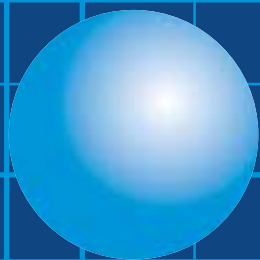


Les emplois jeunes en Loir-et-Cher Juin 2002

Les études de l'Observatoire n° 18



Les emplois jeunes
en Loir-et-Cher
Juin 2002

Les études de l'Observatoire n° 18

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
I. Les porteurs de projets	5
1. Un dispositif de plus en plus porté par le monde associatif	5
2. Des emplois très majoritairement précaires	5
II. Les projets	5
1. Une inégale répartition dans le temps	5
2. Une place importante faite à la famille et à la solidarité	6
3. une prééminence des fonctions d'animation	7
4. Des emplois pour la plupart qualifiés	8
5. Des postes à plein temps	8
6. Rémunérations	8
7. Fin des premières conventions dans un an	9
III. Les jeunes en emploi	9
1. Une moyenne d'âge supérieure à 25 ans	9
2. Un niveau élevé de formation, en particulier chez les femmes	10
3. Des types de tâche différentes selon le sexe	10
4. Un tremplin important vers la vie active	11
5. Près de 4 jeunes sur 10 ont déjà quitté le dispositif	11
IV. La répartition des emplois jeunes sur le territoire départemental	12
1. Une forte concentration sur Blois	12
2. Une certaine spécialisation des territoires	13
3. Des porteurs de projets différents	14
V. Analyse détaillée par bassin d'emploi	14
1. Bassin d'emploi de Blois	14
2. Bassin d'emploi de Vendôme	18
3. Bassin d'emploi de Romorantin-Lanthenay	22

VI. Eléments supplémentaires sur une sélection de champs de projets . . .25	
1. Localisation des projets	25
2. Répartition des postes par structure selon les champs de projets	27
3. Nature des principaux emplois occupés	27
4. Niveau de qualification des postes prévus	28
5. Nature du contrat des postes prévus	28
6. Répartition par sexe des jeunes en emploi	28

INTRODUCTION

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'Education 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 CNASEA¹ en septembre 2001.

Sur les 801 postes prévus, 631 sont pourvus à la fin du mois de septembre, soit 79 %. Le nombre de jeunes qui sont passés dans le dispositif est cependant sensiblement plus élevé ; en effet, si l'on tient compte des remplacements définitifs (rupture de contrat) ou temporaires, ainsi que des transferts de postes d'un organisme vers un autre, ce sont 1 018 embauches qui ont été effectuées.

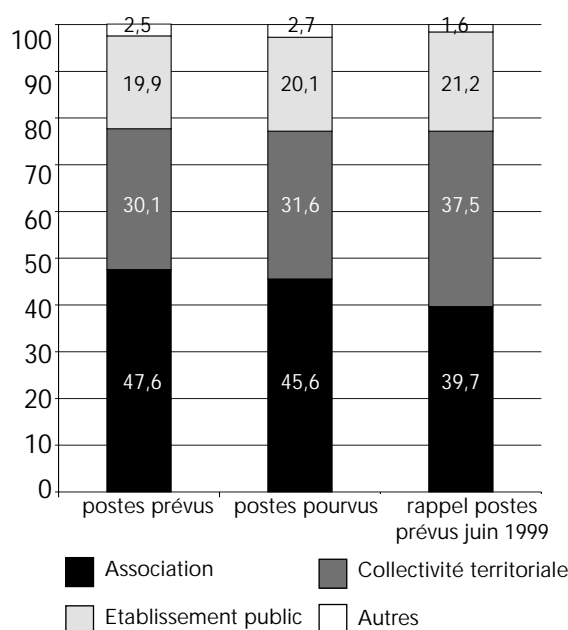
¹ Tous les tableaux, cartes ou graphiques figurant dans ce document sont issus de cette unique source, qui ne sera donc pas mentionnée pour chacune des illustrations.

I. LES PORTEURS DE PROJETS

1. 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



2. 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 grou-

pements, 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.

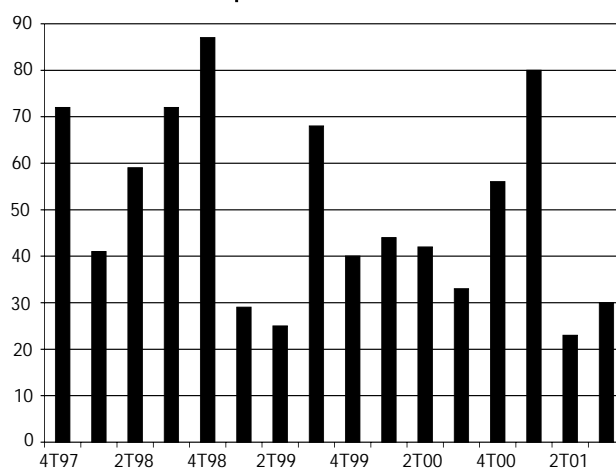
5

II. LES PROJETS

1. 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

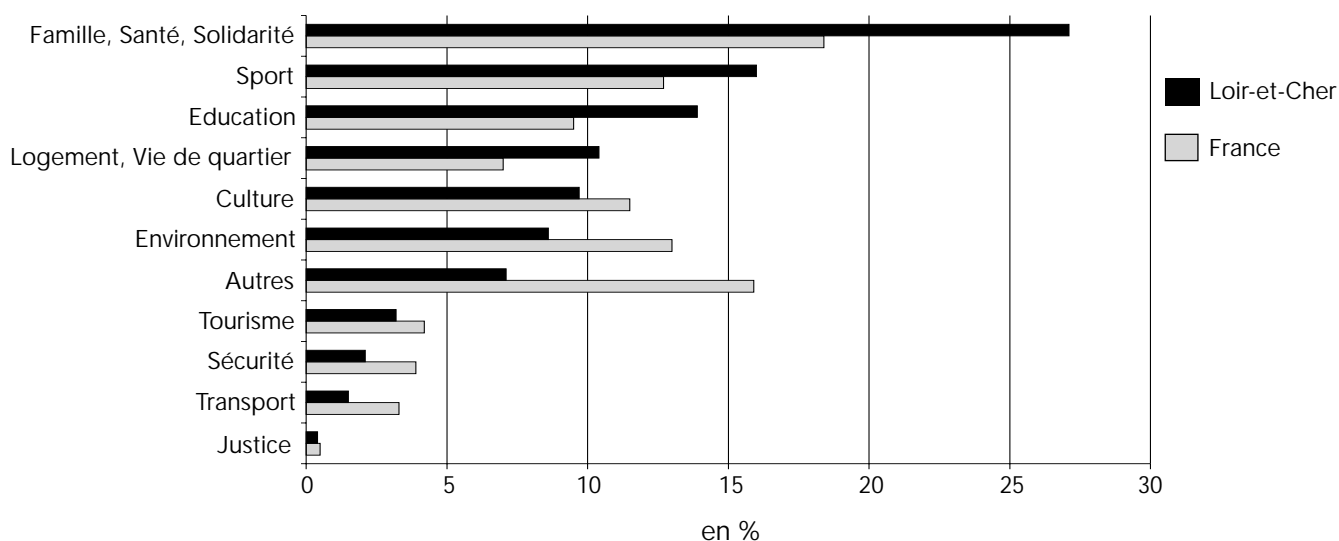


2. Une place importante faite à la famille et à la solidarité

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

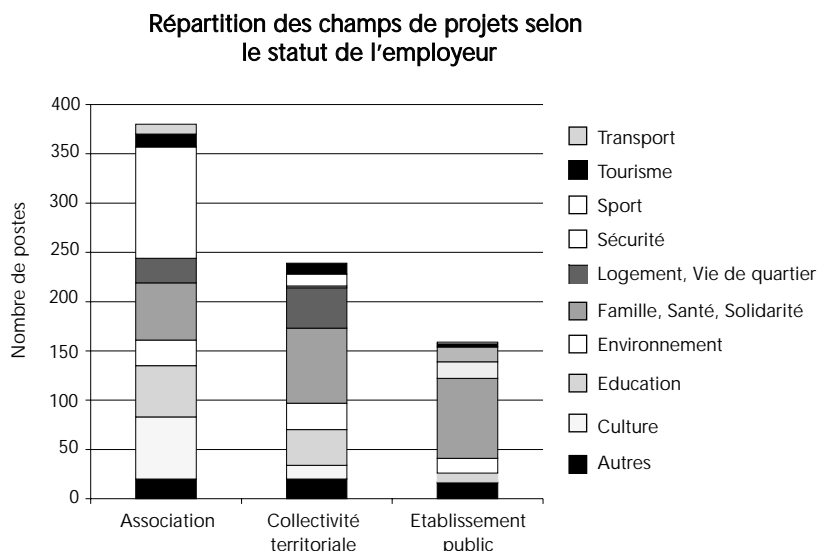
arrive en 2ème place dans l'ensemble du pays avec 13 % des postes. Rappelons par ailleurs que l'éducation ne concerne pas ici les postes du Ministère de l'Education Nationale (238) et que la sécurité ne comprend pas les effectifs des emplois-jeunes de la police (41). La rubrique "autres" comprend les 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



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.

3. 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.

7

Principales fonctions proposées

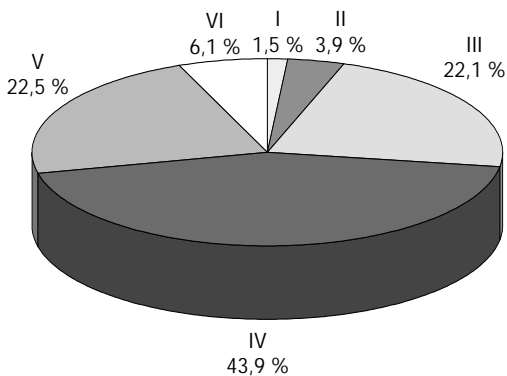
Type de poste	Nombre	%
Animateurs	337	42,1
<i>dont autre animateur ou éducateur</i>	125	15,6
<i>animateur sportif</i>	124	15,5
<i>animateur socioculturel</i>	88	11,0
Assistant personnes âgées (aides diverses)	56	7,0
Assistant aux autres catégories de personnes	55	6,9
Conseiller et animateur environnement	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
Agent d'entretien des espaces naturels	8	1,0
Agent d'accompagnement ou de sécurité dans les transports	7	0,9
Agent de traitement des pollutions	4	0,5
Autres	37	4,6
Total	801	100,0

4. 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.** Proportionnellement, les emplois pro-

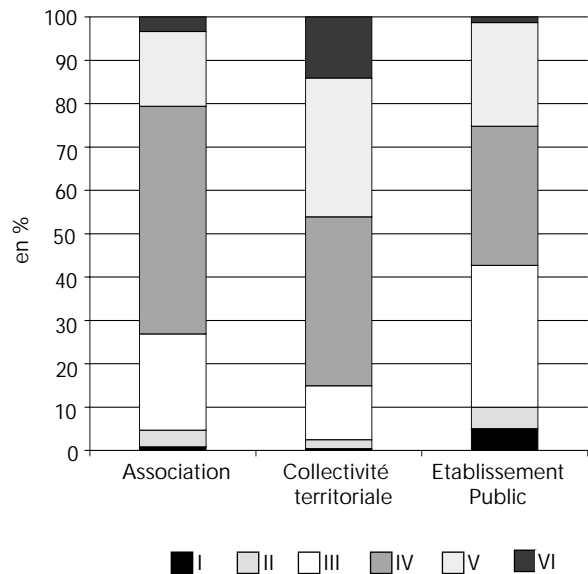
posés par les établissements publics requièrent un niveau de formation plus élevé (43 % à Bac + 2 ou plus). A l'opposé, 46 % de ceux des collectivités locales sont situés aux niveaux V et VI. Dans les associations, plus de la moitié correspondent à un niveau Bac (IV).

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

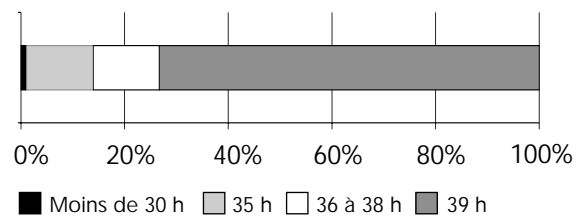
Niveau de qualification des postes proposés selon le statut de l'employeur



5. Des postes à plein temps

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



6. Rémunérations

Les trois quarts environ des jeunes perçoivent une rémunération égale ou très peu supérieure au SMIC. Un

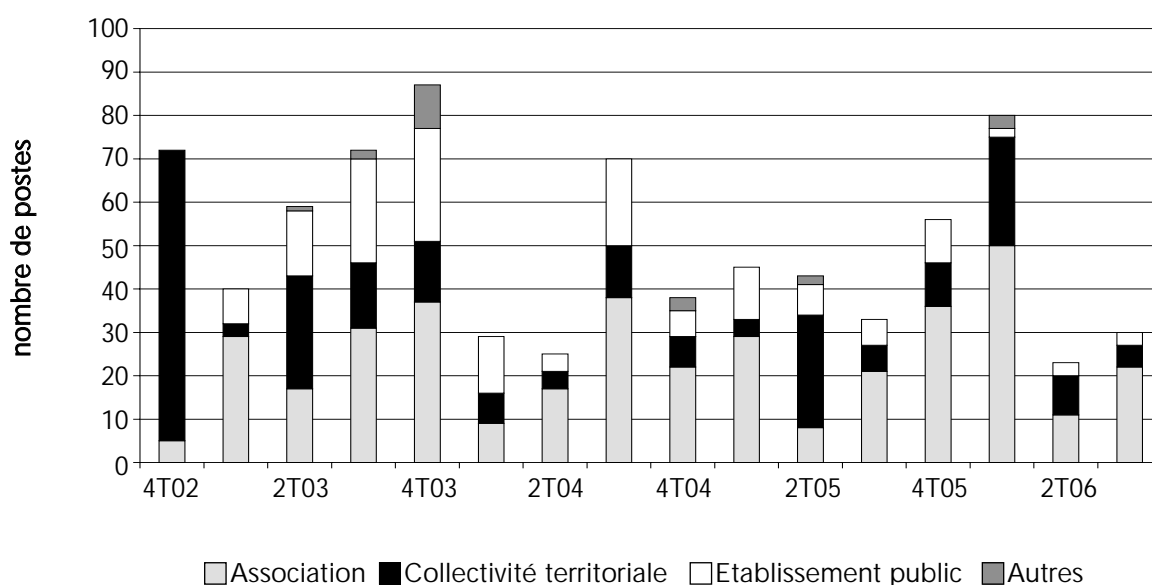
nombre restreint gagne 9 000 F (bruts en principe), soit 1 372 euros, ou plus.

7. 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.

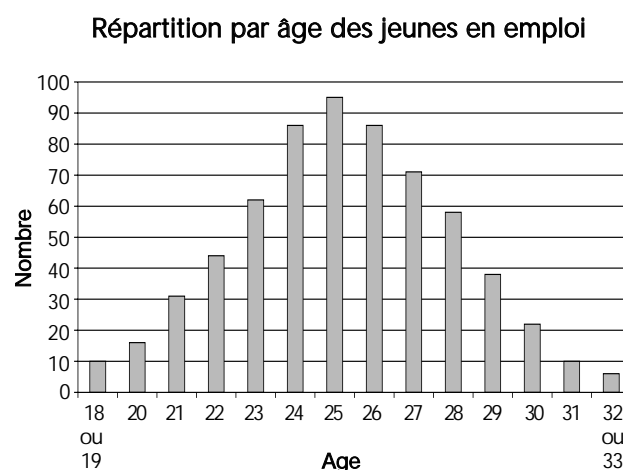
Répartition de la fin des conventions selon le trimestre d'échéance et le type de structure



III. LES JEUNES EN EMPLOI

1. 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.

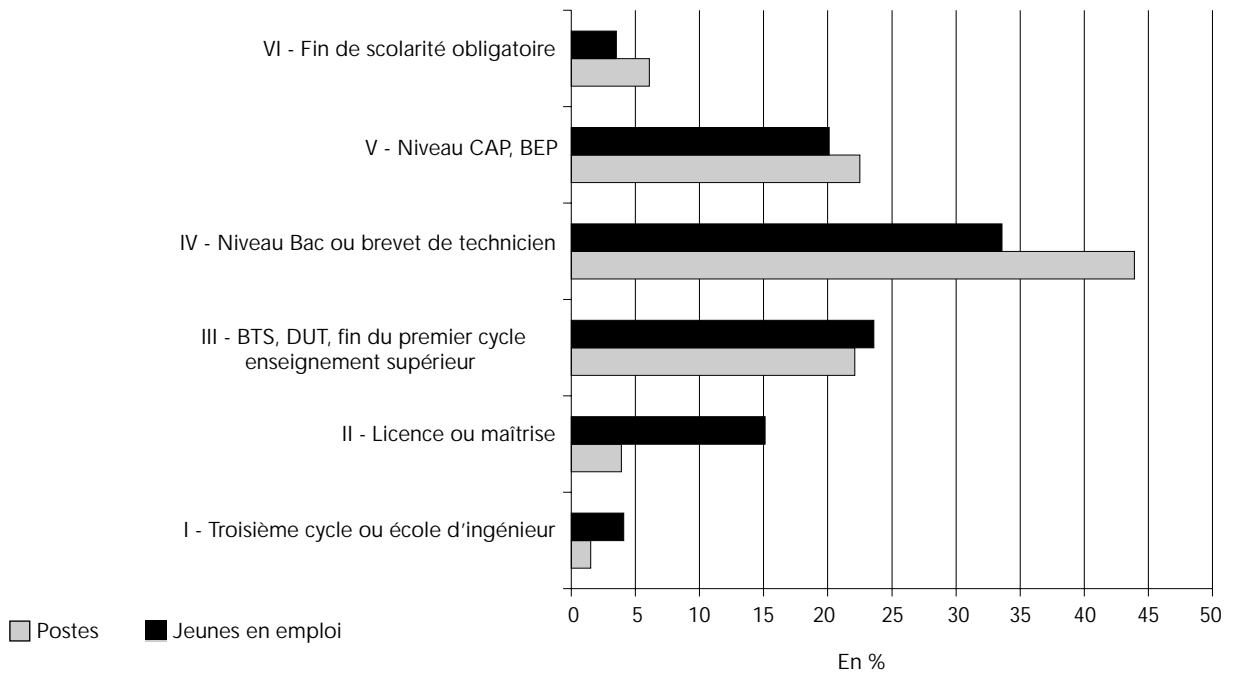


2. Un niveau élevé de formation, en particulier chez les femmes

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 supé-

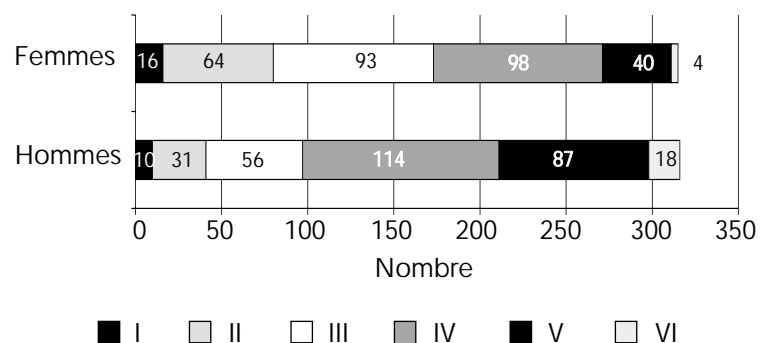
rieure, dont 19 % un niveau Bac + 3 ou plus (c'est-à-dire de niveau I ou II), alors que seulement 5 % des postes requièrent cette formation.

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



3. Des types de tâche différents selon le sexe

Les hommes apparaissent plus spécialisés. Plus d'un quart d'entre eux sont animateurs sportifs ; en cumulé, 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>	<i>43</i>	<i>13,6</i>	<i>53</i>	<i>16,8</i>
<i>animateur sportif</i>	<i>84</i>	<i>26,6</i>	<i>16</i>	<i>5,1</i>
<i>animateur socioculturel</i>	<i>31</i>	<i>9,8</i>	<i>38</i>	<i>12,1</i>
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
Agent d'accompagnement ou de sécurité dans les transports	2	0,6	4	1,3
Agent de traitement des pollutions	2	0,6	1	0,3
Autres	13	4,1	21	6,7
Total	316	100,0	315	100,0

4. 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

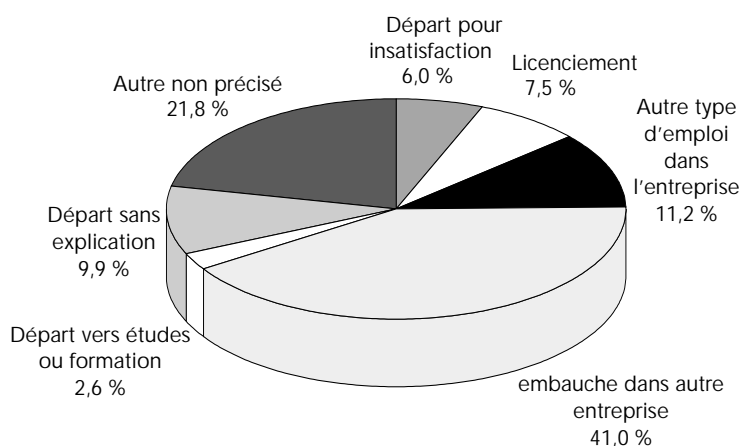
NSEJ a donc incontestablement favorisé leur insertion dans le monde du travail, ainsi qu'en témoigne le nombre assez élevé des ruptures de contrat.

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.

11

5. Près de 4 jeunes sur 10 ont déjà quitté le dispositif

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



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 évation n'est pas surprenante. Les licenciements représentent moins de 8 % des cas, tandis que les départs volontaires pour insatisfaction dans l'emploi représentent 6 %.

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.

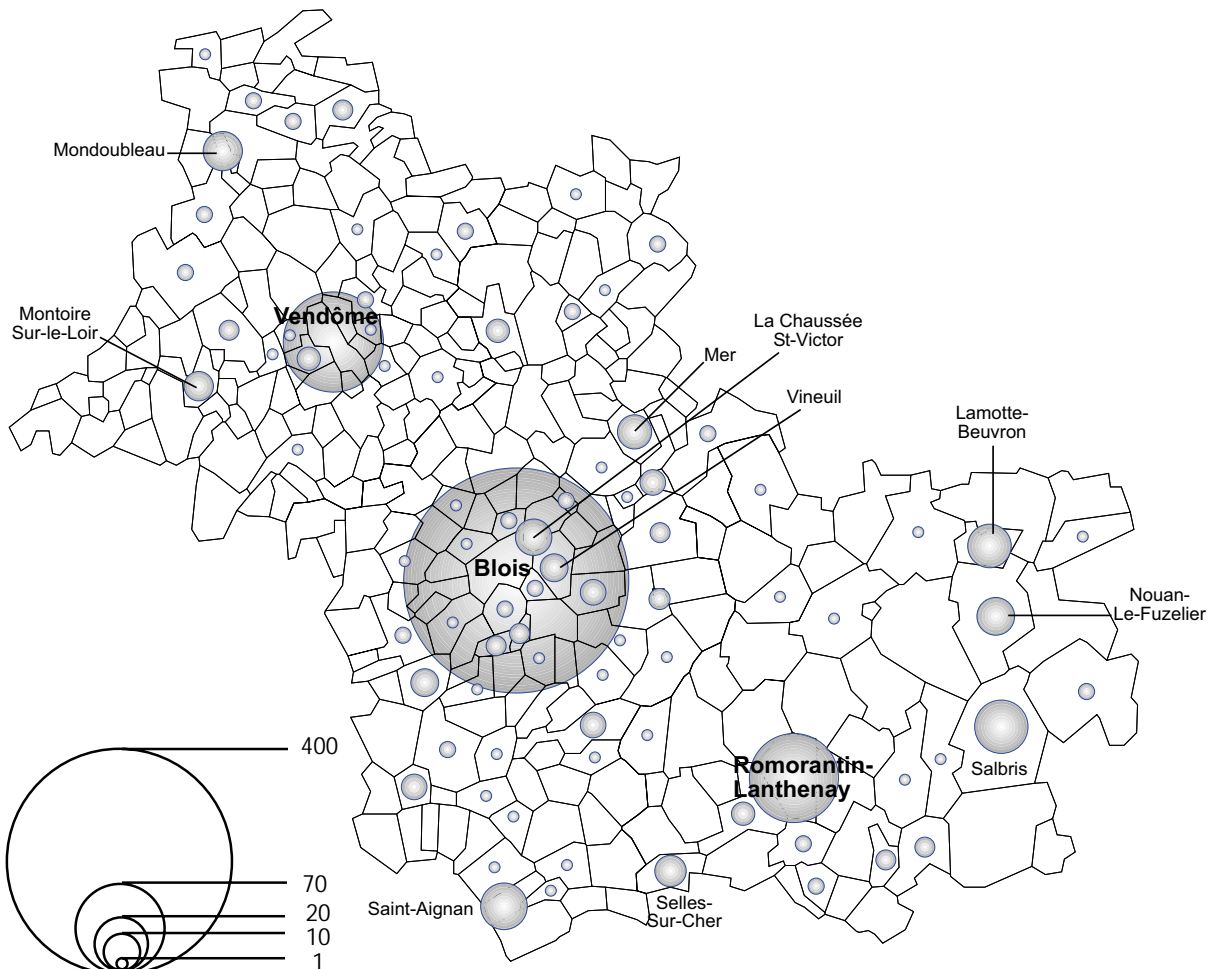
IV. LA RÉPARTITION DES EMPLOIS JEUNES SUR LE TERRITOIRE DÉPARTEMENTAL

1. 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.

Répartition des postes d'emplois jeunes dans le département



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 impor-

tant, qu'il tient dans la répartition des hommes et des activités au sein du Loir-et-Cher². L'écart avec les deux autres bassins est particulièrement flagrant pour le ratio de population (près de 10 points de plus).

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

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

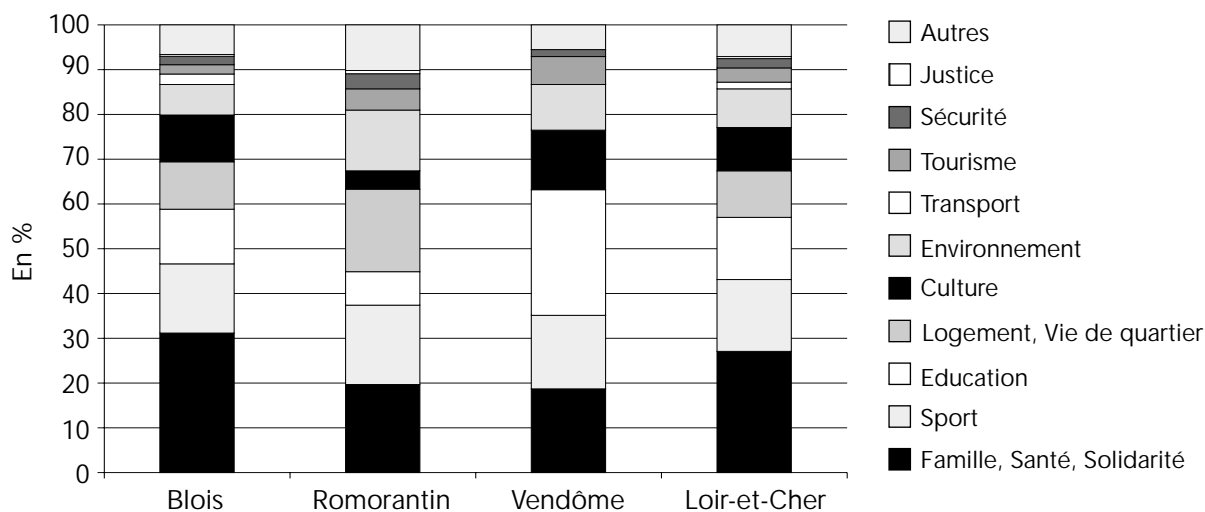
particulièrement élevé ; plus de 40 % d'entre eux ont quitté le dispositif, alors qu'ils ne sont que 30 % dans les deux autres bassins du département.

2. 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 répar-

tition 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

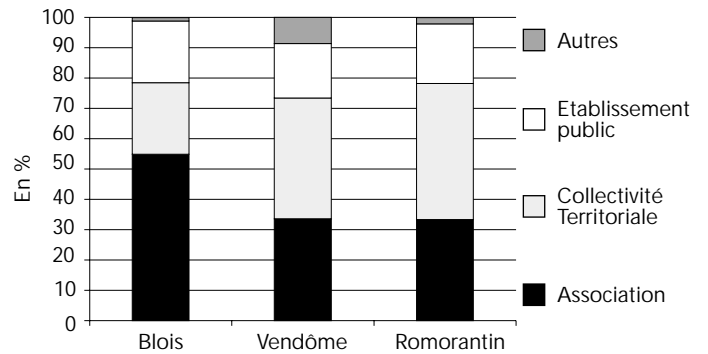


² Il convient de préciser que ces données territoriales sont liées à l'emplacement précis déclaré pour le poste. Néanmoins, un biais peut quelquefois exister dans la mesure où plusieurs organismes basés à Blois rayonnent sur l'ensemble du département. Administrativement, les jeunes sont rattachés au siège de la structure même si l'emploi les amène à se déplacer partout en Loir-et-Cher.

3. Des porteurs de projets différents

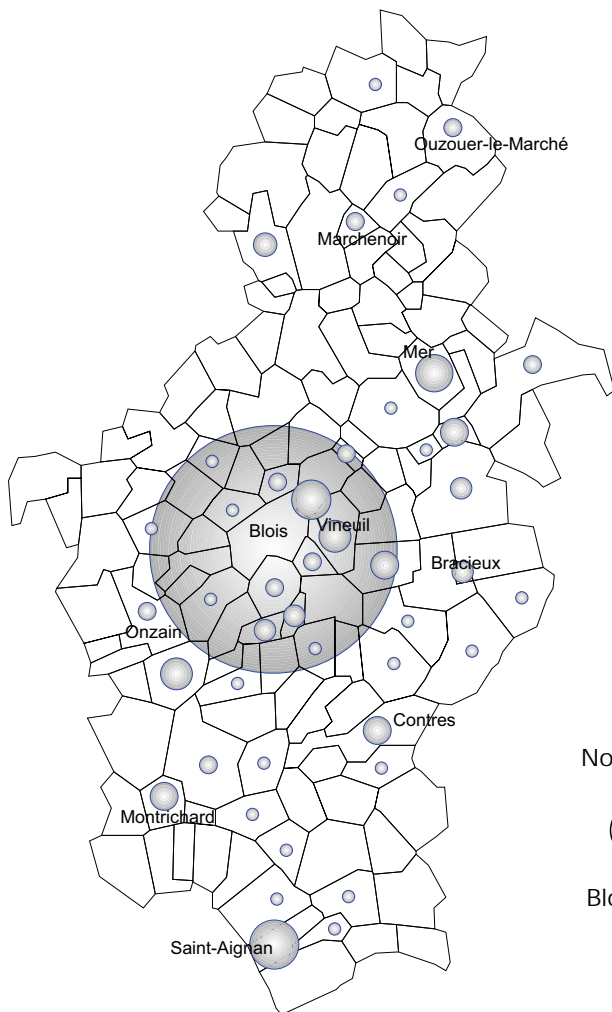
Les associations sont largement prépondérantes parmi les porteurs de projets sur le bassin d'emploi de Blois, avec 55 % des postes prévus. En revanche, dans les deux autres zones, ce sont les collectivités territoriales qui l'emportent (40 % des postes en Vendômois, 45 % en Romorantinais). Le poids des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

Répartition des postes selon le statut de l'employeur par bassin d'emploi



V. ANALYSE DÉTAILLÉE PAR BASSIN D'EMPLOI

1. Bassin d'emploi de Blois



Chiffres clés : 201 porteurs de projets
526 postes prévus
398 jeunes en poste en septembre

44 communes de l'arrondissement sont concernées par des projets, soit un peu moins d'une sur trois.

Nombre de postes

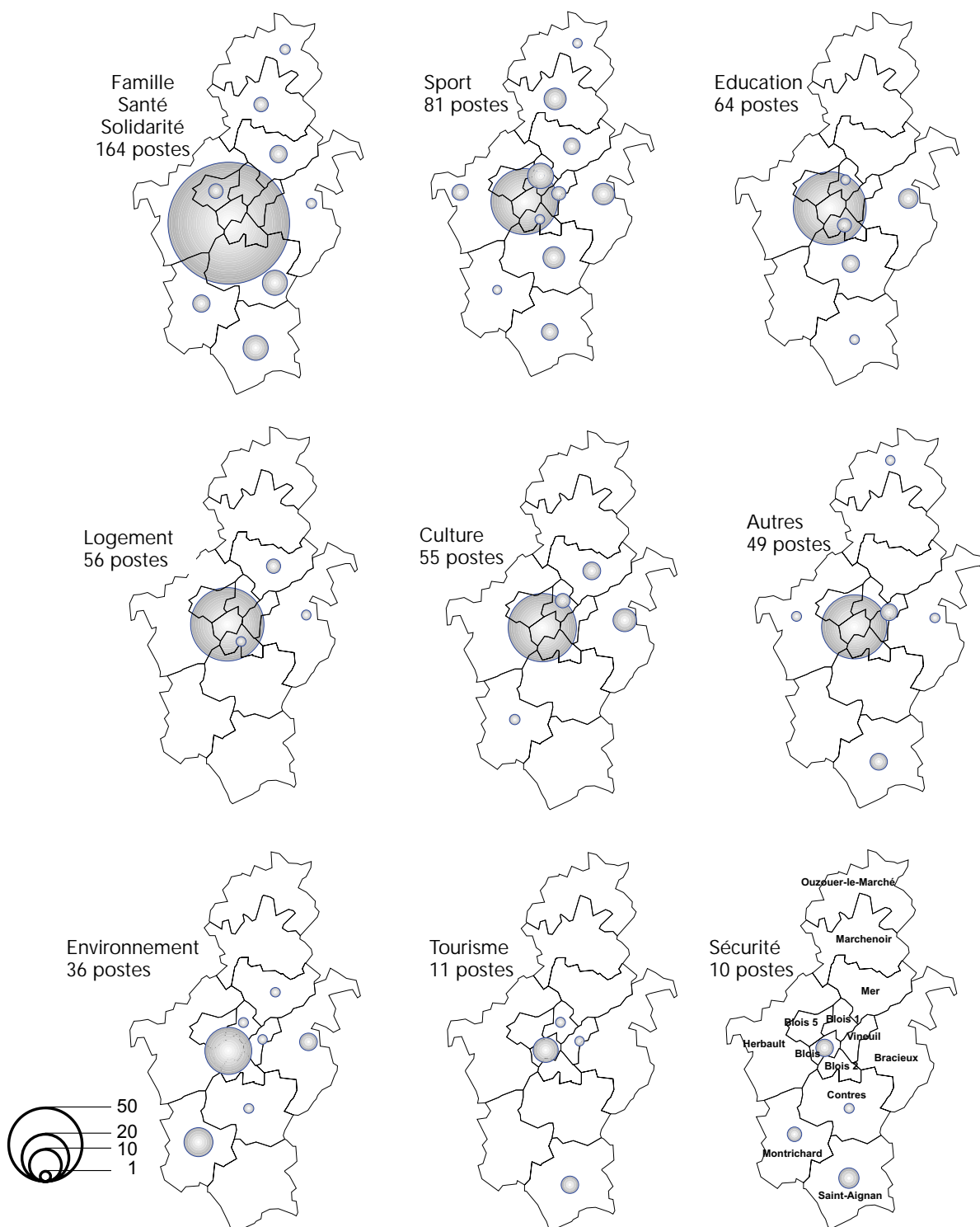


Blois : 404 postes

Hormis Saint-Aignan, les postes sont concentrés dans la vallée de la Loire. Le poids des emplois proposés par des structures basées dans la ville de Blois est écrasant (77 %). Collectivités, établissements publics et associations y sont

largement représentés et souvent de taille importante, comparativement au reste du département. Pour une très grande part, le devenir des emplois jeunes à l'issue des conventions se joue donc dans le chef-lieu du Loir-et-Cher.

Répartition des postes prévus par champ de projets selon le canton



Répartition des postes prévus par champ de projets selon le canton

canton	Famille, Santé, Solidarité	Sport	Education	Logement Vie de quartier	Culture	Environnement	Transport	Tourisme	Sécurité	Justice	Autres	Total
Blois 1*		7	1		2	1		1				12
Blois 2*		1	2	1								4
Blois 5*	2											2
Ville de Blois	140	45	53	52	44	21	12	6	3	2	26	404
Bracieux	1	5	4	1	5	3					1	20
Contres	6	5	3			1			1			16
Herbault		3									1	4
Marchenoir	2	5										7
Mer	3	3		2	3	1						12
Montrichard	3	1			1	8			2			15
Ouzouer-le-Marché	1	1									1	3
Saint-Aignan	6	3	1					3	4		3	20
Vineuil		2				1		1			3	7
Total	164	81	64	56	55	36	12	11	10	2	35	526
Dont pourvus	124	61	41	48	43	22	8	10	9	2	30	398

* hors commune de Blois

L'ensemble famille, santé, solidarité représente plus de 30 % des postes prévus, le sport 15 % et l'éducation 12 %. Dans la perspective de pérennisation, il est intéressant d'examiner en détail les six champs de projets comptant le plus de postes.

Les collectivités locales et surtout les éta-

blissements publics ont nettement concentré leur effort sur le champ " famille, santé, solidarité ". En revanche, les associations présentent un large éventail de centres d'intérêt ; même si le sport apparaît comme un domaine privilégié, la culture, l'éducation et la solidarité regroupent un nombre important de postes.

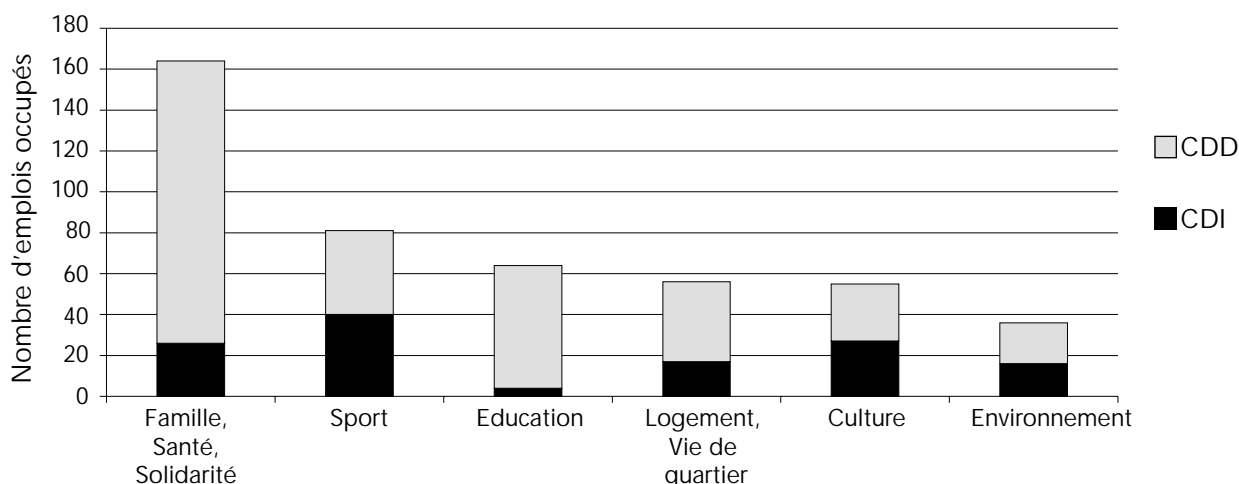
Répartition des postes par structure pour les principaux champs de projets

Champ de projets	Association	Collectivité territoriale	Etablissement public	Autres
Famille, Santé, Solidarité	45	71	46	2
Sport	72	9		
Education	47	7	7	3
Logement, Vie de quartier	24	16		16
Culture	49	1		5
Environnement	19	1	5	11

Cette prépondérance des collectivités et des établissements publics dans l'ensemble famille, santé, solidarité a des répercussions inévitables sur le type des contrats, parmi lesquels les CDD sont très majoritaires. Inversement, les CDI

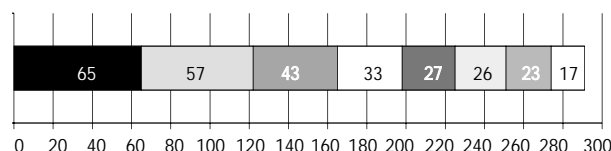
ne prennent une place proportionnellement significative que dans la culture, le sport et l'environnement, apanages des associations ; ils représentent au total 28,3 % des contrats en cours actuellement.

Répartition des emplois prévus par type de contrat pour les principaux champs de projets



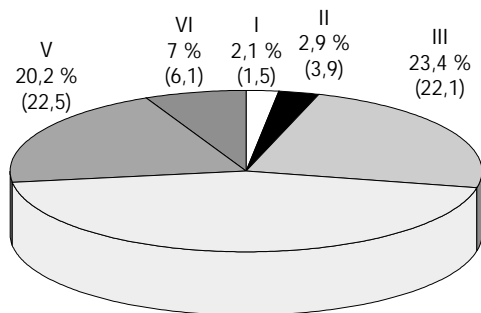
Comme pour l'ensemble du département (compte tenu du poids élevé de la zone de Blois), les fonctions d'animation sont prépondérantes, devant celles d'assistance aux personnes âgées ou en difficulté.

Nature des principaux emplois occupés



- Autre animateur ou éducateur
- Animateur sportif
- Animateur socio-culturel
- Assistant personnes âgées (aides diverses)
- Assistant aux autres catégories de personnes
- Autres
- Conseiller et animateur environnement
- Médiateur local ou familial

Répartition des postes proposés par niveau de qualification

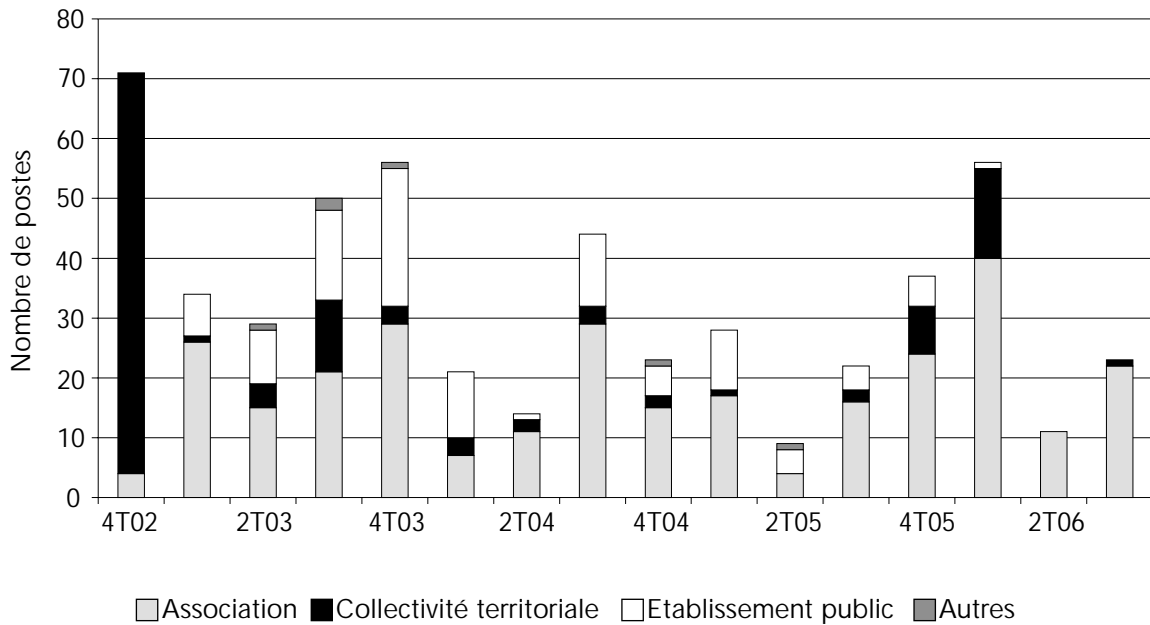


() : moyenne départementale

- 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

Globalement, le niveau de qualification des postes proposés est sensiblement équivalent à celui de la moyenne départementale. Quelques différences apparaissent cependant à la marge : plus de niveaux I, III, IV et VI (en proportion), moins pour les deux autres.

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



Un fort contingent de postes verra la convention NSEJ prendre fin dès le dernier trimestre 2002. Il émane de l'ensemble famille, santé, solidarité (ville de

Blois). Un nouveau pic se dessine ensuite aux troisième et quatrième trimestres 2003, puis 3ème trimestre 2004 et enfin 1er trimestre 2006.

2. Bassin d'emploi de Vendôme

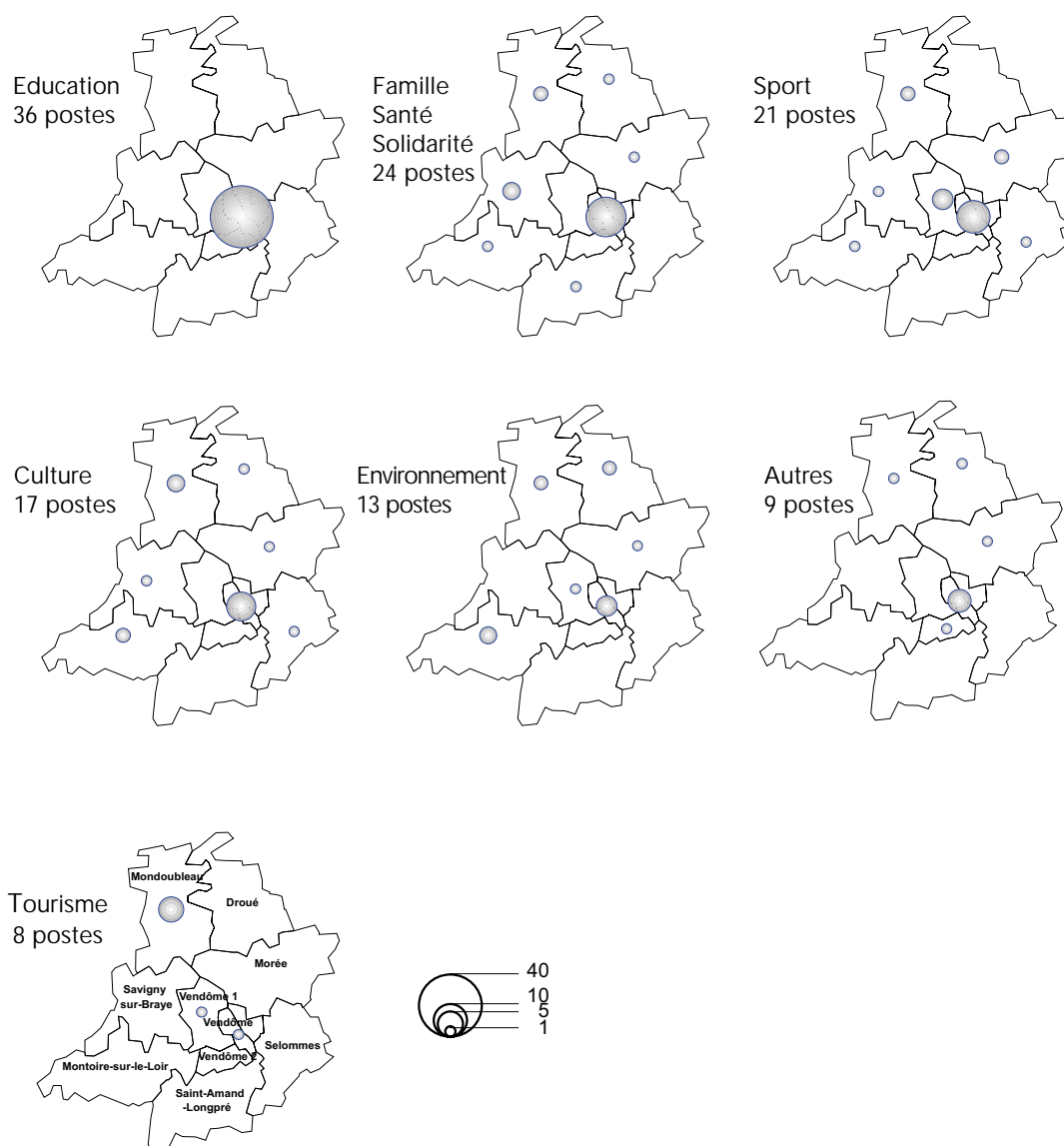
Chiffres clés : 63 porteurs de projets
 128 postes prévus
 105 jeunes en poste en septembre



21 communes sont concernées par des projets, soit moins de 20 %. De surcroît, en dehors de Vendôme qui représente 62 % des postes proposés et, dans une moindre mesure, de Mondoubleau, le nombre d'emplois est très modeste.

Nombre de postes
 10
 3
 1
 Vendôme : 79 postes

Répartition des postes prévus par champ de projets selon le canton



Répartition des postes prévus par champ de projets selon le canton

	Education	Famille, Santé, Solidarité	Sport	Culture	Environnement	Tourisme	Sécurité	Autres	Total
Droué		1		1	2			1	5
Mondoubleau		2	2	3	2	6		1	16
Montoire-sur-le-Loir		1	1	2	3				7
Morée		1	2	1	1			1	6
Saint-Amand-Longpré		1							1
Savigny-sur-Braye		3	1	1					5
Selommes			1	1					2
Vendôme 1*			4		1	1			6
Vendôme 2*								1	1
Ville de Vendôme	36	15	10	8	4	1	2	3	79
Total	36	24	21	17	13	8	2	7	128
Dont pourvus	33	19	16	14	9	6	2	6	105

* : hors commune de Vendôme

Certains champs de projets sont absents et en particulier celui de " Logement, vie de quartier ". Comme cela a été précédemment souligné, c'est l'éducation qui est prioritaire (28 % des emplois), grâce

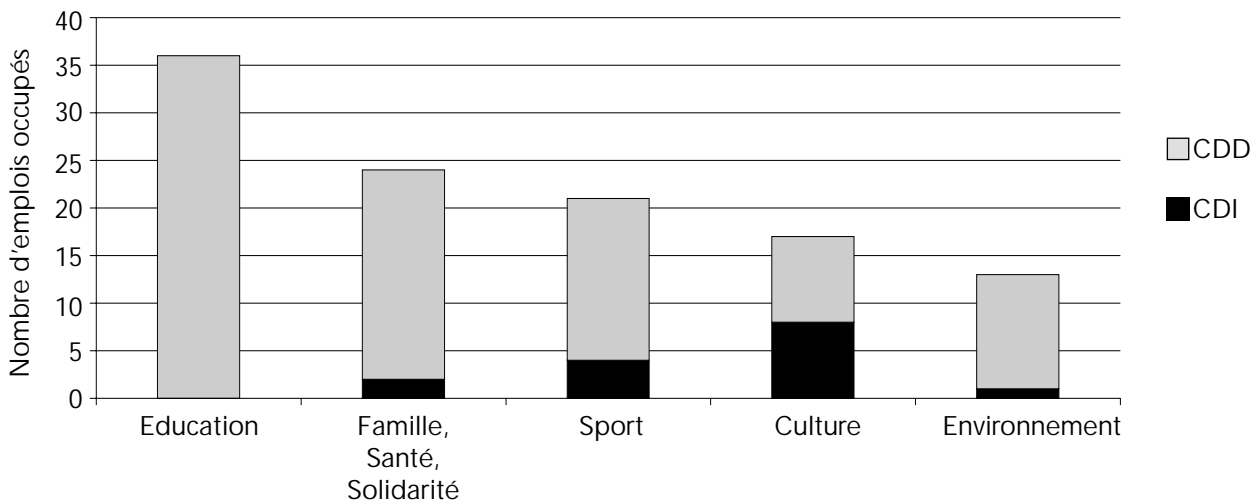
uniquement à des programmes sur Vendôme. La culture, la famille et l'environnement sont les domaines présents dans le plus grand nombre de cantons.

Répartition des postes par structure selon les principaux champs de projets

Champ de projets	Association	Collectivité territoriale	Etablissement public	Autres
Education		24	1	11
Famille, Santé, Solidarité	7	4	13	
Sport	19	1	1	
Culture	9	8		

L'éducation est principalement portée par les collectivités locales et le sport par les associations ; ces deux structures se partagent équitablement les postes consacrés à la culture. L'ensemble famille, santé, solidarité revient surtout aux établissements publics et principalement à l'hôpital de Vendôme.

Répartition des emplois prévus par type de contrat pour les principaux champs de projets

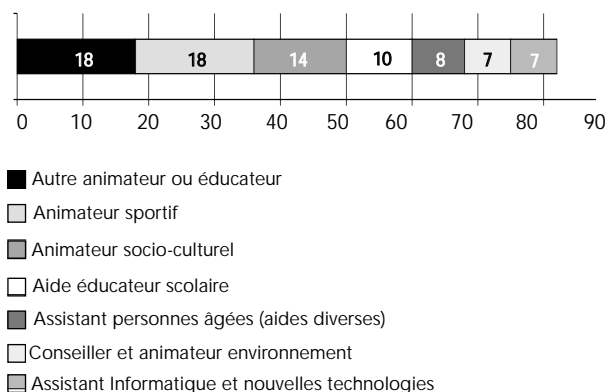


Le poids peu important des associations dans les principaux projets est à l'origine d'une répartition des types de contrats peu favorable aux CDI, culture

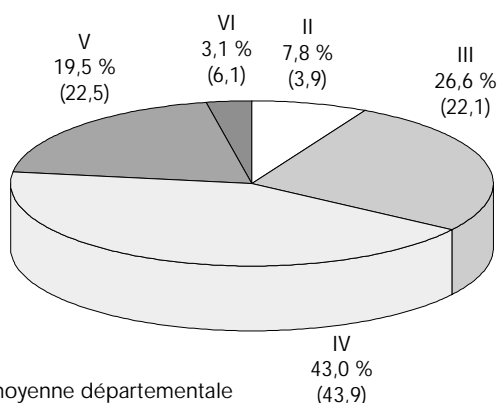
exceptée. Globalement, ceux-ci ne concernent que 13 % des emplois occupés aujourd'hui.

Les trois principales fonctions sont les mêmes que sur le bassin de Blois, dans un ordre identique. En revanche, on voit apparaître ici celle d'éducateur scolaire en 4ème place et celle d'assistant informatique et nouvelles technologies.

Nature des principaux emplois occupés



Répartition des postes proposés par niveau de qualification

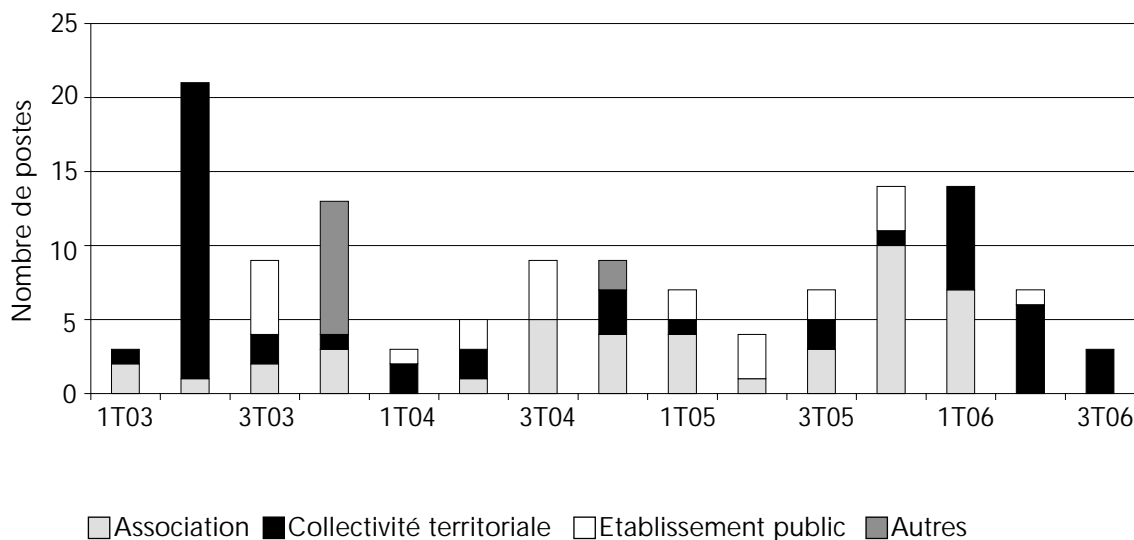


() : moyenne départementale

La répartition des emplois prévus selon le niveau de qualification présente quelques différences avec celle de la zone de Blois et la moyenne départementale. Si le niveau I est absent, en revanche les parts respectives de ceux de niveau III et surtout niveau II sont sensiblement supérieures. A l'opposé, celle des postes ne requérant aucune qualification (VI) est moindre.

- 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

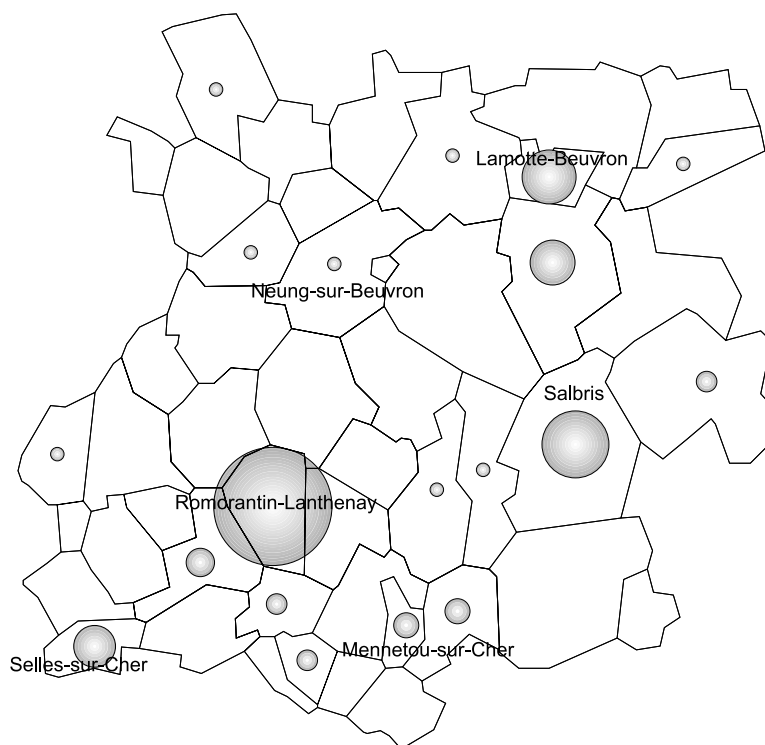
Répartition de la fin des conventions selon le trimestre d'échéance et le type de structure



La fin des premières conventions impliquant un nombre significatif d'emplois interviendra plus tardivement que pour le bassin de Blois, au 2ème trimestre

2003, puis à la fin de la même année. Le rythme sera ensuite assez constant jusqu'à fin 2005 - début 2006.

3. Bassin d'emploi de Romorantin-Lanthenay



**Chiffres clés : 61 porteurs de projets
147 postes prévus
128 jeunes en poste en septembre**

19 communes de l'arrondissement sont concernées par au moins un projet, soit 40 %, taux le plus élevé des trois bassins d'emploi.

Nombre de postes



Romorantin-Lanthenay : 69 postes

Les projets paraissent de surcroît mieux répartis sur le territoire du Romorantinais. Bien évidemment, le chef-lieu d'arrondissement comprend le

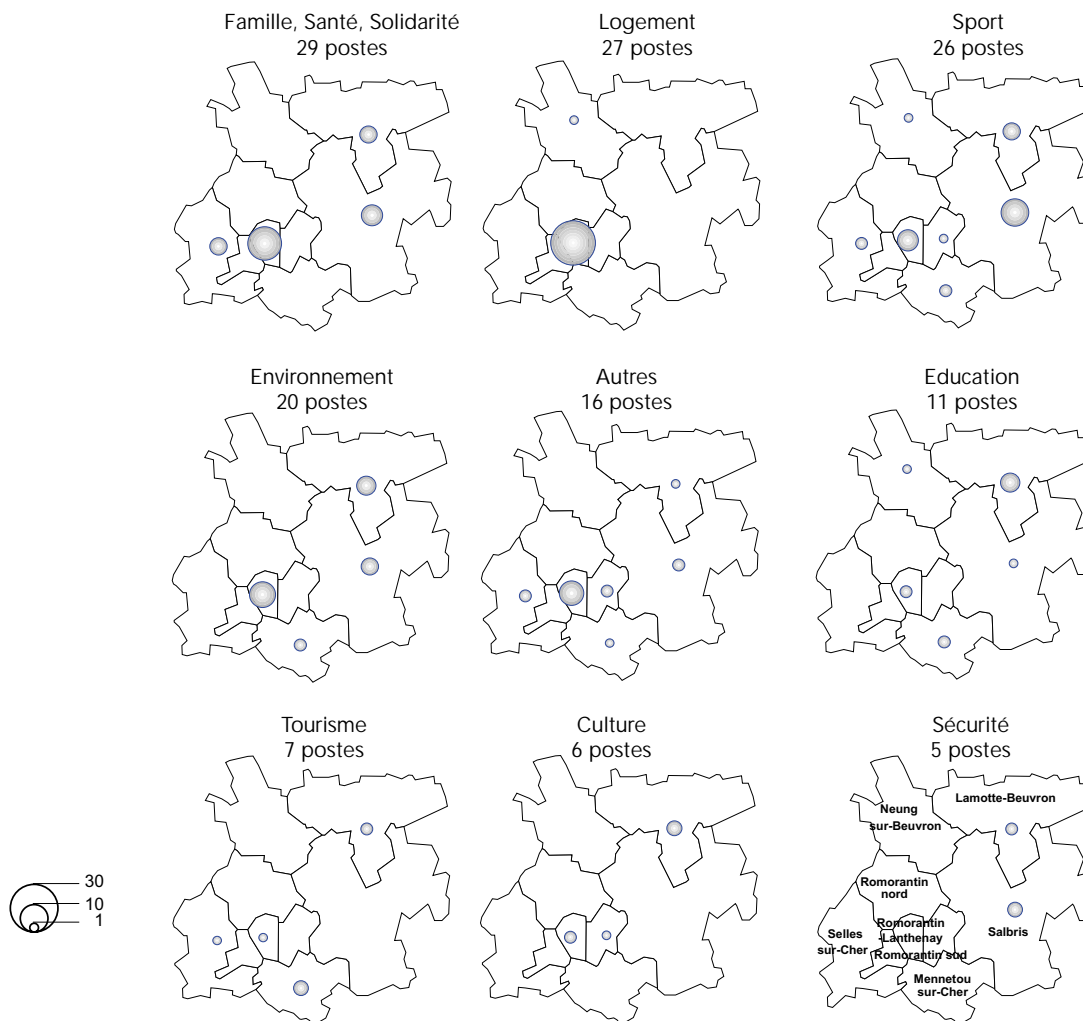
nombre de postes le plus élevé, mais les contributions de Salbris, Lamotte-Beuvron, Nouan-le-Fuzelier ou Selles-sur-Cher ne sont pas négligeables.

Répartition des postes prévus par champ de projets selon le canton

canton	Famille, Santé, Solidarité	Logement Vie de quartier	Sport	Environnement	Education	Tourisme	Culture	Sécurité	Justice	Autres	Total
Lamotte-Beuvron	4		4	5	5	2	3	2		1	26
Mennetou-sur-Cher			2	2	2	3				1	10
Neung-sur-Beuvron		1	1		1						3
Romorantin Sud*			1				1			2	4
Ville de Romorantin	15	26	6	9	2	1	2		1	7	69
Salbris	6		10	4	1			3		2	26
Selles-sur-Cher	4		2			1				2	9
Total	29	27	26	20	11	7	6	5	1	15	147
Dont pourvus	24	27	21	19	10	6	4	5	0	12	128

* : Hors commune de Romorantin-Lanthenay

Répartition des postes prévus par champ de projets selon le canton



Le même équilibre prévaut dans la répartition par champs de projets. Contrairement aux deux autres bassins, on ne trouve **pas de dominante particulière**. Quatre axes sont cependant pri-

vilégiés : famille-santé-solidarité, logement-vie de quartier, sport (seul à être présent dans chacun des cantons) et environnement.

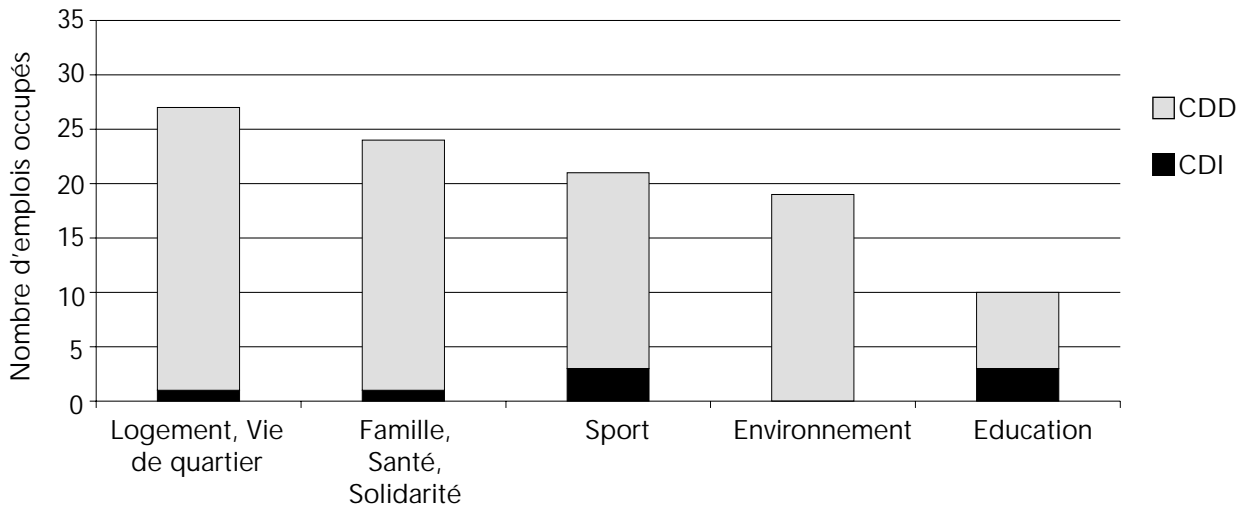
Répartition des postes par structure selon les principaux champs de projets

Champ de projets	Association	Collectivité territoriale	Etablissement public	Autres
Famille, Santé, Solidarité	6	1	22	
Logement, Vie de quartier	1	25	1	2
Sport	22	2		
Environnement	4	16		

L'ensemble famille, santé, solidarité est principalement porté par les établissements publics, dont l'hôpital de Romorantin-Lanthenay. Les collectivités locales ont fait porter leur effort dans les

domaines du logement et de la vie de quartier, ainsi que dans l'environnement. Le sport est classiquement l'apanage des associations.

Répartition des emplois prévus par type de contrat pour les principaux champs de projets

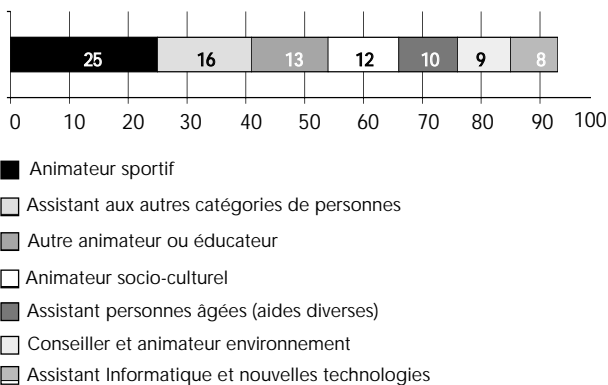


Comme dans le bassin de Vendôme, les **contrats à durée indéterminée** sont rares, 13,6 % au total. Cette proportion

est légèrement supérieure dans l'éducation et le sport, où les associations tiennent un rôle plus important.

Nature des principaux emplois occupés

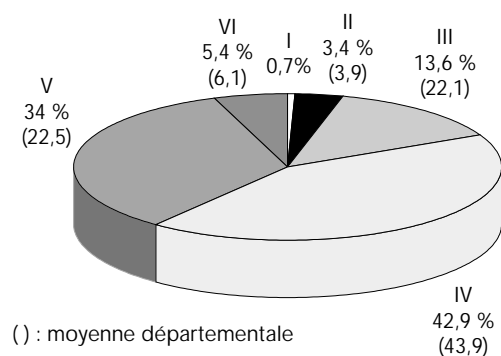
24



Le Romorantinais est le seul bassin d'emploi où la fonction d'animateur sportif arrive en première position. De même, on retrouve ensuite celle d'assistant aux autres catégories de personnes, placée plus loin ailleurs.

La qualification des emplois proposés dans ce bassin est sensiblement différente de celle vue précédemment. **Le poids de la catégorie V est particulièrement élevé, alors qu'à l'inverse, celui de la catégorie III est nettement moindre.**

Répartition des postes proposés par niveau de qualification

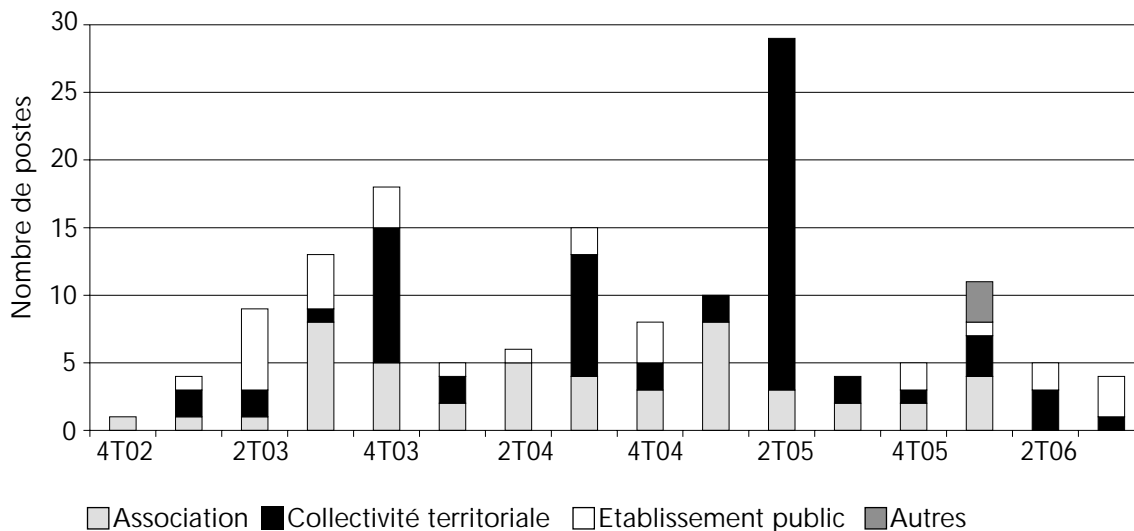


- I - Troisième cycle ou école d'ingénieur
- II - Licence ou maîtrise
- III - BTS, DUT, fin du premier cycle enseignement supérieur
- IV - Niveau Bac ou brevet de technicien
- V - Niveau CAP, BEP
- VI - Fin de scolarité obligatoire

Le profil d'échéance des conventions est encore différent des précédents. Une première pointe interviendra au

deuxième semestre 2003, mais la plus grande concentration ne se présentera pas avant le 2ème trimestre 2005.

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

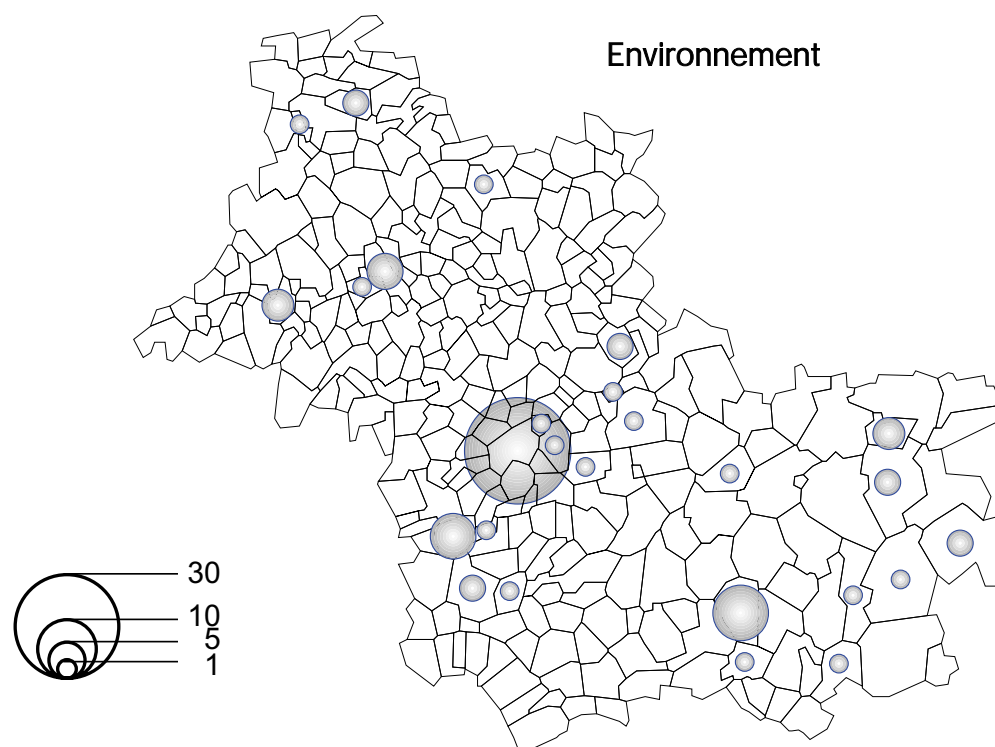


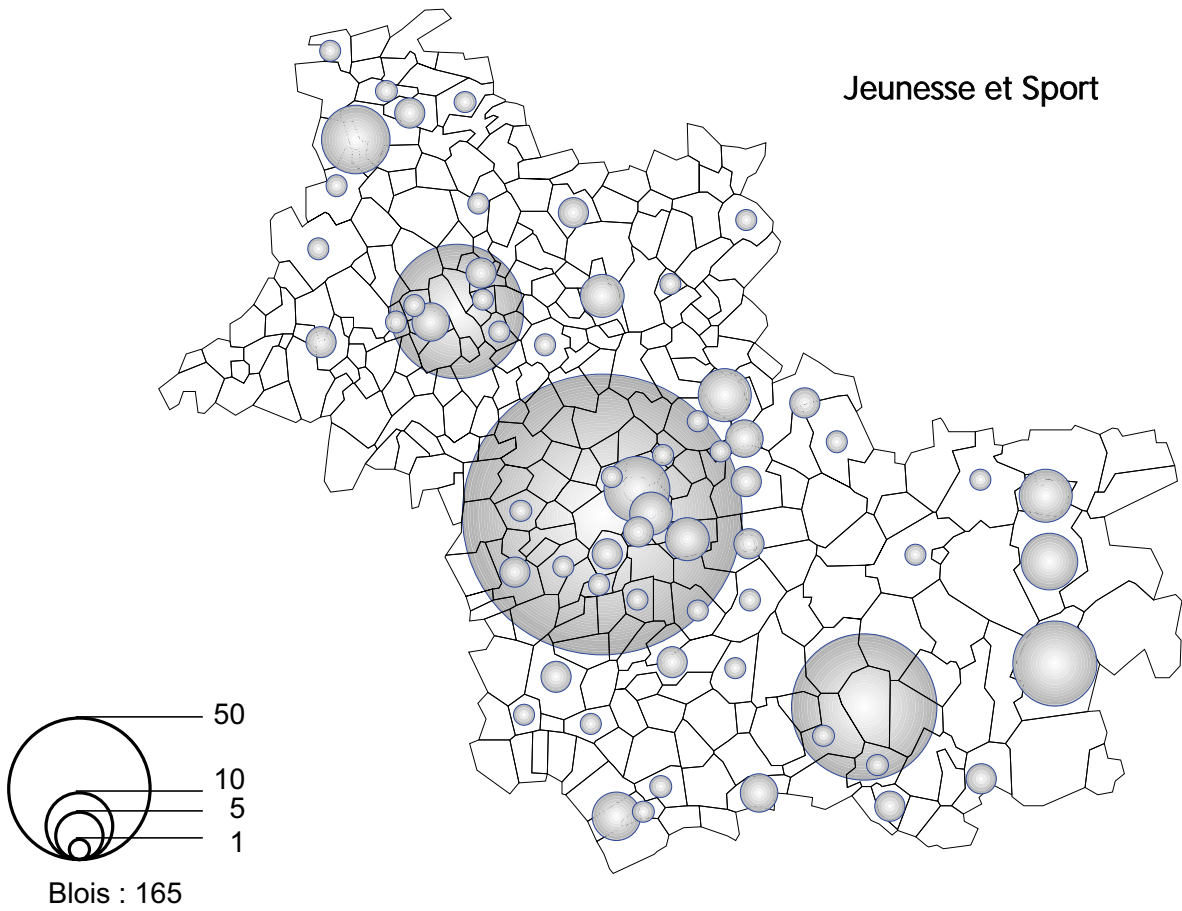
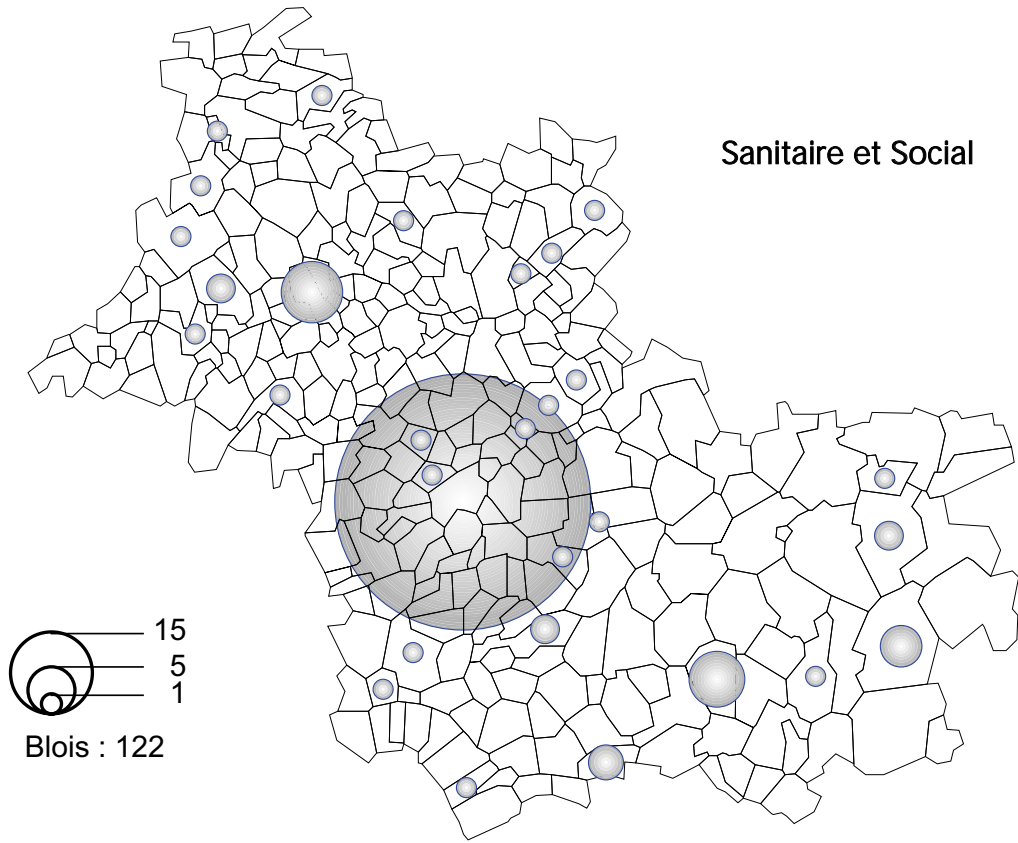
VI. ÉLÉMENTS SUPPLÉMENTAIRES SUR UNE SÉLECTION DE CHAMPS DE PROJETS

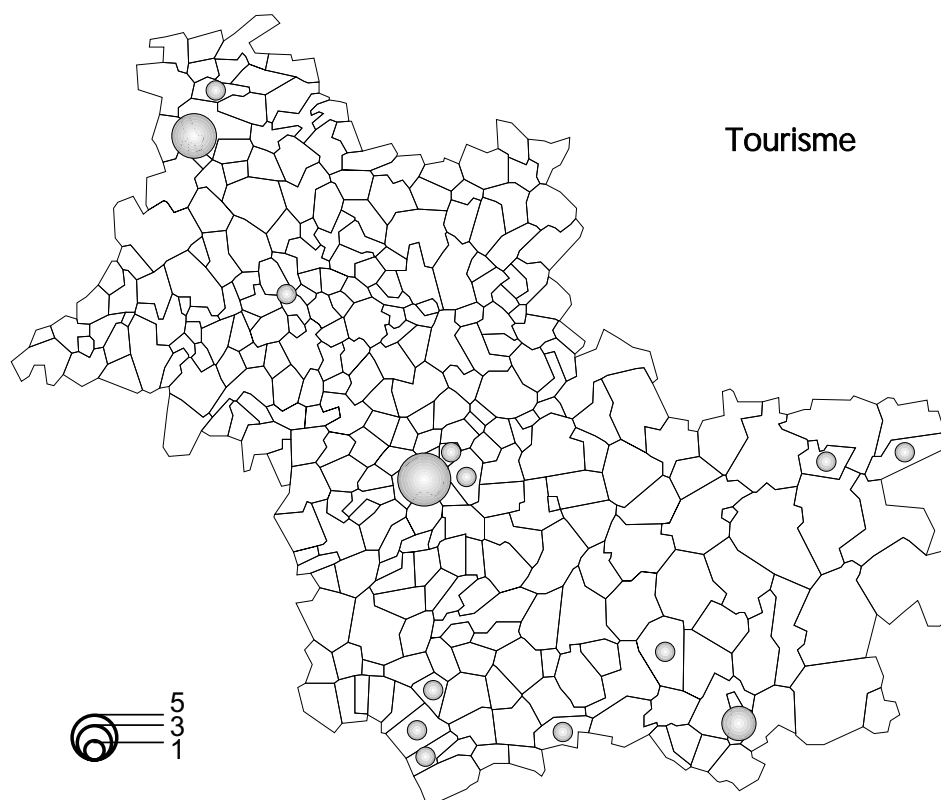
Une attention particulière est portée aux projets relevant des domaines suivants :

Environnement, Sanitaire et Social, Jeunesse et Sport, Tourisme.

1. Localisation des projets





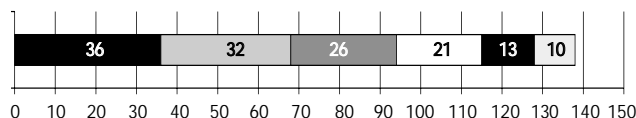


2. Répartition des postes par structure selon les champs de projets⁴

Champ de projets	Association	Collectivité territoriale	Etablissement public	Autres	Total
Sanitaire et Social	40	74	54	2	170
Jeunesse et Sport	188	188	10	2	388
Environnement	26	27	15	1	68
Tourisme	13	11	2		26

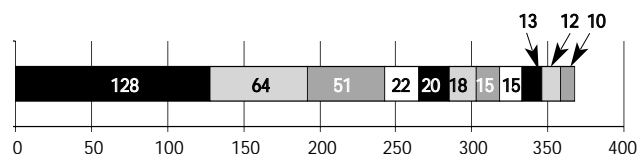
3. Nature des principaux emplois occupés

Sanitaire et Social



- Assistant personnes âgées (aides diverses)
- Assistant aux autres catégories de personnes
- Autre animateur ou éducateur
- Agent entretien et maintenance du patrimoine
- Autres
- Animateur Socio-culturel

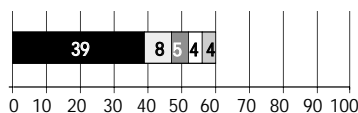
Jeunesse et Sport



- Animateur sportif
- Autre animateur ou éducateur
- Animateur Socio-culturel
- Assistant aux autres catégories de personnes
- Agent entretien et maintenance du patrimoine
- Conseiller et animateur environnement
- Assistant informatique et nouvelles technologies
- Animateur du développement local
- Assistant bibliothécaire ou assistant documentaliste
- Aide à la gestion associative
- Aide éducateur scolaire

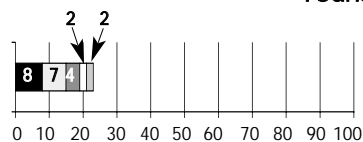
⁴ Pour cette analyse, les conventions comportant des champs de projets multiples ont été prises en compte dans chacun des champs. De nombreux postes apparaissent donc plusieurs fois.

Environnement



- Conseiller et animateur environnement
- Agent entretien et maintenance du patrimoine
- Agent valorisation et promotion du patrimoine
- Agent d'entretien des espaces naturels
- Animateur du développement local

Tourisme

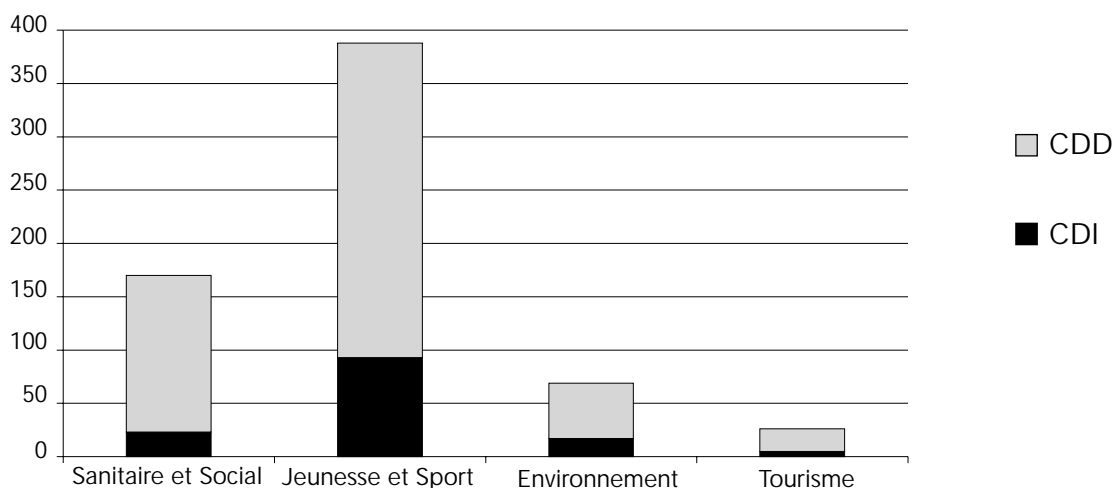


- Agent valorisation et promotion du patrimoine
- Animateur du développement local
- Animateur socio-culturel
- Assistant informatique et nouvelles technologies
- Autre animateur ou éducateur

4. Niveau de qualification des postes prévus

Niveau	Sanitaire et Social		Jeunesse et Sport		Environnement		Tourisme	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
I - Troisième cycle ou école d'ingénieur					8			
II - Licence ou maîtrise	2	1,2	4	1,0	4		2	
III - BTS, DUT, fin du premier cycle enseignement supérieur	35	20,6	49	12,6	25		18	
IV - Niveau Bac ou brevet de technicien	62	36,5	201	51,8	9		4	
V - Niveau CAP, BEP	43	25,3	106	27,3	18		1	
VI - Fin de scolarité obligatoire	28	16,5	28	7,2	5		1	

5. Nature du contrat des postes prévus



6. Répartition par sexe des jeunes en emploi

Sexe	Sanitaire et Social		Jeunesse et Sport		Environnement		Tourisme	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	20	20,4	188	60,6	34	68,0	6	27,3
Femmes	78	79,6	122	39,4	16	32,0	16	72,7
Total	98	100,0	310	100,0	50	100,0	22	100,0