

LES CONTRATS AIDÉS DANS LES ZUS EN 2013

Les résidents des Zus accèdent davantage que les autres urbains aux contrats aidés non marchands

En 2013, 60 000 résidents des zones urbaines sensibles (Zus) de France métropolitaine ont été recrutés ou renouvelés en contrat unique d'insertion (CUI) ou en emploi d'avenir. Ils représentent 12,2 % des personnes ayant signé un contrat aidé, comme en 2012.

Créé à la fin 2012, l'emploi d'avenir est un contrat à destination des jeunes de 16 à 25 ans qui cible particulièrement les résidents des Zus. Ces derniers représentent 16,4 % des embauches en 2013.

Parmi les bénéficiaires de CUI, les résidents des Zus se distinguent, comme les années précédentes, par un niveau de formation initiale plus faible, la perception plus fréquente de minima sociaux et des emplois plus courts.

Avant leur embauche en emploi d'avenir, les jeunes résidents des Zus recherchaient un emploi depuis plus longtemps que les autres jeunes urbains, malgré des niveaux de formation plus élevés.

Les résidents des Zus ont eu, en 2013, un accès plus important que les demandeurs d'emploi des quartiers environnants au CUI-CAE et aux emplois d'avenir dans le secteur non marchand.

Les contrats en alternance restent peu mobilisés en Zus, où résident 5 % des nouveaux apprentis et 7 % des jeunes entrés en contrat de professionnalisation en 2012.

En 2013, 16,4 % des jeunes en emploi d'avenir et 11,5 % des personnes recrutées en CUI résident en Zus

Les personnes vivant en Zus connaissent des difficultés d'insertion professionnelle et sociale et constituent en général un public cible des contrats aidés. Les jeunes de 16 à 25 ans résidents des Zus sont d'ailleurs définis comme population prioritaire dans l'accès aux emplois d'avenir (1), avec l'objectif qu'ils représentent 30 % des embauches à l'horizon 2015 (encadrés 1, 2 et 3). En France métropolitaine, les résidents des Zus représentent au total 12,2 % des contrats aidés signés en 2013, conventions initiales ou reconductions, soit près de 60 000 bénéficiaires (tableau 1). Cette part reste stable par rapport à 2012 [1] du fait des emplois d'avenir : les embauches des résidents des Zus en emploi d'avenir, plus fortes, ont contrebalancé le léger recul des embauches en CUI (graphique 1).

La part des résidents des Zus dans les embauches en CUI s'est en effet légèrement tassée en 2013, revenant de 12,1 % à 11,5 %. Ce recul concerne davantage les salariés recrutés dans le secteur marchand : 8,3 % des embauchés en CUI-CIE résident en Zus contre 9,2 % en 2012 (-0,9 point). La baisse est moins marquée dans le secteur non marchand (-0,6 point).

En 2013, l'emploi d'avenir est le contrat le plus ouvert aux résidents des quartiers Zus : 16,4 % des jeunes recrutés y résident. Ils ont été plus fréquemment embauchés dans le secteur non marchand (17,1 %) que dans le secteur marchand (13,3 %), à l'instar de ce qui est constaté pour les entrants en CUI.

(1) Le ciblage des territoires les plus fragiles et la prise en compte des Zus sont fortement soulignés dans la circulaire DGEFP n° 2012-21 du 1^{er} novembre 2012 relative à la programmation des emplois d'avenir.

LES ZONES URBAINES SENSIBLES

La politique de la ville et les zones urbaines sensibles

La politique de la ville vise à réduire les inégalités sociales et les écarts de développement entre les zones urbaines en difficulté et le reste du territoire. Elle s'est mise en place progressivement à partir des années 1970 via la superposition de plusieurs dispositifs et zonages. La délimitation des quartiers les plus défavorisés, ou géographie prioritaire, constitue le pivot de la politique de la ville.

Principal périmètre de la géographie prioritaire jusqu'à sa réforme actuelle, les zones urbaines sensibles (Zus) ont été créées en 1996 (décret n° 96-1156 du 26 décembre 1996, modifié par les décrets n° 2000-796 du 24 août 2000 et n° 2001-707 du 31 juillet 2001). Elles sont ou étaient caractérisées, à leur création, par la présence de grands ensembles ou de quartiers d'habitat dégradé et par un déséquilibre accentué entre l'habitat et l'emploi. Leur sélection a été réalisée en concertation avec les élus. Les 717 Zus de France métropolitaine comptent en 2006, 4,2 millions de personnes [3]. Les populations y résidant sont socialement défavorisées : le taux de pauvreté est en moyenne plus élevé de même que le taux de chômage et la proportion des personnes ayant un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat. Aussi, la situation de l'emploi est plus préoccupante en Zus que sur le reste du territoire : avec la crise, le taux d'emploi des 15-64 ans a plus fortement reculé en Zus atteignant 45,9 % en 2012 contre 64 % dans le reste des agglomérations [4].

Dans le cadre de la réforme en cours de la politique de la ville, l'ensemble de la géographie prioritaire a été rénovée au profit de la création d'un périmètre unique à compter du 1^{er} janvier 2015 : le quartier prioritaire de la politique de la ville (loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine).

La notion d'unité urbaine englobante

Il est d'usage de comparer les Zus aux autres quartiers de la même agglomération : ces zones sont identifiées sous le nom de quartiers environnants ou avoisinants. Une telle approche s'appuie sur la notion d'unité urbaine, qui repose sur la continuité de l'habitat : est considéré comme unité urbaine un ensemble d'une ou plusieurs communes présentant une continuité du tissu bâti et comptant au moins 2 000 habitants, chaque commune de l'unité urbaine devant posséder plus de la moitié de sa population dans cette zone bâtie. Les unités urbaines englobantes des Zus sont les unités urbaines comprenant chacune au moins une Zus. La comparaison des Zus avec « les quartiers hors Zus des unités urbaines possédant des zones urbaines sensibles » peut être plus éclairante que la comparaison entre les quartiers Zus et tout le reste du territoire métropolitain.

En CUI, les différences de profil persistent entre les résidents des Zus et ceux des quartiers environnants

Les résidents des Zus recrutés en CUI ont un niveau de formation initiale plus faible que les personnes résidant dans les autres quartiers des mêmes unités urbaines, ils sont plus fréquemment bénéficiaires de minima sociaux et de nationalité étrangère ; ces écarts se sont légèrement accrus en 2013 par rapport aux autres quartiers des mêmes agglomérations (tableau 2).

La mise en place des emplois d'avenir a modifié le recours au CUI. Les CUI ont plus souvent bénéficié à des salariés âgés de 26 à 49 ans en 2013 au détriment des jeunes [2]. Ce phénomène est plus marqué dans les Zus notamment dans le secteur marchand : la part des jeunes recrutés en CUI-CIE s'est réduite de 10 points pour les résidents des Zus contre 5 points seulement pour les jeunes des quartiers voisins.

La mise en place des emplois d'avenir, ciblés sur les jeunes non diplômés ou peu diplômés (BEP ou CAP), s'est également traduite par une hausse du niveau de diplôme des personnes recrutées en CUI. Cette tendance est moins marquée en Zus : la part des embauches de niveau équivalent ou supérieur au bac en CUI y augmente de 3 points

contre 5 points hors Zus, probablement du fait de la dérogation dont bénéficient les résidents des Zus, qui leur permet d'accéder aux emplois d'avenir tout en étant diplômés du supérieur (encadré 3).

En Zus, les jeunes en emploi d'avenir ont connu des périodes de chômage plus longues malgré des niveaux de formation supérieurs

Les jeunes qui habitent en Zus sont plus exposés au chômage et connaissent des difficultés d'insertion sociale et professionnelle qui se sont accentuées avec la crise [5]. Parmi eux, les jeunes qui disposent d'un niveau de formation initiale élevé, supposé les protéger du chômage, semblent pâtir d'un « effet quartier » (2) pénalisant leur accès à l'emploi : les actifs de 16 à 25 ans titulaires d'un niveau de diplôme supérieur au bac présentent un taux de chômage plus de 1,5 fois supérieur aux jeunes actifs de niveau équivalent résidant hors Zus (21,6 % contre 13,7 % en 2013 (3)).

Ces difficultés peuvent en partie expliquer les durées de recherche d'emploi supérieures en Zus avant l'entrée en emploi d'avenir : 39 % des jeunes résidant en Zus recherchaient un emploi depuis plus d'un an avant leur embauche en

(2) Ils rencontrent des obstacles spécifiques (absence de réseaux relationnels, discriminations liées à leur origine et à leur lieu d'habitation).

(3) Selon l'enquête Emploi, Insee.

Tableau 1 • Part des résidents des Zus dans les embauches en contrat unique d'insertion (CUI) et en emploi d'avenir (EAV) en 2013

	CUI-CIE marchand	CUI-CAE non marchand	CUI ensemble	EAV marchand	EAV non marchand	EAV ensemble	Ensemble des contrats aidés
Nombre d'entrées.....	50 378	367 918	418 296	13 010	58 112	71 122	489 418
Dont résidents des Zus (en %).....	8,3	11,9	11,5	13,3	17,1	16,4	12,2
Nombre de résidents des Zus.....	4 181	43 782	48 104	1 730	9 937	11 664	59 709

Lecture : en 2013, sur 71 122 entrées en emploi d'avenir, 16,4 % concernaient des résidents des Zus.

Champ : entrants en contrats aidés en 2013 résidant en France métropolitaine (conventions initiales et reconductions).



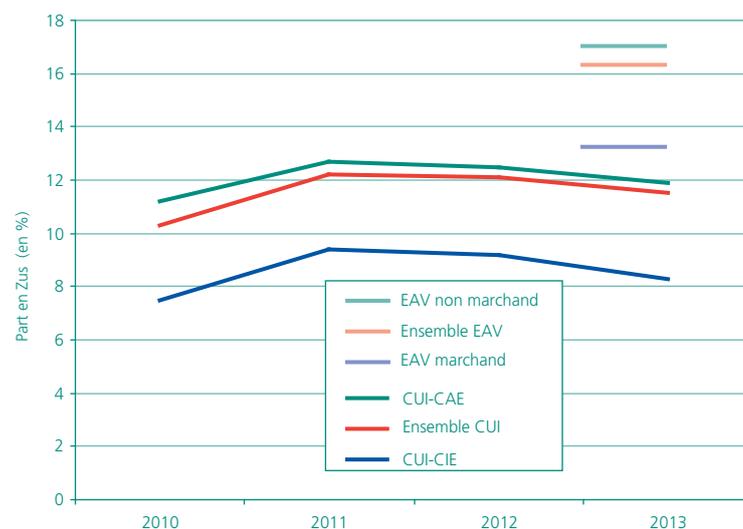
Source : ASP ; traitement Dares-Insee.

emploi d'avenir non marchand contre 28 % dans les quartiers environnants (tableau 3). Pour prendre en compte cette situation, l'exigence d'un niveau de diplôme inférieur ou équivalent au CAP-BEP pour les jeunes embauchés en emploi d'avenir est assouplie pour les résidents des Zus (4), jusqu'au niveau bac+3, si ces jeunes ont été en recherche d'emploi pendant 12 mois au moins au cours des 18 derniers mois (encadré 3).

Les niveaux de formation initiale des jeunes issus des Zus diffèrent donc sensiblement de ceux des autres jeunes urbains en emploi d'avenir [6]. Dans le secteur marchand, la part des entrants en emploi d'avenir diplômés du bac ou de l'enseignement supérieur est très nettement supérieure en Zus (28 %) à ce qu'elle est hors Zus (4 %). Dans le secteur non marchand, cet écart est encore plus marqué puisque 43 % des jeunes recrutés ont obtenu le bac ou un diplôme du supérieur en Zus contre 7 % hors Zus.

En raison de la dérogation accordée aux jeunes qualifiés dans les Zus, les jeunes recrutés en emploi d'avenir résidant en Zus sont également plus âgés

Graphique 1 • Évolution de la part des résidents des Zus dans les embauches en contrat unique d'insertion et emploi d'avenir*



* Le CUI est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine et les emplois d'avenir au 1^{er} novembre 2012. Les parts d'entrants en emploi d'avenir résidant en Zus ici présentées concernent uniquement les entrées de 2013.

Lecture : en 2013, les résidents des Zus représentent 17,1 % des entrées en emploi d'avenir du secteur non marchand.

Champ : entrants en CUI ou EAV résidant en France métropolitaine (conventions initiales et reconductions).

que ceux qui résident dans les quartiers environnants des mêmes agglomérations (tableau 3). Quel que soit le secteur considéré, les femmes sont plus représentées en Zus que hors Zus parmi les jeunes en emploi d'avenir: elles concernent 43 % des embauches du secteur marchand et



Source : ASP ; traitement Dares-Insee.

(4) Mais aussi pour les résidents des zones de revitalisation rurales (ZRR) et des Dom.

Tableau 2 • Profil des personnes embauchées en CUI-CIE et en CUI-CAE, en 2013

En %

	CUI-CIE		CUI-CAE	
	En Zus	En unités urbaines englobantes (hors Zus)	En Zus	En unités urbaines englobantes (hors Zus)
Âge du salarié				
Moins de 26 ans	33	28	24	23
De 26 à 49 ans	53	48	63	60
50 ans ou plus	14	24	12	18
Sexe				
Homme	64	56	43	37
Femme	36	44	57	63
Nationalité				
Français	84	92	81	90
Étranger	16	8	19	10
Dont : Union européenne	1	2	1	1
hors Union européenne	15	6	18	9
Niveau de formation initiale				
Supérieur au bac (niveaux I, II ou III)	14	24	14	23
Bac (niveau IV avec ou sans diplôme)	23	26	20	25
CAP-BEP (niveau V avec ou sans diplôme)	43	38	38	35
Inférieur au CAP-BEP (niveaux Vbis ou VI)	20	13	29	17
Ancienneté de l'inscription à Pôle emploi à la date d'embauche				
Moins de 6 mois	17	16	14	13
De 6 à 11 mois	12	12	12	11
De 12 à 23 mois	30	33	28	30
24 mois ou plus	35	33	38	38
Non inscrit	7	6	9	8
Bénéficiaire reconnu travailleur handicapé	6	7	6	8
Bénéficiaire du RSA	26	18	44	32
Dont bénéficiaire du RSA majoré	2	1	4	3
Durée de perception des minima sociaux avant l'embauche				
Moins de 6 mois	7	7	8	8
De 6 à 11 mois	7	6	8	7
De 12 à 23 mois	8	6	12	10
24 mois ou plus	14	8	25	18
Non bénéficiaire d'un minimum social	65	73	47	58

Lecture : en 2013, 26 % des entrants en CUI-CIE résidant en Zus sont bénéficiaires du RSA contre 18 % dans les unités urbaines englobantes (hors Zus).

Champ : entrants en CUI-CIE ou en CUI-CAE résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une Zus (conventions initiales).



Source : ASP ; traitement Dares-Insee.

Tableau 3 • Profil des personnes embauchées en emploi d'avenir, en 2013

En %

	EAV marchand		EAV non marchand	
	En Zus	En unités urbaines englobantes (hors Zus)	En Zus	En unités urbaines englobantes (hors Zus)
Âge du salarié				
Moins de 18 ans	2	2	1	1
De 18 à 21 ans	44	49	36	43
De 22 à 25 ans	53	48	62	54
Plus de 25 ans	1	1	1	1
Sexe				
Homme	57	64	46	48
Femme	43	36	54	52
Nationalité				
Français	92	94	96	96
Étranger	8	6	4	4
Dont : Union européenne	2	1	1	1
hors Union européenne	6	4	4	3
Niveau de diplôme à l'entrée*				
Supérieur au baccalauréat	5	1	9	1
Baccalauréat (avec diplôme)	23	3	34	6
CAP-BEP (avec diplôme)	30	46	23	43
Total sans diplôme	42	51	34	50
Dont : niveau baccalauréat sans diplôme	6	8	7	11
niveau CAP-BEP sans diplôme, sortie de 2 ^{de} ou 1 ^{ère}	14	19	12	18
1 ^{ère} année CAP-BEP, sortie de collège	22	23	15	21
Ancienneté de l'inscription à Pôle emploi à la date d'embauche				
Moins de 6 mois	25	26	23	25
De 6 à 11 mois	19	20	20	22
De 12 à 23 mois	17	16	25	20
24 mois ou plus	9	8	11	10
Non inscrit	30	30	22	23
Durée de la recherche d'emploi				
Moins de 6 mois	29	35	25	29
De 6 à 11 mois	29	29	25	29
De 12 à 23 mois	22	17	29	20
Plus de 24 mois	8	6	10	8
En emploi	13	13	13	13

Lecture : en 2013, 29 % des entrants en emploi d'avenir dans le secteur marchand recherchaient un emploi depuis moins de 6 mois en Zus contre 35 % dans les unités urbaines englobantes (hors Zus).

Champ : entrants en emploi d'avenir résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une Zus (conventions initiales).

54 % de celles du non marchand, contre respectivement 36 % et 52 % hors Zus. A l'inverse, les femmes sont sous-représentées en Zus dans les CUI.

Dans le secteur marchand, les contrats sont plus courts en Zus et plus souvent à durée déterminée

Dans le secteur marchand, les contrats signés en Zus sont plus courts et plus souvent à durée déterminée. Cette tendance est encore plus marquée s'agissant des emplois d'avenir : 42 % des contrats signés avec des résidents de Zus sont

des CDD contre 33 % de ceux signés hors Zus. Parmi ces contrats, près des trois quarts ont une durée d'un an seulement, contre moins des deux tiers hors Zus (tableau 4).

En 2013, comme les années précédentes, les résidents des Zus en CUI-CIE sont plus fréquemment employés dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et de l'animation (tout particulièrement dans le domaine de la production culinaire), et dans la construction et les travaux publics que les bénéficiaires de CUI-CIE des autres quartiers (tableau 5). Ils sont également plus souvent présents dans les métiers des services à la personne et aux collectivités (tâches de nettoyage des locaux ou de l'espace urbain) ou

Tableau 4 • Caractéristiques des nouveaux contrats conclus en CUI-CIE et en emploi d'avenir marchand, en 2013

En %

	CUI-CIE		EAV marchand	
	En Zus	En unités urbaines englobantes (hors Zus)	En Zus	En unités urbaines englobantes (hors Zus)
Durée du contrat de travail				
CDI	66	71	58	67
CDD	34	29	42	33
Dont : moins de 6 mois*	28	24	-	-
entre 6 mois et moins de 12 mois*	4	3	-	-
de 12 mois	2	2	31	21
entre 13 mois et 24 mois	0	0	2	1
plus de 24 mois	0	0	9	10
Durée hebdomadaire de travail				
Temps partiel : moins de 26 heures	23	21	11	10
Temps partiel : entre 26 et moins de 35 heures	9	9	7	8
Temps complet : 35 heures ou plus	68	70	82	82

* La durée de l'emploi d'avenir ne peut être inférieure à 1 an.

Lecture : en 2013, 58 % des contrats signés en emploi d'avenir marchand par des résidents des Zus sont des CDI contre 67 % dans les unités urbaines englobantes (hors Zus).

Champ : entrants en CUI et en emploi d'avenir du secteur marchand résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une Zus (conventions initiales).



Source : ASP, Parcours 3 (repéré par*) ; traitement Dares-Insee.



Source : ASP ; traitement Dares-Insee.

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

Depuis le 1^{er} janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) est entré en vigueur en France métropolitaine, succédant aux contrats aidés issus de la loi de cohésion sociale de 2005. Institué par la loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion, il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Le CUI se décline en deux versions (tableau A) : le contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand.

Tableau A • **Caractéristiques des CUI-CIE et CUI-CAE à compter du 1^{er} janvier 2010**

	Secteur marchand CUI-CIE	Secteur non marchand CUI-CAE
Contrat de travail	CDD ou CDI	
Durée de la convention	6 mois minimum et 24 mois maximum (renouvellements compris)	
Prolongations possibles au-delà de 24 mois	Jusqu'à un maximum de 5 ans, par avenants successifs d'un an maximum : - pour les salariés âgés de 50 ans ou plus allocataires d'un minimum social (RSA, ASS, ATA, AAH) - pour les travailleurs handicapés. Pour permettre l'achèvement d'une action de formation sans excéder une durée totale de 5 ans (à titre dérogatoire)	Sans limitation de durée dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) : - pour les salariés âgés de 50 ans ; - pour les travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'AAH.
Durée hebdomadaire	De 20 à 35 heures	
		Durée inférieure à 20 h/semaine en raison de difficultés du salarié (dérogation prévue par la convention). Variation hebdomadaire sur tout ou partie de la période couverte par le contrat dans le cas d'un CDD avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public.
Aide financière	Au maximum 47 % du Smic brut par heure travaillée dans la limite de 35 heures.	Au maximum 95 % du Smic brut par heure travaillée dans la limite de 35 heures ; non soumise à des charges fiscales.
	Les taux de prise en charge par public sont définis par arrêtés préfectoraux après consultation des conseils généraux pour leurs publics.	
Exonération de cotisations sociales	Cumul possible de l'aide avec les exonérations totales ou partielles des cotisations patronales, taux spécifiques, assiettes ou montants forfaitaires de cotisations de droit commun (hors dispositifs ZFU, ZRU et ZRR).	Exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, excepté les cotisations « accidents du travail », dans la limite du Smic sur 35 heures hebdomadaires. Exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la taxe due au titre de l'effort de construction.

Le CUI donne lieu à la signature, avant toute embauche, d'une convention individuelle entre l'employeur, le futur salarié et, selon le cas, Pôle emploi (ou un autre organisme du service public de l'emploi) agissant pour le compte de l'État, ou le président du conseil général lorsque le futur salarié est bénéficiaire du RSA. Un contrat de travail est ensuite signé entre l'employeur et le salarié, pour une durée indéterminée ou déterminée, à temps complet ou partiel (entre 20 et 35 heures). D'une durée minimale de six mois, le CUI peut être renouvelé dans la limite de 24 mois. Cette durée maximale peut être portée, par dérogation, jusqu'à 60 mois.

Le montant et la durée de l'aide financière sont fixés localement par le préfet de région. L'aide ne peut cependant excéder 47 % du Smic brut horaire pour les embauches en CIE, et 95 % pour les embauches en CAE. Cette aide est par ailleurs cumulable avec des exonérations de cotisations sociales. Les embauches réalisées en CUI-CAE ouvrent ainsi droit à une exonération des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales pendant la durée de la convention, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction. Dans le secteur marchand, les embauches en CUI-CIE peuvent bénéficier, en sus de l'aide financière, des exonérations totales ou partielles de cotisations patronales en vigueur dans le régime général (hors dispositifs ZFU, ZRU et ZRR).

Les CUI-CAE peuvent être conclus à durée déterminée ou indéterminée. Les allocataires de minima sociaux bénéficient sous certaines conditions de prolongations au-delà de la durée maximale des conventions.

encore dans le transport et la logistique (comme manutentionnaire ou livreur de marchandise). À l'inverse, ils occupent moins souvent que les résidents des autres quartiers des postes dans les activités de commerce et de vente ainsi que dans les services aux entreprises.

Ces différences de métiers exercés entre les résidents des Zus et ceux des autres quartiers ne sont pas les mêmes pour les jeunes en emploi d'avenir. Ainsi, 24 % de ces jeunes résidents des Zus sont employés dans la restauration contre 26 % hors Zus et 21 % dans les activités de commerce et de vente quel que soit le lieu de résidence (tableau 5). Les résidents des Zus en emploi d'avenir (en moyenne plus diplômés) occupent plus fréquemment des postes de secrétaires ou de comptables et moins souvent des postes dans la construction, le bâtiment et les travaux publics.

Dans le secteur non marchand, les associations embauchent plus souvent des résidents des Zus que les autres employeurs

Comme les années précédentes, la majorité des embauches du secteur non marchand ont été réalisées par des associations. La part des associations est plus forte pour les contrats signés en Zus que dans les quartiers environnants. À l'inverse, les résidents des Zus sont moins souvent embauchés par des lycées ou collèges en CUI-CAE, et par des communes en emploi d'avenir, que les résidents des unités urbaines environnantes.

En 2013, les métiers les plus souvent exercés par les résidents des Zus en emploi d'avenir non marchand sont ceux d'employé d'accueil et de secrétaire, ce qui s'explique principalement par un niveau de formation plus élevé chez les jeunes

Tableau 5 • Les secteurs d'activité recourant au CUI-CIE et aux emplois d'avenir marchands et les métiers exercés, en 2013

En %



	CUI-CIE		EAV marchand	
	En Zus	En unités urbaines englobantes (hors Zus)	En Zus	En unités urbaines englobantes (hors Zus)
Secteur d'activité				
Agriculture, sylviculture et pêche.....	1	1	1	1
Industrie.....	10	11	9	12
Construction.....	13	11	11	13
Tertiaire.....	76	77	79	74
Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....	20	23	17	19
hébergement et restauration.....	18	16	22	25
activités de soutien aux entreprises.....	15	16	12	10
Type de métier exercé				
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux.....	2	2	3	3
Art et façonnage d'ouvrages d'art.....	0	0	1	0
Banque, assurances et immobilier.....	1	2	4	0
Commerce, vente et grande distribution.....	19	24	21	21
Communication, media et multimédia.....	1	2	0	1
Construction, bâtiment et travaux publics.....	12	9	11	13
Hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs et animation.....	18	16	24	26
Industrie.....	6	6	4	6
Installation et maintenance.....	6	6	5	7
Santé.....	2	2	2	2
Services à la personne et à la collectivité.....	12	8	11	8
Spectacle.....	0	0	0	0
Support à l'entreprise.....	8	13	7	4
Transport et logistique.....	13	10	7	9

Lecture : en 2013, 80 % des jeunes recrutés en emploi d'avenir marchand résidant en Zus sont employés par des entreprises du secteur tertiaire.

Champ : entrants en CUI et en emploi d'avenir du secteur marchand résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une Zus (conventions initiales).

Source : ASP ; traitement Dares-Insee.

recrutés en Zus. Quel que soit le lieu de résidence, l'animation d'activités arrive au second rang des métiers exercés. Au sein du secteur des services à la personne et à la collectivité (secteur le plus présent en emploi d'avenir non marchand), les postes occupés relèvent plus souvent du domaine de l'action sociale dans les quartiers sensibles : les métiers de médiateur social et d'intervenant socio-culturel y sont prédominants, alors que les postes d'aide à la vie quotidienne sont plus présents dans les autres quartiers.

En CUI-CAE, le secteur des services à la personne et à la collectivité est le plus présent : 43 % des

salariés recrutés exercent leur activité dans ce secteur, en Zus comme hors Zus. Ils sont plus souvent employés dans l'entretien des espaces verts et des locaux lorsqu'ils résident en Zus (tableau 6).

Dans le secteur non marchand, plus de 90 % des emplois d'avenir sont des CDD. En Zus, ils sont signés pour une durée plus courte : 46 % d'entre eux le sont pour un an, durée minimale du contrat (encadré 3), contre 41 % dans les autres quartiers des mêmes agglomérations (tableau 7).

Tableau 6 • Les employeurs recourant aux CUI-CAE et aux emplois d'avenir non marchands et les métiers exercés, en 2013

En %



	CUI-CAE		EAV non marchand	
	En Zus	En unités urbaines englobantes (hors Zus)	En Zus	En unités urbaines englobantes (hors Zus)
Statut de l'employeur				
Commune.....	7	8	19	25
Autres collectivités territoriales.....	3	3	7	9
Association.....	61	52	52	46
Établissement public d'enseignement (lycée, collège)*.....	19	26	-	-
Établissement sanitaire public.....	4	4	7	8
Autre établissement public.....	5	6	10	8
Autre personne morale.....	1	1	6	4
Type de métier exercé				
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux.....	12	10	3	7
Art et façonnage d'ouvrages d'art.....	1	1	0	0
Banque, assurances et immobilier.....	0	0	1	0
Commerce, vente et grande distribution.....	3	2	2	1
Communication, media et multimédia.....	1	1	2	1
Construction, bâtiment et travaux publics.....	5	3	2	2
Hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs et animation.....	7	8	22	21
Industrie.....	2	1	0	0
Installation et maintenance.....	9	7	5	7
Santé.....	4	4	6	8
Services à la personne et à la collectivité.....	43	43	32	36
Spectacle.....	1	1	1	1
Support à l'entreprise.....	11	18	22	14
Transport et logistique.....	3	3	3	3

* Les établissements publics d'enseignement n'ont pas la possibilité de recruter en emploi d'avenir.

Lecture : en 2013, 52 % des jeunes recrutés en emploi d'avenir non marchand résidant en Zus l'ont été par une association.

Champ : entrants en CUI et en emploi d'avenir du secteur non marchand résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une Zus (conventions initiales).

Source : ASP ; traitement Dares-Insee.

Tableau 7 • **Caractéristiques des nouveaux contrats conclus en CUI-CAE et en emploi d'avenir non marchand, en 2013**

En %

	CUI-CAE		EAV non marchand	
	En Zus	En unités urbaines englobantes (hors Zus)	En Zus	En unités urbaines englobantes (hors Zus)
Durée du contrat de travail				
CDI	1	2	7	6
CDD	99	98	93	94
<i>Dont :</i> de moins de 6 mois ou moins*	47	37	-	-
entre 6 mois et moins de 12 mois*	17	18	-	-
de 12 mois	32	39	46	41
entre 13 mois et 24 mois	3	5	6	6
de plus de 24 mois	0	0	42	47
Durée hebdomadaire de travail				
Temps partiel : moins de 26 heures	61	66	3	4
Temps partiel : entre 26 et moins de 35 heures	32	25	5	5
Temps complet : 35 heures ou plus	7	10	92	91

* La durée de l'emploi d'avenir ne peut être inférieure à 1 an.

Lecture : en 2013, 93 % des contrats signés en emploi d'avenir non marchand par des résidents des Zus sont des CDD contre 94 % dans les unités urbaines englobantes (hors Zus).

Champ : entrants en CUI et en emploi d'avenir du secteur non marchand résident en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une Zus (conventions initiales).



Source : ASP ; traitement Dares-Insee.

L'accès aux CUI-CAE et aux emplois d'avenir non marchands est plus fréquent pour les résidents des Zus

Si l'on rapporte le nombre de personnes embauchées en cours d'année en CUI au nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (5) au tout début de l'année, le taux d'accès d'un demandeur d'emploi à un CUI-CAE est supérieur de 2 points en Zus : 6,6 % contre 4,6 % pour les demandeurs d'emploi des quartiers hors Zus des mêmes agglomérations. Les demandeurs d'emploi résidant en Zus ont ainsi 1,5 fois plus de chances d'accéder à un CUI-CAE. Il en va différemment dans le secteur marchand où les chances d'accès des demandeurs d'emploi au CUI-CIE sont identiques quel que soit le lieu de résidence : 0,7 % en 2013 (tableau 8). Le même constat prévaut s'agissant des taux d'accès aux emplois d'avenir : les demandeurs d'emploi âgés de 16 à 25 ans ont 2 fois plus de chances d'accéder à un emploi d'avenir dans le secteur non marchand s'ils résident en Zus (1,4 % contre 0,7 % dans les quartiers avoisinants), alors que les chances d'accès aux emplois d'avenir du secteur marchand sont équivalentes en Zus et sur le reste du territoire (0,2 %) (6).

Un tel calcul ne tient cependant pas compte des différences entre la population des Zus et celle des autres quartiers urbains environnants, ni des pratiques et des difficultés de recrutement ou de prescription des contrats aidés qui peuvent être différentes selon le territoire. Or, les demandeurs d'emploi résidant en Zus présentent une configuration sociale qui peut favoriser l'accès à un contrat aidé (niveau de formation en moyenne inférieur, perception plus fréquente de minima sociaux par rapport aux demandeurs d'emploi des unités urbaines environnantes). Il se peut également que la population des Zus fasse l'objet de comportements spécifiques, de « discrimination » - positive ou négative - de la part des employeurs ou lors de la prescription du contrat aidé [5], [7].

Afin d'isoler le poids de ces deux facteurs, on peut séparer l'écart moyen de taux d'accès à un contrat aidé entre les demandeurs d'emploi résidant en Zus et ceux résidant dans les quartiers environnants en deux composantes : une première, liée aux différences moyennes de caractéristiques individuelles, et une seconde, résiduelle, que ces dernières ne permettent pas d'expliquer (encadré 4).

(5) Demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B et C à Pôle emploi. Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont regroupés en différentes catégories sur la base de règles juridiques portant notamment sur l'obligation de faire des actes positifs de recherche d'emploi et d'être immédiatement disponible.

(6) Le taux d'accès des jeunes demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi aux emplois d'avenir permet de bien capter les écarts d'accès entre les territoires. Cependant, son calcul ne rend pas entièrement compte de l'ensemble des jeunes pouvant accéder aux emplois d'avenir. Certains jeunes recrutés en emploi d'avenir sont en effet uniquement suivis par une mission locale (respectivement 22 % et 23 % des jeunes résidant en Zus et hors Zus n'étaient pas inscrits à Pôle emploi avant leur embauche en emploi d'avenir non marchand (tableau 3)).

Tableau 8 • **Taux d'accès* aux contrats aidés (CUI, EAV) selon le lieu de résidence en 2013**

	En Zus (en %)	En unités urbaines englobantes (hors Zus) (en %)	Rapport de chances Zus/hors Zus
Taux d'accès aux contrats aidés			
CUI-CAE (secteur non marchand)	6,6	4,6	1,5
CUI-CIE (secteur marchand)	0,7	0,7	1,0
Emploi d'avenir non marchand	1,4	0,7	2,0
Emploi d'avenir marchand	0,2	0,2	1,0
Taux d'accès par âge et par niveaux de diplôme			
CUI non marchand - jeunes de moins de 26 ans	6,5	4,5	1,5
CUI marchand - jeunes de moins de 26 ans	1,0	1,0	1,0
CUI non marchand - 26 ans et plus	6,6	4,6	1,5
CUI marchand - 26 ans et plus	0,6	0,6	1,0
CUI non marchand - diplômés du supérieur	9,7	4,9	2,1
CUI marchand - diplômés du supérieur	1,2	0,8	1,5

* Les taux d'accès pour 2013 sont obtenus en rapportant le flux annuel d'entrants en contrat aidé en 2013 initialement inscrits à Pôle emploi au nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A, B et C au 31 décembre 2012. S'agissant des taux d'accès aux emplois d'avenir, le dénominateur a été restreint aux jeunes âgés de 16 à 25 ans inscrits comme demandeurs d'emploi à Pôle emploi en catégorie A, B et C.

Lecture : en 2013, 1,4 % des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ont accédé à un emploi d'avenir du secteur non marchand en Zus contre 0,7 % pour les autres demandeurs d'emploi des unités urbaines englobantes ; un demandeur d'emploi a 2 fois plus de chances d'accéder à un emploi d'avenir du secteur non marchand s'il réside en Zus.

Champ : demandeurs d'emploi de catégories A, B et C inscrits à Pôle emploi au 31/12/2012 résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une Zus.



Source : ASP et Insee ; traitement Dares-Insee.

LES EMPLOIS D'AVENIR

Les emplois d'avenir (1) ont été créés par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 afin de proposer des solutions d'emploi aux jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés, de leur ouvrir l'accès à une qualification et à une insertion professionnelle durable. Les emplois d'avenir sont ouverts aux jeunes sans emploi de 16 à 25 ans et aux personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) de moins de 30 ans :

- soit s'ils ne détiennent aucun diplôme ;
- soit s'ils sont titulaires d'un diplôme de niveau V (BEP ou CAP), et ont recherché un emploi pendant 6 mois au minimum au cours des 12 derniers mois ;
- soit à titre exceptionnel, s'ils ont au plus un niveau bac+3, et ont recherché un emploi pendant 12 mois au minimum au cours des 18 derniers mois et résident dans une zone urbaine sensible (Zus), dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) ou dans un Dom, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les emplois d'avenir sont prioritairement des emplois à temps plein et sont conclus à durée indéterminée ou déterminée pour 1 à 3 ans. Ils sont assortis d'une aide de l'État s'élevant, dans le cas général, à 75 % de la rémunération brute au niveau du Smic (ou Smig à Mayotte) pour les employeurs du secteur non marchand et à 35 % pour les employeurs du secteur marchand (2). Les employeurs du secteur non marchand sont également exonérés des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales afférentes à la fraction de rémunération n'ex-cédant pas le Smic.

L'objectif de ces emplois est de pérenniser le jeune sur son poste ou de lui permettre d'acquérir des compétences pour retrouver un autre emploi. Les employeurs sont donc sélectionnés en fonction de leur capacité à encadrer un jeune inexpérimenté, du contenu de l'emploi proposé ainsi que des perspectives de formation envisagées vers une qualification. Un accompagnement externe renforcé du jeune est prévu et assuré notamment par les missions locales.

Les emplois d'avenir sont principalement destinés aux employeurs du secteur non marchand (secteur associatif, collectivités territoriales ...) et ciblés sur des activités ayant une utilité sociale avérée et susceptibles d'offrir des perspectives de croissance et de recrutement durables (filières vertes et numériques, secteurs social et médico-social, aide à la personne, animation et loisirs, tourisme ...). Le dispositif des emplois d'avenir est également ouvert aux employeurs du secteur marchand faisant partie d'une liste de secteurs définie par arrêté préfectoral, à l'exclusion des emplois saisonniers et ceux relevant d'une mise à disposition réalisée par une entreprise de travail temporaire.

Les jeunes résidant en Zus constituent une cible particulièrement importante pour bénéficier du dispositif des emplois d'avenir. L'objectif pour 2014 est que 25 % des embauches en emploi d'avenir bénéficient à des jeunes résidant en Zus, après un objectif de 20 % en 2013.

(1) Ne sont pas inclus dans cette étude les emplois d'avenir professeur.

(2) Pour les entreprises d'insertion (EI) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), un taux intermédiaire de 47 % d'aide de l'État est appliqué pour les emplois d'avenir conclus sous la forme d'un contrat initiative emploi (CIE).

Les différences de profil, telles qu'on peut les observer, n'expliquent quasiment pas l'écart de taux d'accès au CUI-CAE (tableau 9). Si les caractéristiques des demandeurs d'emploi influent de la même façon sur l'entrée en contrat aidé en Zus et hors Zus, les demandeurs d'emploi résidant en Zus accèderaient légèrement moins fréquemment au CUI-CAE que ceux résidant dans les quartiers avoisinants. Deux caractéristiques jouent particulièrement : le fait d'être au RSA et le diplôme. Le bénéfice du RSA favorise l'entrée en CUI-CAE. Les résidents de Zus étant plus souvent dans cette situation, ce facteur contribue pour environ 0,7 point à la différence des taux d'accès en faveur des Zus. En 2013, l'effet du diplôme sur les chances d'accès à un CUI-CAE s'est inversé par rapport aux années précédentes, du fait de la mise

en place des emplois d'avenir : paradoxalement, être diplômé du bac ou du supérieur accroît les chances de signer un CUI-CAE. En conséquence, la plus faible proportion de demandeurs d'emploi diplômés dans les Zus abaisse leur taux d'accès attendu en dessous de celui des quartiers environnants (de l'ordre de -0,8 point).

Cette prime au diplôme dans l'accès au CUI-CAE est une conséquence de la mise en place des emplois d'avenir. Un grand nombre de jeunes chômeurs peu ou pas qualifiés ayant été embauchés en emploi d'avenir, les embauches des jeunes bacheliers et diplômés du supérieur en CUI-CAE ont été plus aisées. Ce phénomène est toutefois atténué dans les Zus, en raison de la dérogation accordée à l'entrée en emploi d'avenir.

Tableau 9 • Décomposition des écarts de taux d'accès au CUI-CAE

	Modèle (1)*	Modèle (2)*
Taux d'accès des demandeurs d'emploi résidant en Zus (en %).....	6,6	6,6
Taux d'accès des demandeurs d'emploi résidant hors Zus (en %).....	4,6	4,6
Écart de taux Zus/hors Zus (en point).....	+2	+2
Écart expliqué par les différences de caractéristiques individuelles (en point).....	-0,2	-0,3
Écart expliqué par les différences de caractéristiques individuelles (en % de l'écart total).....	-10	-15
Dont : femme.....	-4,0	-3,5
âge.....	-2,5	-1,5
nationalité étrangère.....	2,5	NS
niveau de formation supérieur ou équivalent au baccalauréat.....	-42,9	-43,9
bénéficiaire du RSA.....	36,9	32,8
ancienneté de l'inscription à Pôle emploi.....	-2,0	NS

* Le modèle (1) a comme structure de référence la population des unités urbaines englobantes résidant hors Zus et le modèle (2), la population prise dans son ensemble. Hormis la nationalité et l'ancienneté de l'inscription à Pôle emploi dans le modèle (1), les contributions des caractéristiques individuelles sont toutes significatives au seuil de 1 %.

NS : non significatif.

Lecture : en 2013, le taux d'accès à un CUI-CAE pour les demandeurs d'emploi résidant en Zus est de 6,6 %, soit un écart de +2 points par rapport à celui des demandeurs d'emploi résidant hors Zus (4,6 %). Les différences de structure entre la population des demandeurs d'emploi résidant en Zus et celle des demandeurs d'emploi résidant hors Zus contribuent négativement à cet écart à hauteur de -0,2 ou -0,3 point selon la spécification retenue. La proportion supérieure de demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA explique entre 33 % et 37 % de l'écart de taux d'accès mais est contrebalancée par la plus faible proportion de diplômés du bac ou du supérieur qui, à l'inverse, réduit l'écart de 43 % à 44 % selon la spécification retenue.

Champ : demandeurs d'emploi de catégories A, B et C inscrits à Pôle emploi au 31/12/2012 résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une Zus.



Source : ASP et Insee ; traitement Dares-Insee.

En 2013, contrairement aux années précédentes [1], l'écart moyen d'accès au CUI-CAE ne s'explique pas par les caractéristiques sociodémographiques des résidents mais est attribuable à des facteurs résiduels : effet propre du lieu de résidence sur l'accès au CUI-CAE (pratiques de prescriptions des CUI-CAE ciblant les résidents des Zus) et effet potentiel de facteurs non pris en compte dans l'analyse. Il n'est pas possible de faire la part de chacun. Toutefois, l'accès nettement plus fréquent, en Zus, des diplômés du supérieur au CUI-CAE (taux d'accès de 9,7 % contre 4,9 % dans les quartiers avoisinants) laisse penser que les prescriptions ont pu être orientées en faveur de ces demandeurs d'emploi dès lors qu'ils résidaient en Zus (tableau 8).

Les contrats en alternance restent peu mobilisés en Zus

En relation avec leur environnement socialement plus défavorisé, les parcours scolaires des jeunes des quartiers Zus se révèlent, en moyenne, plus courts. Parmi les jeunes sortis de formation initiale en 2007, le risque qu'ils terminent leur scolarité sans diplôme supérieur au brevet des collèges est multiplié par 2,4 dès lors qu'ils résident en Zus [5]. Dans ce contexte, l'accès des jeunes des Zus aux contrats en alternance, destiné à faciliter le passage de l'école à l'emploi en articulant contrat de travail et formation qualifiante, peut apparaître comme un moyen de favoriser leur insertion durable dans l'emploi [7].

Tableau 10 • Part des résidents des Zus dans les embauches en contrat d'apprentissage et de professionnalisation*

	2011	2012
Contrat de professionnalisation - Total.....	168 553	162 584
Dont en Zus (en %).....	7,2	7,0
Contrat de professionnalisation - Jeunes.....	136 786	130 590
Dont en Zus (en %).....	6,7	7,0
Contrat d'apprentissage.....	290 460	293 728
Dont en Zus (en %).....	5,1	5,0

* La qualité de la géocodification des contrats de professionnalisation s'étant détériorée en 2012, la part des résidents des Zus présentée pour ces contrats a été arrondie à l'unité.

Lecture : en 2012, sur 162 584 entrées en contrat de professionnalisation, 7 % concernaient des résidents de Zus.

Champ : entrants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation en France métropolitaine.

Or les jeunes résidents des Zus sont peu représentés dans les embauches en contrat d'apprentissage et de professionnalisation (7). En 2012, ils représentent 5 % des entrants en contrat d'apprentissage ; cette part est inférieure au poids des résidents des Zus parmi les jeunes de 15 à 25 ans en études ou en formation en 2012 (6,8 %) (8). Sur la même année, la part des résidents des Zus dans les entrants en contrat de professionnalisation est de 7 % chez les jeunes, de même que sur l'ensemble des tranches d'âge (tableau 10).



Source : Dares ; traitement Dares-Insee.

(7) Des données complémentaires sont disponibles sur internet : @tableaux - Profil des personnes embauchées en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation selon le lieu de résidence.

(8) Selon l'enquête Emploi, Insee.

Fabien DELMAS (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Delmas F. (2013), « Les contrats aidés dans les zones urbaines sensibles en 2012 : un accès plus important au CUI-CAE dans les zones urbaines sensibles », *Dares Analyses* n° 022, mars.
- [2] Rey M. (2014), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2013 : forte hausse de la part des jeunes, sous l'effet du déploiement des emplois d'avenir », *Dares Analyses* n° 093, décembre.
- [3] Chevalier C., Lebeau F. (2010), « La population des zones urbaines sensibles », *Insee Première* n° 1328.
- [4] CIV (2013), *Rapport de l'observatoire national des zones urbaines sensibles*, novembre.
- [5] Couppié T. (2013), « Insertion des jeunes issus des quartiers sensibles : les hommes doublement pénalisés », *Bref du Céreq* n° 309, avril.
- [6] Durand J., Rostam W. (2014), « Les emplois d'avenir : des contrats longs en faveur des jeunes en difficulté », *Dares Analyses* n° 081, octobre.
- [7] Igas (2010), *Rapport sur l'accès à l'emploi des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville*.
- [8] Blinder A.S. (1973), « Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables », *Journal of Human Resources* n° 8.
- [9] Oaxaca, R. L. (1973), « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review* n° 14.
- [10] Fairlie W. R. (1999), « The Absence of the African-American Owned Business: An Analysis of the Dynamics of Self-Employment », *Journal of Labor Economics* volume XVII.

LA DÉCOMPOSITION DES ÉCARTS DE TAUX D'ACCÈS AUX CUI

Les écarts de taux d'accès au CUI entre les demandeurs d'emploi résidant en Zus et ceux résidant hors Zus dans les unités urbaines englobantes peuvent pour partie refléter des différences de structures entre les deux populations. Afin d'isoler un éventuel effet spécifique aux Zus, ont été utilisées les méthodes de décomposition développées par Oaxaca et Blinder [8], [9] pour l'analyse quantitative des discriminations sur le marché du travail, et qui peuvent être adaptées au cas de variables binaires, en s'appuyant sur la méthodologie de Fairlie [10].

La mise en œuvre de ce type de décomposition nécessite d'estimer un taux « attendu » mesurant ce que serait le taux théorique d'accès au CUI des demandeurs d'emploi résidant en Zus si leurs caractéristiques influençaient de la même manière sur l'entrée en contrat aidé que celles des autres demandeurs d'emploi des unités urbaines englobantes.

Plus formellement, si on représente le taux d'accès par une variable binaire Y égale à **1** pour les individus qui accèdent à un contrat aidé et à **0** sinon et si on modélise les valeurs prises par cette variable sous la forme : $Y = F(X\hat{\beta})$ où F représente la fonction de répartition de la loi logistique et X les caractéristiques observables des individus, l'écart entre les probabilités d'accès au contrat aidé hors Zus et en Zus peut alors s'écrire :

$$\bar{Y}^{ZUS} - \bar{Y}^{HZUS} = \underbrace{\left(\sum_{i=1}^{N^{ZUS}} \frac{F(X_i^{ZUS} \hat{\beta}^{HZUS})}{N^{ZUS}} - \sum_{i=1}^{N^{HZUS}} \frac{F(X_i^{HZUS} \hat{\beta}^{HZUS})}{N^{HZUS}} \right)}_{\text{part expliquée par les différences de caractéristiques}} + \underbrace{\left(\sum_{i=1}^{N^{ZUS}} \frac{F(X_i^{ZUS} \hat{\beta}^{ZUS})}{N^{ZUS}} - \sum_{i=1}^{N^{HZUS}} \frac{F(X_i^{ZUS} \hat{\beta}^{HZUS})}{N^{ZUS}} \right)}_{\text{écart résiduel}}$$

où N^j est la taille de la population j et X_i le vecteur des caractéristiques individuelles de l'individu i .

Le premier terme mesure la différence de probabilité d'accès à un contrat aidé entre les résidents en Zus et hors Zus induite par des différences de caractéristiques observables entre les deux populations. Ce terme serait nul si les demandeurs d'emploi avaient les mêmes caractéristiques observables moyennes en Zus et hors Zus. En pratique, le calcul du terme

$$\left(\sum_{i=1}^{N^{ZUS}} \frac{F(X_i^{ZUS} \hat{\beta}^{HZUS})}{N^{ZUS}} \right)$$

revient à appliquer les rendements (en termes d'accès au contrat aidé) estimés pour la population des demandeurs d'emploi résidant hors Zus à celle des demandeurs d'emploi habitant en Zus.

La seconde composante mesure l'effet lié aux différences d'impact des caractéristiques entre les deux populations. Ces différences d'impact pourraient résulter pour partie de comportements spécifiques envers les populations résidant en Zus (comportements de « discrimination » positive ou négative par exemple) ou de comportements différenciés de celle-ci vis-à-vis des contrats aidés, mais aussi de la non-prise en compte, lors de la décomposition, de différences de caractéristiques entre les populations, non observables dans les données (à titre d'exemple, l'impact du niveau de formation pourrait être plus faible pour les résidents en Zus non pas du fait de pratiques différenciées envers cette population mais parce que les résidents des Zus ont choisi, au sein d'un niveau de formation donné, des spécialisations moins valorisées sur le marché du travail, spécialisations que l'on ne peut observer dans les données).

La décomposition de l'écart de taux d'accès entre la part expliquée par les différences de caractéristiques et l'écart résiduel dépend par ailleurs de la population prise comme référence. Dans cette publication, le choix a été fait de prendre comme référence la population résidant hors Zus, largement majoritaire. Toutefois, afin d'évaluer la robustesse des résultats obtenus, le tableau 8 présente la décomposition des écarts de taux d'accès au contrat aidé selon deux populations de référence : les résidents hors Zus et l'ensemble de la population des unités urbaines englobantes.