs facettes d'importance équivalente ; son poids reste modéré comparé aux près de 16 % (deux fois plus) observés au niveau national.

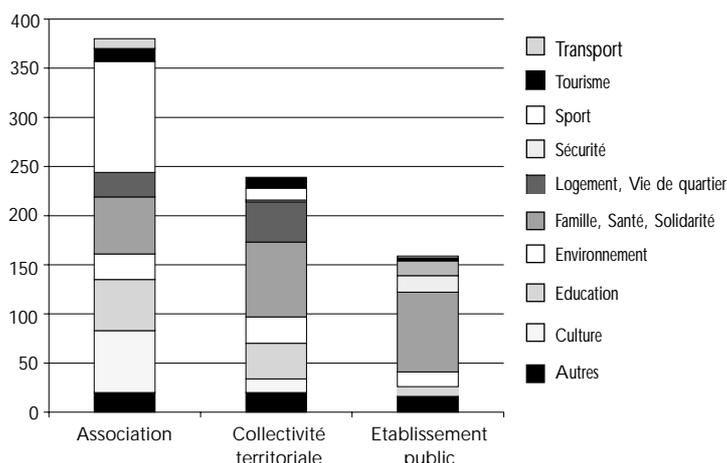
Répartition des projets par champ d'intervention



Nombre de postes en Loir-et-Cher

Champ de projets	Nombre de postes
Famille, Santé, Solidarité	217
Sport	128
Education	111
Logement, Vie de quartier	83
Culture	78
Environnement	69
Autres	57
Tourisme	26
Sécurité	17
Transport	12
Justice	3

Répartition des champs de projets selon le statut de l'employeur



Les associations ont plus spécialement développé des projets liés au sport ou à la culture ; ceux relatifs à la famille - santé - solidarité sont davantage portés par les établissements publics et les collectivités territoriales. Ces dernières sont également les plus impliquées dans les aspects logement - vie de quartier.

Une prééminence des fonctions d'animation

Les nouveaux services développés grâce au dispositif tournent beaucoup autour de l'animation sous toutes ses formes, plus de la moitié des postes proposés y étant consacrés. Faire vivre un quartier ou un centre bourg, recréer ou développer le lien social, promouvoir et encadrer des activités pour les jeunes, sont des préoccupations majeures pour un grand nombre d'organismes et de collectivités locales. L'assistance et l'accompagnement tiennent également une place non négligeable.

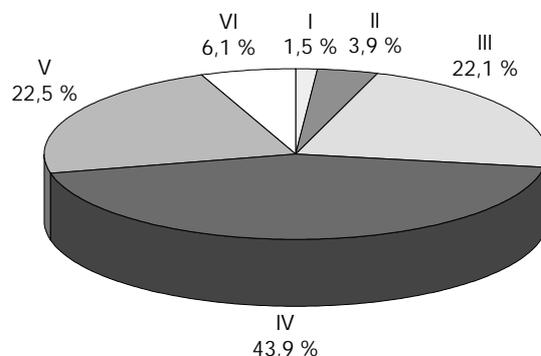
Principales fonctions proposées

Type de poste	Nombre	%
Animateurs	337	42,1
<i>dont autre animateur ou éducateur</i>	125	15,6
<i>animateur sportif</i>	124	15,5
<i>animateur socioculturel</i>	88	11,0
Assistant personnes âgées (aides diverses)	56	7,0
Assistant aux autres catégories de personnes	55	6,9
Conseiller et animateur environnement	54	6,7
Assistant informatique et nouvelles technologies	36	4,5
Agent entretien et maintenance du patrimoine	29	3,6
Médiateur local ou familial	28	3,5
Assistant ou accompagnateur de personnes handicapées	27	3,4
Animateur du développement local	27	3,4
Aide éducateur scolaire	22	2,7
Agent valorisation et promotion du patrimoine	17	2,1
Agent de sécurité	15	1,9
Aide à la gestion associative	14	1,7
Aide à la gestion locative	14	1,7
Assistant bibliothécaire ou assistant documentaliste	14	1,7
Autres	37	4,6
Total	801	100,0

Des emplois pour la plupart qualifiés

Le contenu innovant des emplois, leur technicité assez souvent pointue, correspondent à un niveau de qualification plutôt élevé en général. Ainsi, **44 % requièrent un niveau bac, et plus de 27 % une formation supérieure.**

Répartition des postes proposés par niveau de qualification



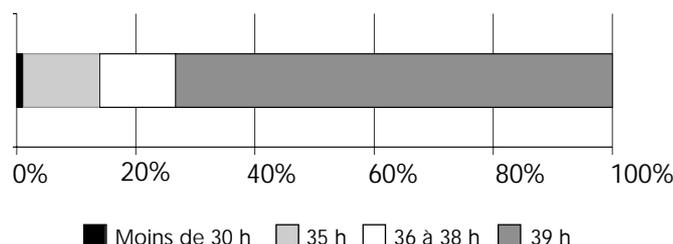
- I - Troisième cycle ou école d'ingénieur
- II - Licence ou maîtrise
- III - BTS, DUT, fin du premier cycle enseignement supérieur
- IV - Niveau Bac ou brevet de technicien
- V - Niveau CAP, BEP
- VI - Fin de scolarité obligatoire

Proportionnellement, les emplois proposés par les établissements publics requièrent un niveau de formation plus élevé (43 % à Bac + 2 ou plus). A l'opposé, 46 % de ceux des collectivités locales sont situés aux niveaux V et VI. Dans les associations, plus de la moitié correspondent à un niveau Bac (IV).

Un dispositif de plus en plus porté par le monde associatif

La quasi-totalité des postes occupés en septembre 2001 est à plein temps, dont les trois quarts à 39 heures. A cette date, 13 % des emplois seulement sont à 35 h, l'ARTT ne devant entrer en vigueur dans les collectivités et les petites structures qu'au premier janvier 2002. Les postes à temps partiel ou à mi-temps sont en nombre infinitésimal.

Horaires de travail des postes occupés



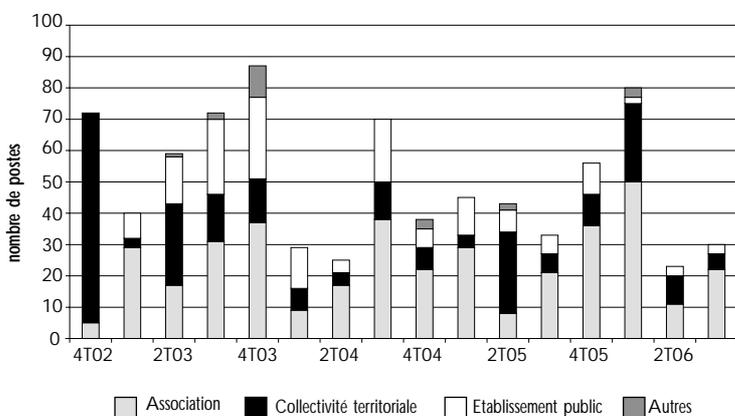
Rémunérations

Les trois quarts environ des jeunes perçoivent une rémunération égale ou très peu supérieure au SMIC. Un nombre restreint gagne 9 000 F (bruts en principe), soit 1 372 euros, ou plus.

Fin des premières conventions dans un an

Les premières conventions emplois jeunes datant de novembre 1997, leur échéance est donc prévue pour novembre 2002. Plus de 70 postes seront concernés en ce dernier trimestre 2002, portés pour la plupart par les collectivités territoriales. Des contingents importants seront ensuite touchés aux troisième et quatrième trimestres 2003, concernant plutôt les associations et les établissements publics.

Répartition de la fin des conventions selon le trimestre d'échéance et le type de structure

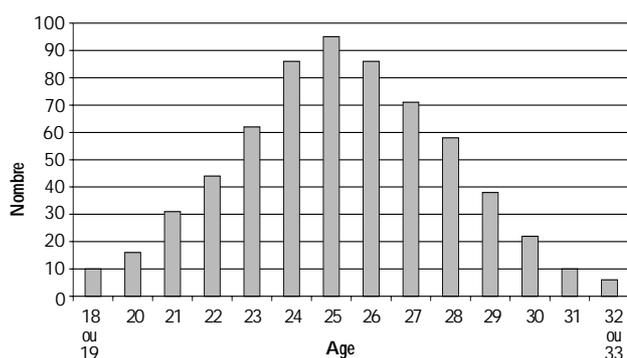


3. Les jeunes en emploi

Une moyenne d'âge supérieure à 25 ans

Sur les 631 jeunes ayant un poste, on compte autant d'hommes que de femmes. L'âge moyen de ceux actuellement en emploi est de 25,2 ans. Près de la moitié ont en effet entre 24 et 26 ans et ils sont plus nombreux à avoir plus de 26 ans que moins de 24 ans. C'est logique compte tenu de l'antériorité du dispositif, mais il convient d'ajouter qu'à la date d'embauche, un tiers d'entre eux avaient 24 ou 25 ans et 22,4 % seulement moins de 22 ans.

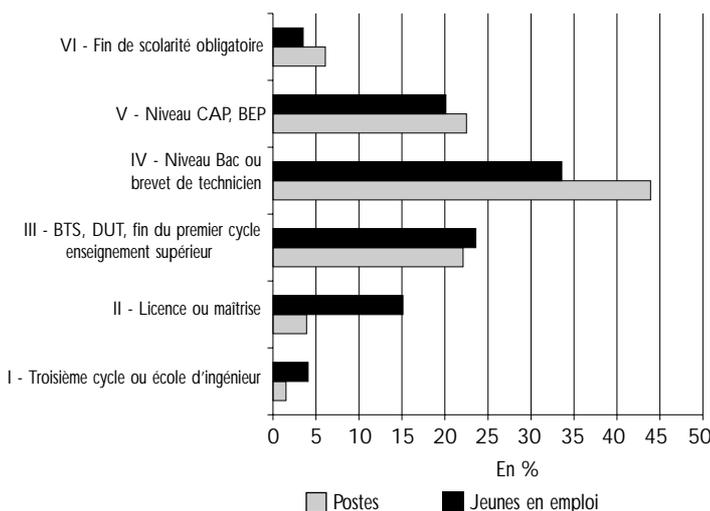
Répartition par âge des jeunes en emploi



Un niveau élevé de formation, en particulier chez les femmes

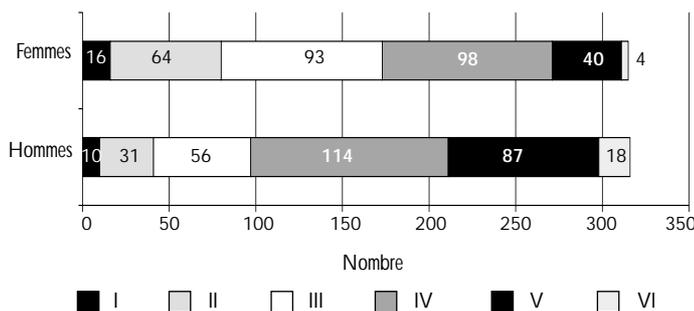
Un décalage existe entre les postes et les jeunes qui les occupent. Ces derniers apparaissent assez largement surqualifiés. En effet, près de 43 % d'entre eux ont une formation supérieure, dont 19 % un niveau Bac + 3 ou plus (c'est-à-dire de niveau I ou II), alors que seulement 5 % des postes requièrent cette formation.

Répartition des jeunes en emploi par niveau de formation



Les jeunes femmes ont un niveau sensiblement supérieur à leurs homologues masculins : 55 % sont à Bac + 2 ou plus, contre 30 % seulement pour les hommes.

Niveau de formation par sexe des jeunes en emploi



Des types de tâche différents selon le sexe

Les hommes apparaissent plus spécialisés. Plus d'un quart d'entre eux sont animateurs sportifs ; en cumul, les trois postes les plus importants représentent la moitié des emplois contre 42 % chez les femmes. Celles-ci sont nettement majoritaires dans les fonctions d'assistance aux personnes en difficulté, d'accompagnement et d'éducation.

Répartition des jeunes en emploi selon le sexe et le type de poste

Type de poste	Hommes		Femmes	
	Nombre	%	Nombre	%
Animateurs	158	50,0	107	34,0
<i>dont autre animateur ou éducateur</i>	43	13,6	53	16,8
<i>animateur sportif</i>	84	26,6	16	5,1
<i>animateur socioculturel</i>	31	9,8	38	12,1
Assistant personnes âgées (aides diverses)	9	2,8	42	13,3
Assistant aux autres catégories de personnes	15	4,7	30	9,5
Conseiller et animateur environnement	26	8,2	12	3,8
Assistant informatique et nouvelles technologies	17	5,4	9	2,9
Agent entretien et maintenance du patrimoine	16	5,1	5	1,6
Médiateur local ou familial	13	4,1	10	3,2
Assistant ou accompagnateur de personnes handicapées	2	0,6	6	1,9
Animateur du développement local	5	1,6	14	4,4
Aide éducateur scolaire	6	1,9	17	5,4
Agent valorisation et promotion du patrimoine	2	0,6	11	3,5
Agent de sécurité	12	3,8	0	0,0
Aide à la gestion associative	5	1,6	6	1,9
Aide à la gestion locative	4	1,3	7	2,2
Assistant bibliothécaire ou assistant documentaliste	0	0,0	13	4,1
Agent d'entretien des espaces naturels	9	2,8	0	0,0
Autres	17	5,3	26	8,3
Total	316	100,0	315	100,0

Un tremplin important vers la vie active

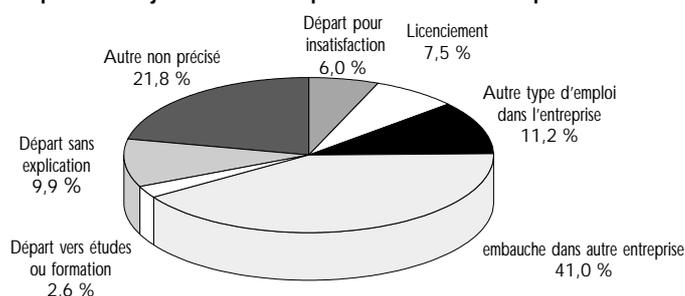
Deux tiers des jeunes étaient en recherche d'emploi avant leur entrée dans l'emploi qu'ils occupent aujourd'hui, moins d'un quart étaient déjà salariés (parmi lesquels figurent ceux dont le poste a été transféré d'un organisme à l'autre ou qui ont changé de poste au sein de la même structure) et 5 % seulement étudiants. Le dispositif NSEJ a donc incontestablement favorisé leur insertion dans le monde du travail, ainsi qu'en témoigne le nombre assez élevé des ruptures de contrat.

Cette insertion est par ailleurs facilitée par les formations prévues dans le cadre des conventions au départ du contrat. Elles concernent en moyenne 77 % des jeunes.

Près de 4 jeunes sur 10 ont déjà quitté le dispositif

On compte en septembre 385 jeunes dont le contrat a été rompu, soit 38 % du total. Plus de la moitié d'entre eux sont partis pour un autre type d'emploi, soit dans la structure d'origine (1/5), soit à l'extérieur (4/5). Compte tenu de la forte demande provenant du marché du travail au cours des deux dernières années, cette éviction n'est pas surprenante. Les licenciements représentent moins de 8 % des cas, tandis que les départs volontaires pour insatisfaction dans l'emploi représentent 6 %.

Répartition des jeunes sortis du dispositif selon le motif de rupture du contrat



On peut remarquer que le turn-over est beaucoup plus élevé dans certaines catégories de projets telles que la sécurité (53 %), la culture (43 %), famille-santé-solidarité (42 %) et sport (40 %) ; à l'opposé, il se révèle assez faible pour les emplois liés au logement et à la vie de quartier (24 %). Parmi les types d'organismes, il touche moins les collectivités (33 %) que les associations ou les établissements publics.

4. La répartition des emplois jeunes sur le territoire départemental

Une forte concentration sur Blois

Les emplois jeunes apparaissent très fortement concentrés dans les centres urbains, comme les autres emplois. Ce phénomène est de surcroît lié à leur nature même, dans la mesure où il s'agit de nouveaux services et dans la plupart des cas, en direction de la population. **La ville de Blois en héberge à elle seule plus de 50 %, contre seulement 10 % à Vendôme et 8,6 % à Romorantin-Lanthenay.** Cette pondération influe évidemment au niveau des zones d'emplois : deux tiers des postes dans celle de Blois, 16 % pour celle de Vendôme et 18,4 % dans le bassin de Romorantin (cf. carte page suivante).

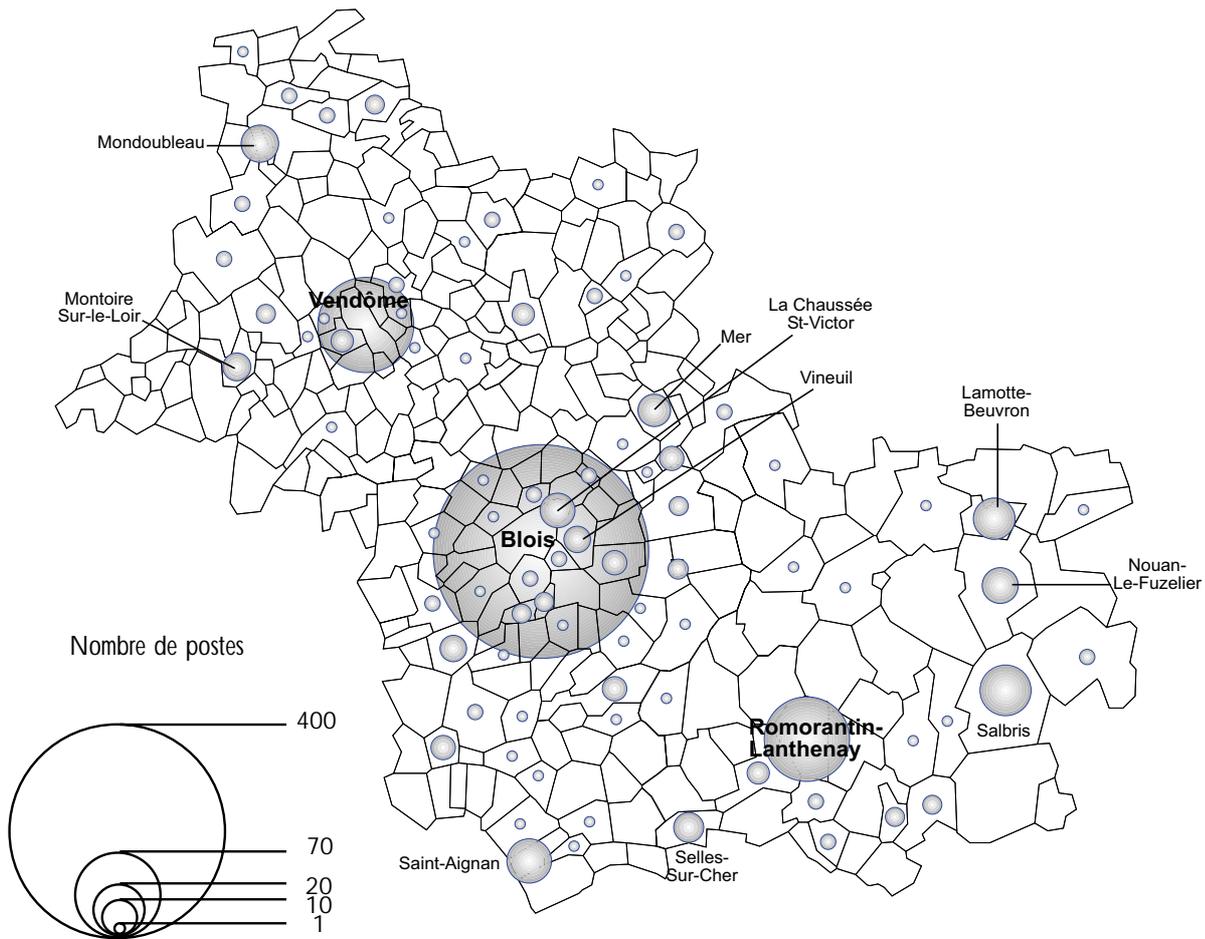
Arrondissement	Nombre total de postes	Dont pourvus (sept 01)	Part des postes pourvus (%)	Part des postes vacants (%)	Nombre de postes pour 1 000 emplois*	Nombre de postes pour 10 000 habitants*
Blois	526	398	75,7	24,3	7,54	29,68
Vendôme	128	105	82,0	18,0	5,30	18,82
Romorantin-Lanthenay	147	128	87,1	12,9	5,45	21,09
Loir-et-Cher	801	631	78,8	21,2	6,63	25,43

* emplois et habitants au recensement de 1999

Les ratios tels que ceux du nombre de postes proposés pour 1 000 emplois ou pour 10 000 habitants font ressortir quelques éléments-clés : le bassin d'emploi de Blois dispose ainsi d'un poids encore plus élevé que celui, déjà important, qu'il tient dans la répartition des hommes et des activités au sein du Loir-et-Cher¹. L'écart avec les deux autres bassins est particulièrement flagrant pour le ratio de population (près de 10 points de plus).

¹ Il convient de préciser que ces données territoriales sont liées à l'emplacement précis déclaré pour le poste. Néanmoins, un biais peut quelquefois exister dans la mesure où plusieurs organismes basés à Blois rayonnent sur l'ensemble du département. Administrativement, les jeunes sont rattachés au siège de la structure même si l'emploi les amène à se déplacer partout en Loir-et-Cher.

Répartition des postes d'emplois jeunes dans le département

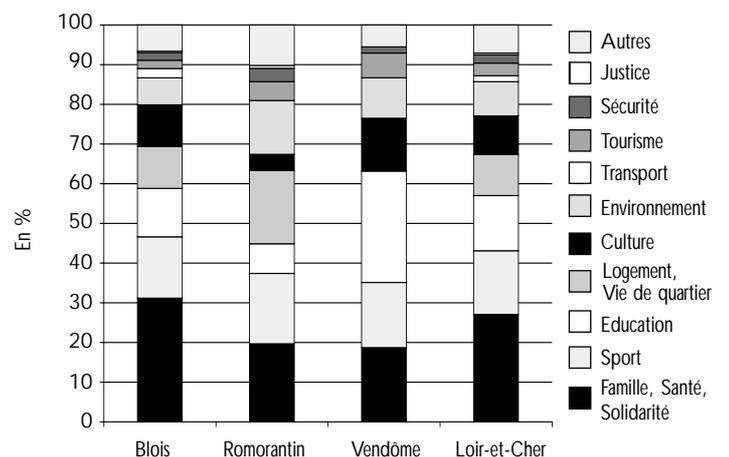


Le bassin de Blois est celui où la proportion de postes vacants est également la plus importante. Bénéficiant d'un marché de l'emploi plus actif et plus vaste, les jeunes ont en effet un taux de rotation particulièrement élevé ; plus de 40 % d'entre eux ont quitté le dispositif, alors qu'ils ne sont que 30 % dans les deux autres bassins du département.

Une certaine spécialisation des territoires

La comparaison en structure des champs de projets fait apparaître des intérêts différents selon les bassins d'emploi. Le poids des postes destinés à l'éducation est ainsi prépondérant dans les projets vendômois, tandis que la zone de Blois donne la priorité à ceux de l'ensemble famille-santé-solidarité. La répartition est plus équilibrée dans le bassin de Romorantin où trois familles de projets ont un poids quasi-équivalent (famille, logement et sport) ; c'est également celui où la part de l'environnement est la plus élevée. La culture tient une bonne place en Vendômois.

Répartition des champs de projets selon le bassin d'emploi



Les associations sont largement prépondérantes parmi les porteurs de projets sur le bassin d'emploi de Blois, avec 55 % des postes prévus. En revanche, dans les deux autres zones, ce sont les collectivités territoriales qui l'emportent (40 % des postes en Vendômois, 45 % en Romorantinois). Le poids des établissements publics (principalement les hôpitaux) est presque identique partout.