

# P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## PROFESSIONNALISATION DES « EMPLOIS-JEUNES » : HUIT EMPLOYEURS SUR DIX DÉCLARENT FORMER LEURS SALARIÉS

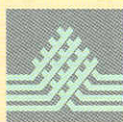
Près de quatre ans après la mise en place du programme « Nouveaux services - Emplois jeunes », 80 % des employeurs déclarent s'être engagés dans un processus de formation des jeunes salariés en place. Ces formations, le plus souvent réalisées dans un objectif d'adaptation au poste de travail, sont principalement de courte durée : 42 % durent moins de 40 heures. Les jeunes ayant un niveau de scolarité élevé apparaissent comme les principaux bénéficiaires des actions réalisées. Cependant, les formations les plus longues sont dispensées aux jeunes les moins dotés scolairement.

Les employeurs affichent une opinion positive vis-à-vis des formations dispensées mais les jeunes sont plus réservés quant à la capacité de ces formations à les préparer à leur emploi futur.

Au-delà des formations réalisées sous forme de stage, les deux tiers des employeurs interrogés ont également permis aux jeunes de suivre des conférences ou des séminaires et de bénéficier de divers bilans en lien avec l'emploi occupé.

80 % des employeurs interrogés indiquent s'être engagés dans une démarche de formation (encadré 1) qui a touché un ou plusieurs des jeunes salariés du dispositif « Nouveaux services - Emplois jeunes » (1), avec une implication plus prononcée des établissements publics (85 %). Dès lors, ce sont plus de 73 % des jeunes embauchés dans le cadre de ce programme qui ont bénéficié, selon les employeurs, d'une (45 %) ou de plusieurs formations (28 %). Ces résultats confirment les travaux réalisés par l'instance d'évaluation des emplois aidés dans le secteur non marchand, qui note une très grande « appétence » des

(1) - Une enquête réalisée pour l'instance d'évaluation du programme dans le champ « Jeunesse et sports » auprès d'employeurs de ce secteur donne des résultats identiques. 80 % d'entre eux déclarent avoir formé leurs titulaires d'emplois jeunes.





jeunes du programme pour la formation. L'attachement à la formation est plus important que dans les autres dispositifs d'aide à l'emploi dans le secteur non marchand (CEC, CES) (2). L'analyse des trajectoires des jeunes sortis du programme montre que le suivi d'une formation augmente de près de neuf points la probabilité de retrouver un emploi, ce qui peut expliquer que l'absence de formation constitue une des premières causes de rupture de leur contrat. Inversement, l'opinion des jeunes sur le programme est d'autant plus favorable qu'ils ont pu bénéficier d'une formation (3).

### Les jeunes les plus qualifiés bénéficient plus de la formation

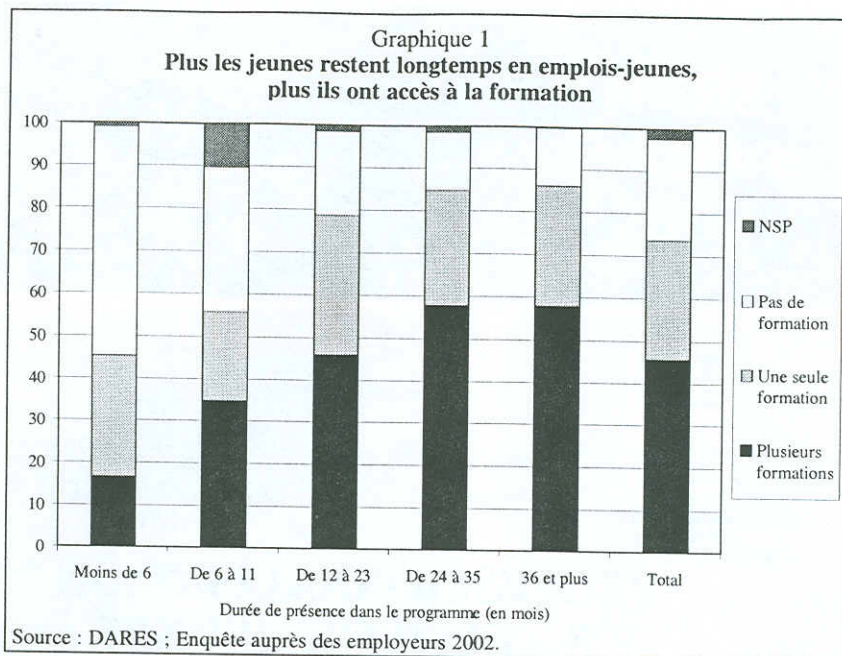
Le taux d'accès à la formation est plus important pour les jeunes ayant déjà un niveau de formation élevé. Cette propension est conforme aux résultats observés pour l'ensemble des salariés, bien qu'à un degré moindre (4). Ainsi, sept jeunes sur dix de niveau de formation inférieur au Bac ont

(2) - « Les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand » - La Documentation française, février 2002.

(3) - Bellamy V., « Les jeunes sortis du programme Nouveaux services - Emplois jeunes », Premières Synthèses de la Dares, n° 04.1, janvier 2002.

(4) - Goux D. et Zamora Ph., « La formation en entreprise continue de se développer », Insee Première n° 759, février 2001.

(5) - Le programme « Nouveaux services - Emplois jeunes » dans le champ « Jeunesse et sports », La Documentation française, octobre 2001.



suivi une ou plusieurs formations, contre huit sur dix pour ceux ayant un niveau équivalent à Bac + 2. Pour l'ensemble des salariés ayant bénéficié de plusieurs formations, ces données sont respectivement de 38 % contre 55 %.

Plus la durée de présence dans le programme est importante, plus les jeunes sont nombreux à avoir suivi des formations (graphique 1). Près de six jeunes sur dix étant restés plus de 3 ans ont bénéficié de plusieurs formations. En revanche, plus de la moitié des jeunes étant restés moins de six mois n'ont suivi aucune formation.

Pour près d'un jeune formé sur cinq, la formation la plus longue n'excède pas 20 heures (tableau 1). Pour 40 % il s'agit d'une

formation dont la durée est comprise entre 21 et 100 heures, alors qu'un peu moins d'un tiers des jeunes a bénéficié d'une action de plus de 100 heures. Selon les déclarations des employeurs, ce sont les jeunes les moins qualifiés qui ont été orientés vers les actions les plus longues.

Un certain nombre de secteurs a, d'après les déclarations des employeurs, relativement peu formé les jeunes : plus de 40 % des jeunes dans les transports, un tiers dans les secteurs de l'environnement et du tourisme et 30 % dans la culture n'ont pas bénéficié de formation. Au contraire, dans le champ « jeunesse et sports », 87 % des jeunes interrogés déclarent avoir suivi une ou plusieurs formations et plus de huit sur dix indiquent qu'ils en ont pris l'initiative (5).

Tableau 1  
**Les jeunes de faible niveau scolaire bénéficient des formations les plus longues**

En pourcentage

Niveau de formation \ Durée de la formation la plus longue	Durée de la formation la plus longue				NSP	Total
	20 heures ou moins	De 21 à 40 heures	De 41 à 100 heures	Plus de 100 heures		
Inférieur au Bac . . . . .	14,4	18,8	13,5	41,4	11,9	100,0
Bac . . . . .	12,4	17,6	18,8	34,0	17,2	100,0
Bac +2 . . . . .	19,9	20,9	12,4	31,3	15,5	100,0
Supérieur à Bac +2 . . . . .	19,4	37,6	14,1	21,4	7,5	100,0
<b>Total . . . . .</b>	<b>19,2</b>	<b>22,5</b>	<b>16,3</b>	<b>30,8</b>	<b>11,2</b>	<b>100,0</b>

Source : DARES ; Enquête auprès des employeurs 2002 - Base : 72 % des jeunes.



## LA PLACE DE LA FORMATION DANS LE PROGRAMME « NOUVEAUX SERVICES-EMPLOIS JEUNES »

Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes » a pour objectif de favoriser le développement d'activités répondant à des besoins émergents et non satisfaits, présentant un caractère d'utilité sociale reconnue, mais pour lesquelles la demande solvable apparaît insuffisante. Ni dispositif d'insertion au sens strict, ni dispositif de politique sociale en faveur des populations exclues du marché du travail, ce programme n'a accordé à ses débuts qu'une place relativement restreinte à la formation. Aucun engagement particulier dans ce domaine n'est en effet prévu lors de la signature des conventions entre l'État et les employeurs (1). L'acquisition ou l'amélioration de la qualification des jeunes bénéficiaires du dispositif relève essentiellement de l'obligation de droit commun faite aux employeurs de participer à la formation de leurs salariés. Afin de répondre aux finalités du programme, orienté sur l'acquisition de compétences par l'exercice d'une activité salariée, et sur le repérage d'activités nouvelles, la formation est envisagée, dans les premières circulaires d'application du programme, comme une composante éventuelle de la professionnalisation des jeunes sans pour autant en constituer l'axe principal (2).

Dans un second temps, alors que la première phase de repérage des nouveaux emplois était effectuée, et afin de répondre à une demande forte des jeunes eux-mêmes (3), la circulaire du 30 mai 2000 a engagé une réorientation des directives adressées aux acteurs chargés de la mise en œuvre locale du programme. Elle invite les plates-formes régionales de professionnalisation à se doter de plans d'actions spécifiques consacrés à la formation des jeunes. Sans constituer un axe essentiel du programme « Nouveaux services - Emplois jeunes », la formation est aujourd'hui reconnue comme outil privilégié du processus de professionnalisation des jeunes.

Afin de mesurer le niveau d'implication des employeurs, les logiques d'actions mises en œuvre, les types de formations dispensées et le degré de satisfaction des employeurs, la Dares a mené une enquête auprès d'un échantillon d'établissements ayant participé au programme (encadré 2). Ces résultats sont mis en relation avec ceux d'autres travaux et notamment d'entretiens auprès des jeunes.

(1) - Lors de la signature de la convention, les associations, collectivités territoriales et établissements publics doivent seulement déclarer (à la signature du CERFA) leur intention de mettre en place une ou plusieurs formations.

(2) - Annexes à la circulaire du 24 octobre 1997, fiche n° 3 « Professionnalisation des activités ».

(3) - Gélot D., « Le programme Nouveaux services - Emplois jeunes vu par les employeurs et les jeunes », Premières Synthèses de la DARES, n° 22.2, juin 1999.

Les raisons invoquées par les employeurs pour expliquer le fait qu'ils n'ont pas assuré de formation à leurs jeunes salariés (c'est le cas de 20 % des structures interrogées) sont de trois ordres. Un tiers estime que le temps disponible est insuffisant pour autoriser le salarié à s'absenter de son poste de travail. Une proportion sensiblement équivalente (27 %) n'estime pas nécessaire de dispenser de formation aux jeunes pour leur permettre d'occuper les postes concernés. Enfin, un quart des établissements déclare, soit ne pas avoir trouvé de formation adaptée à leurs besoins, soit que les jeunes eux-mêmes ne souhaitent pas se former. Toutefois, près de la moi-

tié des organismes n'ayant pas formé les jeunes salariés du programme déclare envisager une formation dans les douze prochains mois.

### Majoritairement des formations d'adaptation au poste

D'après les employeurs interrogés, pour plus d'un jeune formé sur deux, le but principal de la formation a été l'adaptation au poste de travail. Près d'un quart des jeunes a suivi des formations les préparant à un futur emploi chez le même employeur dans une perspective de pérennisation de l'emploi-jeune. Enfin, 12 % ont pré-

paré un concours ou un examen (tableau 2).

Les jeunes les moins qualifiés se préparent relativement plus aux concours, alors que les plus diplômés sont plus souvent orientés vers des formations d'adaptation au poste de travail. Assez logiquement, du fait des modes de titularisation, ce sont les collectivités territoriales qui insistent tout particulièrement sur la préparation des concours ou des examens.

Interrogés en 1998, les jeunes et les employeurs déclaraient déjà que l'objectif principal des formations était de développer les compétences requises pour le poste occupé (un tiers des formations

Tableau 2  
Les formations d'adaptation au poste sont majoritaires

En pourcentage

Objectif de la formation la plus longue	Adaptation au poste	Concours/examens	Remise à niveau	Préparation à un futur emploi au sein de la structure	Préparation à un futur emploi hors de la structure	Autres	Total
Niveau de formation							
Inférieur au Bac . . . . .	51,4	18,2	5,6	14,2	8,2	2,4	100,0
Bac . . . . .	45,9	8,9	8,4	28,5	7,5	0,8	100,0
Bac+2 . . . . .	53,4	11,4	6,0	24,9	1,5	2,8	100,0
Supérieur à Bac+2 . . . . .	64,4	8,9	2,7	15,6	8,3	0,1	100,0
<b>Total . . . . .</b>	<b>52,7</b>	<b>11,7</b>	<b>6,1</b>	<b>21,7</b>	<b>6,4</b>	<b>1,4</b>	<b>100,0</b>

Source : DARES, Enquête auprès des employeurs 2002 - Base : 72 % des jeunes.



seulement prévoyaient d'aider le jeune à construire un projet professionnel hors de la structure). Cette faible évolution du programme peut être source de difficultés pour les jeunes qui ne pourront pas continuer à travailler chez leur employeur. Souvent diplômés et disposant d'une idée assez précise du métier qu'ils désirent exercer, les jeunes du programme « Nouveau services - Emplois jeunes » sont particulièrement soucieux d'obtenir les conditions d'une formation susceptible de favoriser leurs projets professionnels (6).

Il n'est donc pas surprenant, vu l'importance des formations d'adaptation, que celles-ci débouchent pour l'essentiel vers une attestation de stage (75 %). Les jeunes ayant obtenu une certification reconnue par une branche professionnelle ou un diplôme de l'Éducation nationale ne sont respectivement que 37 et 13 % (7). Les études menées dans le champ « jeunesse et sports » montrent par ailleurs qu'il existe un déficit d'information concernant les possibilités de validation des compétences acquises en « emploi jeune ».

Cette importance accordée à l'adaptation au poste s'explique par le rôle assigné à la formation, laquelle n'est pas considérée comme l'outil principal de la professionnalisation des jeunes. De même, cela explique que l'essentiel des formations a été dispensé

(6) - Rapport de l'Instance d'évaluation des mesures d'aide à l'emploi du secteur non marchand.

(7) - La somme est supérieure à 100, les jeunes pouvant avoir reçu un diplôme et une attestation de stage, ou une certification et une attestation.

(8) - La similitude est très forte entre les résultats de cette enquête et celle réalisée pour le compte de l'Instance d'évaluation du programme dans le champ de la jeunesse et des sports. La moitié des employeurs de ce champ déclare avoir reçu l'aide d'un tiers pour le financement des formations.

sur les heures de travail des salariés (91 %), même si les deux tiers d'entre elles ont été réalisés au sein d'un organisme extérieur.

Plus des trois quarts des employeurs ont désigné une personne chargée de l'intégration des nouveaux salariés en « emploi-jeune », particulièrement au sein des associations (84 %) et à un degré moindre dans les collectivités territoriales (59 %). Dans le champ de la jeunesse et des sports, 78 % des employeurs sont dans ce cas. Ce référent, dont il n'est pas fait mention dans les textes initiaux, a été pour la première fois cité dans la circulaire du 30 mai 2000.

### **Le financement implique différents opérateurs**

Une fois sur deux, les formations ont été financées conjointement par l'employeur et par un autre organisme (dans la moitié des cas il s'agit d'un Conseil régional, et dans un tiers des cas d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé) (8). Néanmoins, une partie importante des employeurs (40 %) déclare n'avoir eu recours à aucune structure extérieure pour financer ces formations.

Au-delà de l'implication plus ou moins importante des employeurs dans la prise en charge financière de la formation, leur volonté de s'investir s'analyse aussi au regard de leur participation à la définition des contenus de formation. Plus d'un quart déclare s'être impliqué totalement (personnellement ou par l'intermédiaire d'un collaborateur) dans la définition des contenus de formation, et près de deux sur cinq ont partagé cet effort avec l'organisme en charge de la formation. Seul un tiers des employeurs interrogés indique ne pas avoir été impliqué dans ce processus (plus particulièrement les collectivités territoriales). De ce point de vue,

on note une forte corrélation entre le fait d'avoir désigné, au sein de l'entreprise, un tuteur pour encadrer les jeunes et l'implication des employeurs dans l'élaboration du parcours de formation.

### **Une opinion positive chez les employeurs, plus nuancée chez les jeunes**

Les employeurs se déclarent satisfaits des formations dispensées (4 % seulement sont insatisfaits ou n'ont pas d'opinion). Les motifs d'insatisfaction des employeurs sont l'inadaptation des formations à l'emploi occupé actuellement ou à celui que le jeune devra tenir dans la structure lorsque l'emploi sera pérennisé.

Les enquêtes auprès des jeunes donnent des résultats plus nuancés. Le rapport de l'Instance d'évaluation sur les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand fait apparaître que les relations entre jeunes et employeurs sont très marquées par leurs attentes en matière de formation. Dans le même ordre d'idée, on constate que l'absence de formation est une des causes importantes de rupture des contrats. Il y a là une différence essentielle avec les bénéficiaires de CEC ou de CES, moins demandeurs de formation.

Les travaux menés dans le secteur de la jeunesse et des sports identifient quatre profils de jeunes selon leur rapport à la formation. Les premiers avaient déjà un projet de formation antérieur à leur entrée dans le programme qui s'est trouvé confirmé dans leur nouvel emploi (37 %). Les seconds n'ont pas pu concrétiser leur projet car ils n'ont pas bénéficié de formation ou parce que celle-ci était, selon eux, inadaptée (15 %). Le troisième ensemble (30 %) a réussi à élaborer un projet de formation pendant la durée de l'« emploi jeune », alors que le dernier groupe reste sans projet de



Tableau 3  
Les différents bilans sont fortement utilisés

En pourcentage

Action réalisée / Type d'employeur	Une ou plusieurs réunions(s) suivies au recrutement	Un bilan des activités exercées	Un bilan des besoins en formation	Un bilan relatif au devenir professionnel	Un bilan de compétences	L'établissement d'une attestation d'activité
Association .....	73,9	77,4	68,2	59,6	35,4	32,4
Collectivité territoriale .....	60,5	61,3	62,1	48,4	33,1	23,4
Établissement public .....	67,8	72,9	72,9	64,4	32,2	30,5
<b>Total .....</b>	<b>70,6</b>	<b>74,1</b>	<b>67,6</b>	<b>58,1</b>	<b>34,3</b>	<b>30,5</b>

Source : DARES - Enquête auprès des employeurs 2002.

formation (19 %). Ainsi, dans le champ de la jeunesse et des sports, il existe fréquemment une incohérence entre l'attente des personnes et les formations proposées, ou une absence d'aide à l'élaboration d'un projet de formation.

La majorité des employeurs (58 %) a eu recours, pour la formation des jeunes du programme, aux organismes habituellement sollicités pour ce type de prestation (près de 80 % des établissements publics sont dans ce cas).

### Au-delà des stages, rencontres, séminaires et bilans sont organisés

Dans les deux tiers des structures interrogées, les jeunes ont pu bénéficier d'autres actions que les stages, telles que séminaires, rencontres ou conférences en lien avec leur emploi, qui peuvent être appréciés comme des vecteurs de professionnalisation. L'effort consacré à ces différentes actions est particulièrement important dans les associations et les établissements publics. Sept fois sur dix, cette participation a pu être généralisée à l'ensemble des salariés. Ces actions ont surtout concerné les plus diplômés : 83 % des jeunes de niveau Bac+ 2, contre 55 % de ceux n'ayant pas le Bac.

Les employeurs ont la possibilité de mettre en place différentes actions d'accompagnement dans l'emploi (au sein ou hors de la structure) : réunions internes lors

du recrutement des jeunes, bilans relatifs à leurs besoins en formation, bilans permettant de faire le point sur les activités qu'ils exercent ou bilans de compétences leur permettant de préparer leur avenir professionnel (tableau 3).

Selon les employeurs, les jeunes bénéficient assez largement d'actions leur permettant de faire le point sur les activités qu'ils exercent au sein du programme, et ce d'autant plus que la durée de leur contrat est importante. Plus de sept jeunes sur dix ont bénéficié en moyenne de ce type d'action, alors qu'ils ne sont plus que la moitié lorsque le contrat de travail n'excède pas trois ans. Les collectivités territoriales ont accordé moins d'importance à cette mesure d'accompagnement des jeunes, que ce soit lors de leur recrutement ou, plus tard, dans une perspective d'insertion du jeune en dehors du programme.

Environ sept employeurs sur dix déclarent avoir mis en place une ou plusieurs réunions internes à la structure lors de l'embauche des emplois jeunes, sans que cela ne modifie pour autant de manière importante les pratiques de recrutement existantes au sein de ces structures.

Les employeurs sont nombreux à avoir organisé des bilans destinés à déterminer les besoins des jeunes en matière de formation. En revanche, les bilans de compétences n'ont pas emporté d'adhésion massive. Cela peut sans doute s'expliquer par le fait que ces bilans nécessitent le concours d'organismes spécialisés répondant à un protocole régi par la loi.

Enfin, et on peut y voir là le caractère relativement neuf de la procédure au moment de l'enquête, peu d'employeurs (un tiers) ont mis en place l'attestation d'activité prévue dans le cadre du plan

#### Encadré 2

### L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

La Dares a réalisé une enquête téléphonique auprès des employeurs sur les différents aspects que revêt la professionnalisation des contrats « emplois jeunes ». Le champ couvert est celui des associations, des collectivités territoriales et des établissements publics (hors éducation nationale) qui salariaient des jeunes dans le cadre du programme au 30 septembre 2001.

Le questionnaire comporte deux parties. La première concerne les politiques globales mises en œuvre par la structure pour la professionnalisation des jeunes (formations formelle et informelle). La seconde porte sur les aspects individuels de la professionnalisation. Pour cette deuxième partie, la Dares a sélectionné au sein de la structure employeuse un ou deux jeunes sur le(s) quel(s) porte le questionnement. L'ensemble du questionnaire est posé à la personne responsable des « emplois jeunes » au sein de la structure (la même personne a répondu aux deux parties du questionnaire).

Ainsi, le tirage d'échantillon effectué est à deux degrés :

- tirage d'un ensemble d'établissements employeurs ;
- tirage d'un ou de plusieurs jeunes au sein des établissements sélectionnés.

L'échantillon des jeunes sur lesquels porte l'interrogation a été sélectionné selon le nombre de jeunes encore en poste dans la structure. L'enquête s'est déroulée au mois de février 2002, et l'interrogation, qui a porté sur 1 003 structures, a duré en moyenne 15 minutes.



de consolidation des emplois jeunes. Cette attestation permet pour- tant aux salariés de faire connaître à leurs futurs employeurs la nature et la qualification des acti- vités qu'ils ont pu exercer au sein du programme.

### L'esprit d'initiative fortement mis en avant par les employeurs

Pour évaluer le degré de profes- sionnalisation des jeunes, et donc leur capacité à s'intégrer à terme dans un emploi hors du pro- gramme, les employeurs dispo- sent de différents critères d'appré- ciation : le degré d'initiative des

jeunes, leur capacité à faire évo- luer la structure dans laquelle ils exercent leur activité, la qualité des relations qu'ils entretiennent avec leurs collègues ou avec les autres personnes avec lesquelles ils travaillent. Les employeurs interrogés sont nombreux à consi- dérer que la « professionnalité » des jeunes relève principalement de leur capacité à gérer de façon autonome leur propre poste (tableau 4). C'est le cas de 58 % des établissements publics contre 54 % des associations. Ces res- ponsables d'associations sont en effet plus attachés à la capacité des jeunes à faire évoluer leur structure d'accueil (24 % contre

17 % dans les collectivités territo- riales).

Les trois quarts des employeurs interrogés pensent, au-delà de la période d'aide financière de l'État, maintenir les tâches aujourd'hui exercées par les titulaires d'« emplois jeunes » sur un même type de poste, 13 % envisagent de répartir ces activités sur différents postes et seuls 7,4 % pensent sup- primer ces activités.

Vanessa BELLAMY  
et Didier GÉLOT  
(Dares).

Tableau 4  
L'initiative est le principal critère d'appréciation de la professionnalisation des jeunes

En pourcentage

Critère	Initiative dans l'exécution de l'activité exercée	Qualité des relations internes	Qualité des relations externes	Capacité à faire évoluer la structure	Autre	Total
Type d'employeur						
Association . . . . .	53,9	11,3	8,3	24,5	2,0	100,0
Collectivité territoriale . . . . .	58,3	12,8	8,3	17,4	3,2	100,0
Établissement public . . . . .	56,4	10,3	9,0	21,8	2,5	100,0
<b>Total . . . . .</b>	<b>55,0</b>	<b>11,6</b>	<b>8,4</b>	<b>22,5</b>	<b>2,5</b>	<b>100,0</b>

Source : DARES ; Enquête auprès des employeurs 2002.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.  
Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Reprographie : DARES.  
Abonnements : *La Documentation Française*, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocumentationfrancaise.fr>  
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 €, CEE (TTC) 116 €, hors CEE (TTC) 118 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.



**LE PROGRAMME « NOUVEAUX SERVICES-EMPLOIS JEUNES »  
AU 31 DÉCEMBRE 2001 DANS LES ASSOCIATIONS, COLLECTIVITÉS  
TERRITORIALES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS  
(HORS MINISTÈRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE L'INTÉRIEUR ET DE LA JUSTICE)**

Du début de la mesure au 31 décembre 2001, 93 000 conventions ont été signées, entre l'État et les employeurs. Ces conventions et leurs avenants ont donné lieu à l'ouverture de plus de 183 000 postes.

Tableau 1  
Situation au 31 décembre 2001

Statut de l'employeur	Postes créés	Embauches	Jeunes présents au 31/12/2001
Collectivités territoriales . . . . .	62 010	73 930	48 740
Associations et fondations . . . . .	87 560	117 060	71 050
Établissements publics . . . . .	26 430	32 890	20 950
Autres . . . . .	7 100	8 610	5 350
<b>Total . . . . .</b>	<b>183 100</b>	<b>232 490</b>	<b>146 090</b>

Sources : CNASEA/DARES ; Données France entière.

Tableau 2  
Les caractéristiques des jeunes embauchés  
Flux cumulés des embauches au 31/12/2001

		Total	Collectivités territoriales	Établissements publics	Associations et fondations	Autres
<b>Âge</b>	Moins de 21 ans . . . . .	8,5	9,5	9,1	7,9	7,0
	21-22 ans . . . . .	19,7	20,1	21,7	18,9	20,6
	23-24 ans . . . . .	28,1	28,2	29,5	27,3	31,6
	25 ans . . . . .	15,0	14,8	15,2	14,9	16,8
	26 ans ou plus . . . . .	28,7	27,4	24,5	31,0	24,0
	<b>Total . . . . .</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Sexe</b>	Hommes . . . . .	48,5	54,3	39,6	47,9	42,6
	Femmes . . . . .	51,5	45,7	60,4	52,1	57,4
	<b>Total . . . . .</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Situation antérieure</b>	Scolaire ou étudiant . . . . .	5,6	4,5	3,8	7,0	4,0
	En formation professionnelle . . . . .	0,6	0,6	0,4	0,7	0,7
	Militaire . . . . .	0,8	0,8	0,6	0,8	0,4
	Salarié . . . . .	19,7	22,2	18,2	18,5	20,2
	En recherche d'emploi . . . . .	71,6	70,1	75,5	71,3	73,1
	Autre . . . . .	1,7	1,8	1,5	1,7	1,6
<b>Total . . . . .</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Niveau de formation initiale</b>	Inférieur au bac . . . . .	24,5	32,9	24,9	19,5	20,7
	Bac . . . . .	33,3	31,7	34,2	34,2	31,1
	Bac+2 . . . . .	21,8	18,9	23,5	22,6	29,4
	Supérieur à Bac+2 . . . . .	20,4	16,5	17,4	23,7	18,8
	<b>Total . . . . .</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : DARES ; Données France entière.