

LES CONTRATS AIDÉS DANS LES ZONES URBAINES SENSIBLES EN 2012

Un accès plus important au CUI-CAE dans les zones urbaines sensibles

En 2012, en France métropolitaine, 55 000 résidents des zones urbaines sensibles (Zus) ont été embauchés en contrat unique d'insertion (CUI) et en emploi d'avenir, représentant 12,1 % du total des entrants en contrats aidés. Cette proportion est stable par rapport à 2011.

En Zus, plus que dans les quartiers urbains environnants, les bénéficiaires de CUI ont un niveau de formation initiale relativement faible, sont souvent allocataires de minima sociaux, et de nationalité étrangère. On observe également ces différences infra-urbaines parmi les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. Les emplois occupés par les résidents de Zus en contrats aidés sont aussi plus souvent manuels.

À caractéristiques sociodémographiques identiques, les demandeurs d'emploi résidant en Zus ont, en 2012 comme en 2011, accédé plus fréquemment au CUI dans le secteur non marchand (CAE) et, dans les mêmes proportions, au CUI dans le secteur marchand (CIE) que les demandeurs d'emploi des quartiers hors Zus des mêmes agglomérations.

Les contrats en alternance restent peu mobilisés pour les jeunes résidents des Zus. En 2011, ces derniers représentaient 5,1 % des nouveaux apprentis, comme des jeunes entrés en contrat de professionnalisation.

Territoires infra-urbains cumulant les difficultés, les 717 zones urbaines sensibles (Zus) de France métropolitaine sont caractérisées par la présence de quartiers d'habitat dégradé et par un déséquilibre accentué entre l'habitat et l'emploi (encadré 1). Les habitants des Zus possèdent fréquemment des caractéristiques propres aux populations ayant le plus de difficultés à trouver un emploi : ils sont notamment plus jeunes et moins diplômés que les autres urbains des mêmes agglomérations. En 2012, le taux de chômage au sens du BIT des 15-64 ans y était près de 2,5 fois plus élevé que dans les quartiers urbains environnants (24,2 % contre 9,9 %) et 45 % des jeunes actifs étaient au chômage en Zus, contre 23,1 % des autres jeunes actifs des mêmes agglomérations. Cette plus grande exposition au risque de chômage des résidents des Zus s'est accrue depuis 2009 [1].

Les résidents des Zus représentent 12 % des salariés recrutés en contrats aidés

Les difficultés d'insertion professionnelle et sociale des populations vivant en Zus en font un public ciblé dans l'accès aux contrats aidés. En France métropolitaine, les résidents des Zus représentent 12,1 % des contrats uniques d'insertion (CUI) signés en 2012 et des emplois d'avenir débutés à partir du 1^{er} novembre 2012, conventions initiales ou reconductions (encadrés 3 et 4). Cette part est supérieure à leur poids parmi les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi

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

	CUI-CIE (marchand)		CUI-CAE (non marchand)		Emplois d'avenir (non marchand)	Ensemble des contrats aidés	
	2011	2012	2011	2012	2012	2011	2012
Nombre d'entrées	53 342	51 688	356 573	400 610	1 225	409 915	453 523
Dont : résidents des Zus (en %).....	9,4*	9,2	12,7*	12,5	18,1**	12,2*	12,1

Note : L'Insee a adopté l'an dernier une méthode plus précise de géolocalisation des adresses pour les Zus, dite « en contours exacts ». En conséquence, le champ des Zus est un peu modifié et la part des résidents en Zus parmi les personnes embauchées en CUI en 2012 n'est pas directement comparable à celles déjà publiées sur les années précédentes [3]. Néanmoins, l'évolution de cette part a pu être estimée en approchant le nombre de résidents des Zus pour l'année 2011 selon la nouvelle méthode (encadré 2) : cette part est restée stable entre 2011 et 2012, avec une incertitude de + ou -0,3 point.

*Les parts d'entrants résidant en Zus présentées pour l'année 2011 correspondent à une estimation des parts que l'on obtiendrait en appliquant la nouvelle méthode de géolocalisation (selon une délimitation « en contours exacts »). En cela, elles diffèrent de celles publiées en 2012 pour 2011 [3], mais permettent la comparaison avec l'année 2012.

**La part des jeunes résidant en Zus parmi les bénéficiaires d'un emploi d'avenir est calculée sur les 1 225 premières conventions, celles qui ont débuté entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2012 dans le secteur non marchand. Les caractéristiques des bénéficiaires d'emplois d'avenir sont susceptibles de connaître des évolutions marquées avec la montée en charge du dispositif courant 2013.

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

(10 %). 55 000 résidents des Zus ont ainsi été embauchés, tous contrats aidés confondus, en France métropolitaine, dans un contexte de hausse des volumes de contrats aidés financés [2] (tableau 1). Par rapport à 2011, les résidents des Zus ont bénéficié des entrées en contrats aidés dans les mêmes proportions (1) (graphique 1).

Dans le secteur marchand, 9,2 % du total des entrants de 2012 en contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CIE) résident en Zus. Près de 4 800 contrats ont ainsi été alloués aux habitants des Zus alors que l'ensemble des embauches en CUI-CIE s'est, dans le même temps, légèrement réduit (-3,1 % par rapport à 2011) (tableau 1).

Dans le secteur non marchand, 401 835 contrats ont été signés dont 1 225 emplois d'avenir à compter du 1^{er} novembre 2012. Les entrées en contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) se sont fortement accrues (400 600 en 2012, après 356 600 en 2011 [2]) (2). Dans ce contexte, les résidents des Zus représentent 12,5 % des entrées en CUI-CAE, soit un peu plus de 50 000 des 400 600 salariés recrutés en 2012, et 18 % des jeunes en emplois d'avenir. Cette part est restée quasiment stable en 2012 dans le secteur non marchand (graphique 1).

zones urbaines sensibles : en 2012, les jeunes de moins de 26 ans représentent 42 % des nouveaux salariés embauchés en Zus, contre 32 % dans les quartiers environnants (tableau 2). Les salariés en CUI-CIE de 50 ans ou plus sont, à l'inverse, moins représentés dans les Zus, où leur part dans les conventions initiales s'établit à 13 % en 2012, contre 22 % pour les résidents des autres quartiers. Dans le secteur non marchand, des différences similaires s'observent entre Zus et quartiers avoisinants mais de façon moins marquée. Ainsi, en 2012, 11 % des nouveaux salariés embauchés en CUI-CAE résidant en Zus ont 50 ans ou plus, contre 16 % dans les quartiers hors Zus des mêmes agglomérations. La part des jeunes de moins de 26 ans dans les nouvelles entrées en contrat aidé non marchand est légèrement supérieure en Zus qu'hors Zus (31 % contre 29 %).

Les nouveaux embauchés en CUI sont très majoritairement inscrits à Pôle emploi (tableau 2). Dans le secteur marchand, c'est le cas de 90 % de ceux résidant en Zus et de 92 % des résidents des autres quartiers des mêmes agglomérations. Plus précisément, 53 % des nouveaux entrants en CUI-CIE résidant en unités urbaines englobantes sont demandeurs d'emploi de longue durée (3), toutefois, cette part est inférieure en Zus (51 %



Source : Agence de services et de paiement ; traitement Dares-Insee.

(1) En 2012, la méthode de géolocalisation, qui permet de déterminer si une adresse est en Zus ou non, a évolué en devenant plus précise (encadré 2). Les parts de résidents des Zus parmi les entrées en contrats aidés en 2010 et 2011 ont ainsi été réestimées, légèrement à la baisse. Ce sont celles-ci qui sont désormais publiées, notamment dans le tableau 1 et le graphique 1.

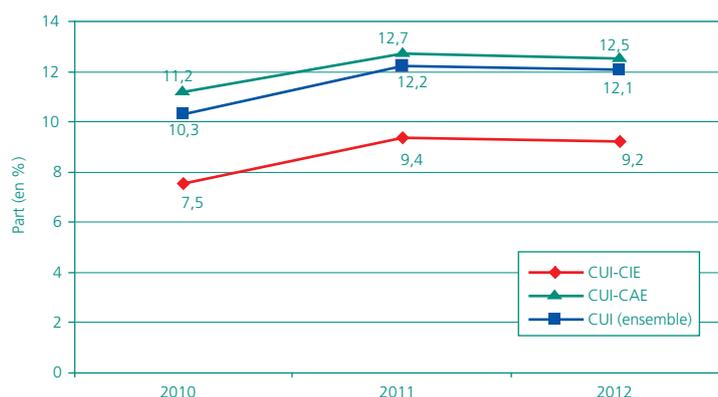
(2) Suite à la dégradation du marché du travail, la prescription des CUI-CAE a été renforcée par la circulaire du 19 décembre 2011 relative à la programmation des contrats aidés en 2012, par celle du 28 juin 2012 relative à la programmation des contrats aidés au 2nd semestre 2012 prévoyant un supplément de 60 000 CUI-CAE et par celle du 17 octobre 2012 relative à la mobilisation d'une enveloppe supplémentaire de 40 000 CUI-CAE.

(3) Soit inscrit depuis au moins un an à Pôle emploi.

Parmi les personnes recrutées en CUI, celles résidant en Zus ont un niveau de formation initiale plus bas et sont plus souvent allocataires de minima sociaux

Dans le secteur marchand, l'âge des résidents des Zus embauchés en CUI diffère sensiblement de celui des résidents des quartiers hors Zus des agglomérations urbaines abritant des

Graphique 1 • Évolution de la part des résidents des Zus dans les embauches en contrat unique d'insertion (CUI-CIE et CUI-CAE)



Note : le CUI est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine.
Champ : France métropolitaine.



Source : Agence de services et de paiement ; traitement Dares-Insee.

Tableau 2 • Profil des entrants en CUI-CIE et en CUI-CAE, en 2012

En %



	CUI-CIE			CUI-CAE		
	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	Ensemble des unités urbaines	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	Ensemble des unités urbaines
Âge du salarié						
Moins de 26 ans	42,4	32,2	33,8	30,5	28,5	29,0
De 26 ans à 49 ans	43,3	42,9	41,8	56,8	53,8	52,4
50 ans ou plus	12,5	22,0	21,5	11,0	15,6	16,4
ND	1,8	3,0	2,9	1,7	2,1	2,2
Sexe						
Homme	62,5	56,5	57,1	42,9	37,6	37,3
Femme	37,5	43,5	42,9	57,1	62,4	62,7
Nationalité						
Français	88,1	93,9	95,3	85,5	91,8	93,6
Étranger	11,9	6,1	4,7	14,5	8,2	6,4
<i>Dont : Union européenne</i>	<i>1,0</i>	<i>1,5</i>	<i>1,2</i>	<i>0,8</i>	<i>1,0</i>	<i>0,9</i>
<i>hors Union européenne</i>	<i>10,9</i>	<i>4,6</i>	<i>3,5</i>	<i>13,7</i>	<i>7,2</i>	<i>5,5</i>
Niveau de formation initiale						
Supérieur au bac (niveaux I, II ou III)	12,3	20,1	17,0	11,4	19,4	15,7
Bac (niveau IV avec ou sans diplôme)	21,5	24,9	24,0	19,1	23,6	22,6
CAP-BEP (niveau V avec ou sans diplôme)	45,1	41,8	45,4	40,5	38,4	41,8
Inférieur au CAP-BEP (niveaux V bis ou VI)	20,9	13,1	13,4	28,9	18,5	19,8
Ancienneté de l'inscription à Pôle emploi à la date d'embauche						
Moins de 6 mois	25,2	24,3	24,5	20,0	20,0	19,3
De 6 à 11 mois	13,6	13,2	13,4	13,8	12,7	12,9
De 12 à 23 mois	26,0	29,8	29,2	26,8	28,8	29,5
24 mois ou plus	25,3	24,7	24,5	30,0	29,7	29,7
Non-inscrit	9,8	7,9	8,4	9,3	8,9	8,6
Bénéficiaire reconnu travailleur handicapé	7,1	8,1	9,0	5,7	7,3	8,3
Bénéficiaire de minima sociaux						
Bénéficiaire du RSA	22,8	17,3	16,0	40,1	30,3	28,5
<i>Dont : bénéficiaire du RSA majoré</i>	<i>1,5</i>	<i>1,1</i>	<i>1,0</i>	<i>2,9</i>	<i>2,1</i>	<i>2,1</i>
Bénéficiaire de l'allocation spécifique de solidarité (ASS)	6,0	7,2	7,0	6,3	7,2	7,6
Bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)	1,1	1,0	1,0	1,0	1,3	1,2
Bénéficiaire de l'allocation temporaire d'attente (ATA)	0,3	0,2	0,2	0,9	0,7	0,5
Durée de perception des minima sociaux avant l'embauche						
Moins de 6 mois	7,0	7,6	6,8	8,3	9,1	8,8
De 6 à 11 mois	5,1	5,0	4,5	7,4	6,8	6,6
De 12 à 23 mois	7,0	5,6	5,0	10,7	8,5	8,2
24 mois ou plus	10,7	7,0	6,4	19,8	14,4	13,7
Non bénéficiaire d'un minimal social	70,2	74,7	77,3	53,0	61,5	63,2

ND : non déterminé.

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

à celle des quartiers avoisinants (55 %) alors que la part des chômeurs de longue durée inscrits à Pôle emploi est la même en Zus et hors Zus (36 %, encadré 1, tableau A). Dans le secteur non marchand, les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi représentent 91 % des nouveaux entrants et les chômeurs de longue durée près de 60 %, quel que soit le lieu de résidence considéré.

La population bénéficiaire de CUI résidant en Zus se distingue principalement de celle des quartiers urbains environnants par une proportion d'allocataires de minima sociaux plus élevée, par un niveau de formation initiale plus faible et par une proportion plus importante de bénéficiaires de nationalité étrangère, reflétant en cela des différences observables entre les demandeurs d'emploi

résidant en Zus et ceux des quartiers environnants (4) (encadré 1, tableau A).

En 2012, les bénéficiaires de minima sociaux représentent ainsi 30 % des embauches en CUI-CIE et 47 % des embauches en CUI-CAE en Zus, contre respectivement 25 % et 39 % hors Zus. Les écarts de niveau de formation sont également importants. En Zus, 66 % des entrants en CUI-CIE ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat, soit une part de 11 points supérieure à celle observée dans les quartiers environnants (55 %). Dans le secteur non marchand, 69 % des nouveaux contrats aidés signés en Zus concernent des personnes dont le niveau de formation est inférieur au bac, contre 57 % des nouveaux bénéficiaires résidant hors Zus.

Source :
Agence de services
et de paiement ;
traitement Dares-Insee.

(4) Parmi les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et résidant en Zus, 31 % sont bénéficiaires du RSA, contre 19 % dans les quartiers avoisinants. De même, 67 % ont un niveau inférieur ou égal au CAP-BEP en Zus contre 49 % hors Zus et 75 % sont de nationalité française en Zus, contre 88 % dans les quartiers avoisinants (encadré 1).

Enfin, 12 % des CUI-CIE et 15 % CUI-CAE signés en Zus en 2012 l'ont été par des personnes de nationalité étrangère, soit près de 2 fois plus que dans les autres quartiers des unités urbaines englobantes.

Afin de caractériser au mieux les écarts entre les bénéficiaires de contrats aidés au sein des quartiers urbains, il est d'usage de comparer les Zus aux quartiers hors Zus des mêmes agglomérations (c'est-à-dire les unités urbaines qui comportent au moins une Zus) : ces zones sont identifiées sous le nom de quartiers environnants ou avoisinants. Toutefois, une référence plus large à l'ensemble des unités urbaines du territoire métropolitain s'avère complémentaire dans la mesure où ces territoires, qu'ils contiennent ou non des Zus, peuvent recouvrir un public précaire sur le marché du travail et susceptible de bénéficier de contrats aidés.

En termes d'âge, de sexe et de nationalité, on observe peu d'écart entre les bénéficiaires de contrats aidés des quartiers avoisinant des zones Zus et ceux de l'ensemble des unités urbaines (tableau 2). En revanche, l'écart est plus marqué s'agissant de la perception d'un minimum social : 16 % des entrants en CUI-CIE résidant en unité urbaine perçoivent le RSA, contre respectivement 17 et 23 % en unités urbaines environnantes et en Zus. Une comparaison avec l'ensemble des unités urbaines donne aussi une vision différente des disparités en termes de niveau de diplôme : 45 % des salariés recrutés en CUI-CIE résidant dans des quartiers avoisinants ont un diplôme supérieur ou égal au bac tandis qu'ils ne sont que 41 % dans l'ensemble des unités urbaines (et 34 % dans les Zus). Il en va de même pour les entrants en CUI-CAE où ces proportions sont respectivement de 43 % contre 38 % (et 30 % dans les Zus).

Les résidents des Zus embauchés en CUI occupent plus souvent des emplois manuels

Comme les années précédentes, les associations restent le principal employeur de contrats aidés non marchands en 2012. Le poids des associations est plus fort pour les nouveaux CUI-CAE signés en Zus (65 %) que dans les quartiers environnants (56 %) (tableau 3). À l'inverse, les lycées et collèges, qui sont le deuxième type d'employeurs, ont assuré une part moins élevée des embauches de personnes résidant en Zus (14 %) que de personnes résidant dans les quartiers hors Zus des mêmes agglomérations (19 %).

Si 40 % des nouveaux embauchés en CUI-CAE exercent leur activité dans le secteur des services à la personne et à la collectivité, les emplois occupés au sein de cet ensemble de métiers diffèrent sensiblement selon le lieu de résidence. Ainsi,

Tableau 3 • Les employeurs recourant au CUI-CAE et les métiers exercés, en 2012

En %

	CUI-CAE		
	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	Ensemble des unités urbaines
Statut de l'employeur			
Commune.....	7,9	8,9	12,3
Autres collectivités territoriales	2,4	2,7	3,2
Association	64,5	56,4	52,5
Établissement public d'enseignement (lycée, collège)	14,0	18,6	16,6
Établissement sanitaire public.....	4,8	5,7	8,3
Autre établissement public	5,6	6,6	6,2
Autre personne morale.....	0,8	1,1	0,8
Type de métier exercé			
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux.....	11,5	10,0	12,4
Art et façonnage d'ouvrages d'art.....	0,7	0,5	0,4
Banque, assurances et immobilier.....	0,0	0,1	0,0
Commerce, vente et grande distribution....	2,5	2,2	1,9
Communication, media et multimédia.....	0,8	1,2	0,9
Construction, bâtiment et travaux publics..	5,0	2,8	2,9
Hôtellerie - restauration, tourisme, loisirs et animation	8,4	9,1	9,3
Industrie.....	2,0	1,5	1,5
Installation et maintenance	9,1	7,2	8,5
Santé	4,7	5,0	6,9
Services à la personne et à la collectivité....	40,4	40,2	38,9
Spectacle	0,8	1,2	0,9
Support à l'entreprise.....	10,7	16,1	13,0
Transport et logistique	3,4	2,8	2,4

Champ : entrants en CUI-CAE résidant en France métropolitaine, dans les unités urbaines contenant une Zus et dans l'ensemble des unités urbaines (conventions initiales).

Tableau 4 • Les secteurs d'activité recourant au CUI-CIE et les métiers exercés, en 2012

En %

	CUI-CIE		
	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	Ensemble des unités urbaines
Secteur d'activité			
Agriculture, sylviculture et pêche.....	0,7	0,9	2,5
Industrie.....	10,1	11,5	13,4
Construction	14,0	11,1	12,4
Tertiaire.....	75,2	76,5	71,7
<i>Dont : commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles</i>	18,5	21,9	22,0
<i>hébergement et restauration.....</i>	18,7	16,8	15,8
<i>activités de soutien aux entreprises..</i>	17,3	15,9	13,6
Type de métier exercé			
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux.....	1,5	2,0	3,7
Art et façonnage d'ouvrages d'art.....	0,2	0,4	0,4
Banque, assurances et immobilier.....	0,6	1,5	1,3
Commerce, vente et grande distribution	19,9	23,6	22,5
Communication, media et multimédia.....	0,8	1,4	1,1
Construction, bâtiment et travaux publics..	13,3	9,6	10,9
Hôtellerie - restauration, tourisme, loisirs et animation	19,8	17,7	16,7
Industrie.....	5,4	6,0	7,5
Installation et maintenance	5,5	5,3	5,9
Santé	1,1	1,7	1,6
Services à la personne et à la collectivité....	12,2	9,0	7,9
Spectacle	0,1	0,4	0,3
Support à l'entreprise.....	8,3	12,8	11,4
Transport et logistique	11,2	8,8	9,0

Champ : entrants en CUI-CIE résidant en France métropolitaine, dans les unités urbaines contenant une Zus et dans l'ensemble des unités urbaines (conventions initiales).



Source : Agence de services et de paiement ; traitement Dares-Insee.



Source : Agence de services et de paiement ; traitement Dares-Insee.

parmi les services à la personne et à la collectivité, 41 % des contrats signés par les résidents des Zus concernent des activités de nettoyage de locaux ou d'espaces urbains alors que cette proportion n'est que de 28 % pour des résidents hors Zus des quartiers environnants.

De même, les nouveaux salariés en CUI-CAE qui résident en Zus sont un peu plus souvent employés à l'entretien des espaces naturels et des espaces verts (12 % des nouveaux contrats, contre 10 % pour les résidents des quartiers environnants), aux services d'installation et de maintenance qui regroupent essentiellement les emplois d'entretien de l'affichage et du mobilier urbain (9 % contre 7 %) et dans le secteur de la construction (5 % contre 3 %). À l'inverse, ils exercent moins souvent (11 %) des emplois dits de « support à l'entreprise » (secrétariat, accueil et renseignements, opérations administratives, etc.) qui totalisent 16 % des embauches de résidents hors Zus.

Dans le secteur marchand, les emplois occupés par les résidents des Zus et ceux des quartiers environnants diffèrent également (tableau 4). Si la plupart des postes sont proposés par des établissements du secteur tertiaire, quel que soit le lieu de résidence du salarié, les signataires d'un CUI-CAE résidant en Zus occupent plus souvent des postes dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et de l'animation (20 % contre 18 %), dans la construction, le bâtiment et les travaux publics (13 % contre 10 %), dans les services à la personne et aux collectivités (12 % contre 9 %, principalement nettoyage de locaux, agent de sécurité ou de surveillance, services domestiques) ou dans le transport et la logistique (qui regroupent essentiellement des postes de livreur de marchandises ou de magasinier, 11 % contre 9 %). Dans la restauration, les bénéficiaires résidant en Zus sont par ailleurs plus souvent employés en cuisine comme « personnel polyvalent » (c'est-à-dire préposé à l'élaboration de plats simples) et à la « plonge », et moins souvent comme serveur. À l'inverse, les résidents des autres quartiers des mêmes agglomérations occupent plus souvent des postes dans les activités de commerce et vente (24 % contre 20 % pour les résidents des Zus). Toutefois, ces derniers n'y exercent pas le même type de fonctions : ils sont plus souvent affectés aux tâches de mise en rayon et de vente par téléphone que leurs homologues des quartiers avoisinants. Les jeunes résidant hors Zus sont également plus souvent dans des métiers de secrétariat et de comptabilité au service des entreprises (13 % contre 8 %).

Dans le secteur marchand, les contrats à durée indéterminée représentent la forme de contrat la plus utilisée, mais les bénéficiaires de CUI-CAE résidant en Zus en signent moins que les autres (64 % contre 68 %) (tableau 5). Dans le secteur non marchand, la quasi-totalité des contrats sont à durée déterminée et conclus pour une durée de 6 mois, en Zus comme hors Zus. Les CUI-CAE

Tableau 5 • **Caractéristiques des nouveaux contrats CUI-CIE, en 2012** En %

	CUI-CIE		
	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	Ensemble des unités urbaines
Durée du contrat de travail			
CDI	63,9	67,6	64,7
CDD	36,1	32,4	35,3
<i>Dont : de moins de 6 mois</i>	<i>1,2</i>	<i>0,9</i>	<i>1,0</i>
<i>de 6 mois</i>	<i>29,6</i>	<i>27,0</i>	<i>28,9</i>
<i>entre 6 mois et moins de 12 mois</i>	<i>2,4</i>	<i>2,2</i>	<i>2,6</i>
<i>de 12 mois</i>	<i>2,7</i>	<i>2,3</i>	<i>2,6</i>
<i>entre 13 mois et moins de 24 mois</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>
Durée hebdomadaire de travail ...			
Temps partiel : moins de 26 heures...	23,6	21,0	20,8
Temps partiel : entre 26 et moins de 35 heures	9,2	9,4	9,1
Temps complet : 35 heures ou plus...	67,2	69,6	70,1

Champ : entrants en CUI-CIE résidant en France métropolitaine, dans les unités urbaines contenant une Zus et dans l'ensemble des unités urbaines (conventions initiales).



Source : Agence de services et de paiement ; traitement Dares-Insee.

Tableau 6 • **Caractéristiques des nouveaux contrats CUI-CAE, en 2012** En %

	CUI-CAE		
	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	Ensemble des unités urbaines
Durée du contrat de travail			
CDI	0,9	1,5	1,2
CDD	99,1	98,5	98,8
<i>Dont : de moins de 6 mois</i>	<i>0,8</i>	<i>0,6</i>	<i>0,5</i>
<i>de 6 mois</i>	<i>83,9</i>	<i>80,2</i>	<i>79,8</i>
<i>entre 6 mois et moins de 12 mois</i>	<i>9,8</i>	<i>11,5</i>	<i>11,7</i>
<i>de 12 mois</i>	<i>4,4</i>	<i>5,5</i>	<i>6,3</i>
<i>de 24 mois</i>	<i>0,3</i>	<i>0,6</i>	<i>0,5</i>
Durée hebdomadaire de travail ..			
Temps partiel : moins de 26 heures...	60,6	63,2	64,8
Temps partiel : entre 26 heures et moins de 35 heures	32,0	26,4	25,4
Temps complet : 35 heures ou plus...	7,4	10,4	9,8

Champ : entrants en CUI-CAE résidant en France métropolitaine, dans les unités urbaines contenant une Zus et dans l'ensemble des unités urbaines (conventions initiales).



Source : Agence de services et de paiement ; traitement Dares-Insee.

signés par les résidents des Zus le sont pour une durée plus courte que ceux signés par les résidents des quartiers environnants, en effet, seuls 15 % d'entre eux ont une durée de plus de 6 mois en Zus contre 18 % en unités urbaines englobantes. Ils sont aussi un peu plus souvent à temps partiel : c'est le cas de 93 % des CUI-CAE conclus en Zus contre 90 % dans les quartiers environnants (tableau 6).

Les femmes accèdent davantage au CUI-CAE que les hommes, en Zus comme hors Zus

La part des femmes parmi les entrants en CUI est moins élevée en Zus que sur le reste du territoire : 38 % en CUI-CIE et 57 % en CUI-CAE contre respectivement 44 % et 62 % dans les autres quartiers (tableau 2). Cela résulte pour partie de

Tableau 7 • Probabilité d'accès au CUI par sexe, selon le lieu de résidence en 2012

En %

	Taux d'accès au CUI-CIE		Taux d'accès au CUI-CAE	
	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus
Femme.....	0,7	0,8	10,2	7,3
Homme.....	1,0	1,0	6,3	4,1
Écart femme/homme (en points).....	0,3	0,2	4,0	3,2



Source : Agence de services et de paiement ; traitement Dares-Insee.

Lecture : la probabilité d'accès au CUI-CIE des femmes inscrites comme demandeurs d'emploi à Pôle emploi est de 0,8 % hors Zus dans les unités urbaines contenant une Zus.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 31/12/2011 résidant en France métropolitaine, dans les unités urbaines contenant une Zus (conventions initiales et reconductions en CUI).

différences de structure de population entre les deux zones : en effet, la population active en Zus est plus masculine et les femmes y sont moins fréquemment inscrites comme demandeurs d'emploi à Pôle emploi (encadré 1, tableau A). Ainsi, une fois rapporté le nombre d'entrants en CUI au nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, la probabilité d'accès des femmes au CIE en Zus est très proche de celle des hommes, en Zus comme hors Zus (tableau 7). En revanche, le taux d'accès des femmes au CUI-CAE est 1,7 fois plus élevé que celui des hommes et cet écart est à peine moins élevé en Zus que hors Zus.

Les métiers exercés par les hommes et par les femmes en CUI diffèrent fortement, qu'ils résident en Zus ou hors Zus (tableau 8). Du fait de la polarisation des formations et des métiers selon le genre, les hommes se forment plus souvent aux spécialités du bâtiment, les métiers de la construction et des travaux publics sont plus fréquemment occupés par des hommes, plus nettement encore en Zus, où 21 % des hommes recrutés en CUI-CIE sont employés au sein de ces métiers (contre 16 % hors Zus) et 11 % de ceux recrutés en CUI-CAE (contre 7 % hors Zus). Dans le secteur marchand, les femmes sont plus souvent embauchées dans les métiers de la restauration et de l'animation et dans les services à la personne et à la collectivité : avec respectivement 26 % et 16 % des femmes recrutées en CUI-CIE, la part de ces deux métiers est plus élevée en Zus qu'hors Zus (respectivement 20 % et 11 %). Toujours en lien avec leur spécialité de formation, les femmes exercent plus souvent des métiers de secrétariat ou de comptabilité au service des entreprises, tant dans le secteur marchand que dans le non marchand. Cette spécificité est cependant moins marquée en Zus (16 % des femmes embauchées en CUI) que hors Zus (22 %).

À caractéristiques sociodémographiques équivalentes, les demandeurs d'emploi des Zus ont eu, en 2012, un accès plus fréquent au CUI-CAE et identique au CUI-CIE

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, la probabilité d'accès d'un demandeur d'emploi à un CUI-CIE est quasi identique, qu'il réside en Zus ou dans un quartier avoisinant : les taux d'accès à un CUI-CIE y sont respectivement de 0,8 % et de 0,9 % en 2012 (encadré 5, tableau C). Il en va différemment dans le secteur non marchand où un demandeur d'emploi a 1,4 fois plus de chances d'accéder à un CUI-CAE lorsqu'il habite en Zus : 8,1 %, contre 5,7 % pour les demandeurs d'emploi des quartiers hors Zus des mêmes agglomérations.

Un tel calcul ne tient cependant pas compte des différences entre la population des Zus et celle des quartiers hors Zus des mêmes agglomérations, ni des pratiques et des difficultés de recrutement ou de prescription des contrats aidés. Or les demandeurs d'emploi résidant en Zus ont des caractéristiques spécifiques qui peuvent être plus favorables vis-à-vis de l'accès à un contrat aidé : niveau de formation moins élevé, perception plus fréquente de minima sociaux. Il est aussi possible que l'effet de ces caractéristiques sur la probabilité d'accès au contrat unique d'insertion varie selon leur lieu de résidence, en raison notamment de pratiques de prescription de contrats aidés ou de comportements à l'embauche des entreprises propres au lieu de résidence du demandeur d'emploi.

C'est pourquoi on peut séparer en deux composantes l'écart de probabilité d'accès à un contrat aidé entre les demandeurs d'emploi résidant en Zus et ceux résidant dans les quartiers avoisinants (selon la décomposition d'Oaxaca-Blinder, encadré 6). La première composante mesure les écarts de taux d'accès liés aux différences de composition sociodémographique entre les résidents en Zus et les autres demandeurs d'emploi. Elle serait nulle si les demandeurs d'emploi en Zus et ceux résidant dans les quartiers environnants avaient exactement les mêmes caractéristiques (âge, niveau de formation, nationalité, ancienneté d'inscription à Pôle emploi, etc.). La seconde composante rend compte des différences de taux d'accès à caractéristiques observables données (autrement dit des « différences de rendement » de ces caractéristiques). Cette seconde composante peut être le reflet de comportements spécifiques envers les populations des Zus (comportement de « discrimination » – positive ou négative – par exemple, voir [3], [4]) ou de comportements différenciés de ces populations vis-à-vis des contrats aidés, mais peut aussi mesurer, au moins en partie, l'effet

(5) Toutes catégories.

Tableau 8 • Les métiers exercés en CUI-CIE et CUI-CAE selon le sexe, en 2012

En %

Type de métier exercé	CUI-CIE				CUI-CAE			
	En Zus		En unités urbaines englobantes hors Zus		En Zus		En unités urbaines englobantes hors Zus	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux.....	1,8	1,1	2,6	1,1	21,5	4,0	21,6	3,0
Art et façonnage d'ouvrages d'art.....	0,1	0,4	0,3	0,4	0,1	1,2	0,2	0,7
Banque, assurances et immobilier.....	0,4	0,9	1,1	2,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Commerce, vente et grande distribution.....	13,8	30,0	16,4	32,9	0,9	3,7	1,3	2,7
Communication, media et multimédia.....	0,8	0,7	1,5	1,4	0,7	0,8	1,4	1,2
Construction, bâtiment et travaux publics.....	20,7	1,0	16,3	0,8	10,5	0,8	6,9	0,4
Hôtellerie - restauration, tourisme, loisirs et animation.....	15,9	26,3	15,5	20,4	8,5	8,3	10,1	8,6
Industrie.....	6,9	2,8	8,3	2,9	2,6	1,6	2,4	0,9
Installation et maintenance.....	8,4	0,7	9,0	0,6	15,9	4,0	15,0	2,5
Santé.....	0,9	1,4	1,4	2,0	1,0	7,4	1,7	7,0
Services à la personne et à la collectivité.....	10,2	15,5	7,6	10,7	26,3	51,0	25,1	49,2
Spectacle.....	0,1	0,2	0,4	0,3	0,8	0,8	1,6	1,0
Support à l'entreprise.....	3,7	16,0	5,8	22,1	4,3	15,5	6,4	22,0
Transport et logistique.....	16,2	3,0	13,8	2,5	6,7	0,9	6,1	0,9

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



Source : Agence de services et de paiement ; traitement Dares-Insee.

Encadré 1

LES ZONES URBAINES SENSIBLES

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). Caractérisées 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. Parmi les 751 Zus actuelles (France entière), des territoires ciblés présentant des niveaux particuliers de difficultés urbaines, économiques et sociales font l'objet de mesures spécifiques d'exonérations de cotisations et d'impôt, notamment pour favoriser la création d'activité et d'emplois : 416 zones de redynamisation urbaine (ZRU) et 100 zones franches urbaines (ZFU).

Les 717 Zus de France métropolitaine comptent en 2006, 4,2 millions de personnes [3]. Leurs habitants y sont plus jeunes que sur le reste du territoire : en 2006, la part des moins de 20 ans dans les Zus est supérieure d'un quart à celle observée hors Zus dans les unités urbaines englobantes (32 % contre 25 %). Ils sont aussi moins qualifiés, moins diplômés. Dans les Zus, la moitié des habitants ne dispose d'aucun diplôme supérieur au brevet des collèges, contre un tiers dans les quartiers avoisinants. La part des diplômés universitaires y est même 2 fois plus faible. Aussi le chômage y est plus important. Alors que les Zus concentrent 7 % de la population française en 2006, elles regroupent environ 11 % des demandeurs d'emploi de catégories A, B et C sur la période 2006-2008 (10 % en 2011). Si, comme ailleurs, le diplôme joue un rôle protecteur contre le chômage, les taux d'emploi trois ans après la fin d'étude des jeunes de ces quartiers sont, à niveau de diplôme comparable, plus faibles que hors Zus [6]. Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi y sont plus souvent de nationalité étrangère, de niveau de formation plus faible et plus souvent bénéficiaires du RSA (tableau A).

Il est d'usage de comparer les zones urbaines sensibles aux autres quartiers de la même agglomération. Une telle approche s'appuie sur la notion d'unité urbaine, qui repose sur la continuité de l'habitat : est considérée 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 zones urbaines sensibles sont les unités urbaines comprenant chacune au moins une Zus. La comparaison des zones urbaines sensibles 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.

Tableau A • Caractéristiques sociodémographiques des demandeurs d'emploi selon le lieu de résidence

En %

	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus
Sexe		
Homme.....	54,1	50,6
Femme.....	45,9	49,4
Âge		
Moins de 26 ans.....	20,2	19,5
De 26 à 49 ans.....	63,5	62,5
50 ans ou plus.....	16,3	18,0
Nationalité		
Français.....	75,4	87,7
Étranger Union européenne.....	1,6	2,2
Étranger hors Union européenne.....	23,0	10,1
Niveau de formation initiale		
Supérieur au bac (niveaux I, II ou III).....	15,1	29,5
Bac (niveau IV avec ou sans diplôme).....	18,2	21,1
CAP-BEP (niveau V avec ou sans diplôme).....	38,3	34,0
Inférieur au CAP-BEP (niveaux Vbis ou VI).....	28,4	15,4
Bénéficiaire du RSA.....	30,7	18,6
Ancienneté d'inscription à Pôle emploi		
Moins d'1 an.....	63,8	64,0
De 1 an à moins de 2 ans.....	18,3	18,1
2 ans ou plus.....	17,9	17,9

Champ : toutes catégories de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi au 31/12/2011 résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une Zus.

Source : Insee-Pôle emploi ; traitement Dares-Insee.



d'autres facteurs non observés (situation locale du marché du travail, filière d'études, etc.). Afin de dissocier, dans la mesure des écarts d'accès au CUI, ce qui relève de facteurs sociodémographiques et scolaires de ce qui résulte de facteurs non pris en compte (notamment les comportements de discrimination), on estime séparément l'impact des caractéristiques de la population des demandeurs d'emploi dans l'accès aux contrats aidés selon qu'elle réside en Zus ou hors Zus (encadré 5).

Dans le secteur non marchand, les demandeurs d'emploi résidant en Zus ont un taux d'accès au CUI-CAE supérieur de 2,4 points à celui des demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers avoisinants (tableau 9). Les différences de profils, telles qu'on peut les observer, expliquent entre 25 et 28 % de cet écart, selon les spécifications retenues (6). Certaines spécificités des personnes résidant en Zus contribuent à accroître l'écart des taux d'accès. Ainsi, le niveau de formation plus faible des demandeurs d'emploi résidant en Zus contribue pour 13 à 14 % à l'écart observé selon la spécification retenue. De même, la proportion supérieure de demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA explique un quart de cet écart (entre 24 et 25 % selon la spécification retenue). *A contrario*, la plus forte proportion de demandeurs d'emploi de nationalité étrangère contribue à réduire cet écart, à hauteur de 5 à 6 %. Être de nationalité étrangère réduit les chances de signer un contrat aidé du secteur non marchand (encadré 5), et donc la plus forte proportion de demandeurs d'emploi de nationalité étrangère dans les Zus a tendance à tirer à la baisse la probabilité d'accès aux contrats aidés et à la rapprocher de celle des quartiers environnants.

Dans le secteur marchand, les demandeurs d'emploi résidant en Zus ont une probabilité d'accès au CUI-CIE quasi identique à celle des habitants des quartiers environnants une fois tenu compte des différences de structures démographique et de qualification, conformément à ce qui était observé en 2011 [5].

Les contrats en alternance sont peu mobilisés pour les résidents des Zus

En relation avec leur environnement socialement désavantagé, la scolarité des jeunes des quartiers Zus se révèle en moyenne nettement plus courte et plus chaotique. 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 [6]. Ces jeunes résidents des Zus sortis de formation initiale en 2007, moins diplômés en moyenne, ont par conséquent plus fortement pâti de la dégradation de la conjoncture que les autres jeunes urbains : 61 % étaient

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

	Modèle (1)	Modèle (2)
Probabilité d'accès des demandeurs d'emploi résidant en Zus (en %).....	8,1	8,1
Probabilité d'accès des demandeurs d'emploi résidant hors Zus (en %).....	5,7	5,7
Écart de probabilité Zus / hors Zus (en point).....	+2,4	+2,4
Écart expliqué par les différences de caractéristiques individuelles (en point).....	+0,7	+0,6
En % de l'écart total.....	28	25
<i>Dont :</i> femme.....	-5	-4
âge.....	0	1
nationalité étrangère.....	-5	-6
niveau de formation supérieur au baccalauréat.....	14	13
bénéficiaire du RSA.....	25	24
ancienneté de l'inscription à Pôle emploi.....	NS	-3

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

Lecture : la probabilité d'accès à un CUI-CAE pour les demandeurs d'emploi résidant en Zus est de 8,1 %, soit un écart de +2,4 points par rapport à celle des demandeurs d'emploi résidant hors Zus (5,7 %). Sur ces 2,4 points, entre 25 et 28 % de l'écart est expliqué par les différences de structure entre la population des demandeurs d'emploi résidant en Zus et celle des demandeurs d'emploi résidant hors Zus selon la spécification retenue. La proportion supérieure de demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA explique près d'un quart de cet écart (24 ou 25 % selon la spécification retenue).

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 31/12/2011 résidant en France métropolitaine, dans les unités urbaines contenant une Zus (conventions initiales et reconductions en CUI).

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

	2010	2011
Contrat de professionnalisation - Total.....	143 532	168 553
<i>Dont en Zus (en %).....</i>	7,6	7,2
Contrat de professionnalisation - Jeunes.....	120 143	136 786
<i>Dont en Zus (en %).....</i>	5,7	5,1
Contrat d'apprentissage.....	283 985	290 460
<i>Dont en Zus (en %).....</i>	5,2	5,1

Note : l'Insee a adopté en 2012 une méthode plus précise de géolocalisation des adresses pour les Zus, dite « en contours exacts ». En conséquence, le champ des Zus est modifié et la part des résidents en Zus dans les personnes embauchées en contrat de professionnalisation uniquement n'est pas directement comparable à celle déjà publiée sur les années précédentes [5]. Néanmoins, l'évolution de cette part a pu être estimée en approchant le nombre de résidents des Zus pour l'année 2010 selon la nouvelle méthode (encadré 2) : c'est cette part qui est ici présentée, elle est restée stable entre 2010 et 2011 avec une incertitude de + ou - 0,3 point.

Champ : nouveaux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation enregistrés en France métropolitaine.

en emploi en 2010, accusant une baisse de 12 points par rapport à 2007 contre -7 points hors Zus. Dans ce contexte, l'accès des jeunes des Zus aux contrats en alternance, qui ont la vertu de faciliter le passage de l'école au travail en articulant contrat de travail et formation qualifiante, peut apparaître comme un moyen de favoriser leur insertion durable dans l'emploi [7].

Pour autant, les jeunes résidents des Zus restent peu présents dans les embauches en contrat d'apprentissage et de professionnalisation. En 2010 et 2011, ils représentent respectivement 5,2 % et 5,1 % des entrants en contrat d'apprentissage. En contrat de professionnalisation, les moins de 26 ans résidant en Zus représentent 5,1 % des jeunes recrutés en 2011 (tableau 10). Sur la même année, tous âges confondus, la part des résidents des Zus est de 7,2 %.



Source : Agence de services et de paiement ; traitement Dares-Insee.

(6) La décomposition est opérée en prenant successivement pour référence deux structures de population : celle des résidents hors Zus des unités urbaines englobantes (1) ; la population dans son ensemble (2).



Source : Dares ; traitement Dares-Insee.

Tableau 11 • Profil des entrants en contrat d'apprentissage en 2010 et 2011

En %

	2010		2011	
	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus
Âge				
15 ans.....	7,6	7,8	8,1	8,4
16 ans.....	17,4	13,3	16,9	13,2
17 ans.....	14,0	12,1	12,7	10,8
18 ans.....	13,0	13,2	11,9	11,8
19 ans.....	11,1	11,8	11,6	11,9
20 ans.....	10,4	11,4	9,8	11,5
21 ans.....	8,6	10,0	9,2	10,4
22 ans ou plus	18,0	20,4	19,7	21,9
Sexe				
Homme.....	63,6	63,9	61,9	63,1
Femme.....	36,4	36,1	38,1	36,9
Nationalité				
Français.....	94,0	96,8	93,4	96,5
Étranger.....	6,0	3,2	6,6	3,5
Dont : Union européenne.....	0,9	0,9	1,1	1,0
hors Union européenne.....	5,1	2,2	5,5	2,5
Situation avant le contrat				
Scolarité.....	63,8	63,3	63,4	63,7
En apprentissage.....	19,3	23,6	19,5	23,2
Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi.....	5,8	4,1	5,7	3,9
Autres.....	12,1	8,8	12,1	8,5
ND.....	4,8	4,3	5,0	4,6

ND : non déterminé.

Champ : entrants en contrat d'apprentissage résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une Zus.

Source : Dares ;
traitement Dares-Insee

Tableau 12 • Caractéristiques des nouveaux contrats d'apprentissage en 2010 et 2011

En %

	2010		2011	
	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus
Effectif salarié de l'entreprise (apprentis exclus)				
0 à 4 salariés.....	34,8	34,0	34,5	33,5
5 à 9 salariés.....	18,9	17,7	18,6	17,1
10 à 49 salariés.....	21,0	19,8	20,1	19,7
50 à 199 salariés.....	8,0	8,6	8,1	8,4
200 à 250 salariés.....	1,4	1,4	1,3	1,4
Plus de 250 salariés.....	16,0	18,5	17,4	19,8
Secteur d'activité				
Agriculture, sylviculture et pêche.....	0,7	1,0	0,4	1,0
Industrie manufacturière, industries extractives et autres.....	19,6	20,1	20,0	20,8
Construction.....	19,3	17,2	18,4	16,5
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration.....	38,1	34,8	37,7	34,1
Information et communication.....	3,1	3,8	2,9	3,5
Activités financières et d'assurance.....	2,9	3,7	2,7	4,1
Activités immobilières.....	0,4	0,8	0,5	0,8
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	6,5	8,7	7,2	9,0
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	1,8	1,9	2,1	2,0
Autres activités de services.....	7,6	8,1	8,0	8,2
Durée du contrat				
12 mois ou moins.....	21,1	25,3	22,6	26,9
De 13 à 23 mois.....	30,6	27,4	32,1	28,9
24 mois.....	39,5	36,8	35,8	33,8
25 mois ou plus.....	8,8	10,5	9,5	10,5
Niveau de formation à l'entrée				
Niveau supérieur au bac (I à III).....	14,2	21,6	15,5	22,9
Niveau bac (IV).....	17,6	21,2	19,6	23,3
Niveau CAP-BEP (V).....	31,1	28,9	28,3	25,4
Niveau inférieur au CAP-BEP (V bis ou VI).....	37,1	28,3	36,6	28,4
Niveau de la formation préparée				
Brevet de technicien supérieur, licence, master (I à III).....	23,8	34,5	25,8	36,5
Bac professionnel, brevet professionnel etc. (IV).....	22,7	24,2	22,0	22,0
CAP-BEP (V).....	52,0	39,4	50,4	39,5
Mention complémentaire.....	1,5	1,9	1,8	1,9

Note : le niveau de formation à l'entrée s'entend avec ou sans l'obtention du diplôme correspondant.

Champ : entrants en contrat d'apprentissage résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une Zus.

Source : Dares ;
traitement Dares-Insee.

Comme pour le CUI, les différences de profils constatées entre les entrants résidant en Zus et ceux des quartiers environnants reflètent, pour une grande part, les différences de caractéristiques sociodémographiques de ces deux populations. Les nouveaux apprentis sont ainsi plus jeunes en Zus, quand, dans le même temps, l'âge moyen des nouveaux apprentis s'est accru au fil des années quel que soit le lieu de résidence [8]. Ainsi, en 2011, 38 % des jeunes de Zus entrent en contrat d'apprentissage ont moins de 18 ans, alors que les mineurs ne représentent que 32 % des entrants habitant dans les quartiers hors Zus environnants (tableau 11). Parmi ces apprentis plus jeunes en Zus, 65 % ont au plus le niveau CAP (qu'ils aient ou non obtenu ce diplôme), contre 54 % des autres jeunes urbains, soit une différence de plus de 10 points qui s'est maintenue depuis 2010. Dès lors, le niveau de la formation préparée par la voie de l'apprentissage reflète ces différences : ainsi, 50 % des apprentis résidant en Zus préparent un diplôme de niveau V (CAP ou BEP), contre seulement 40 % des apprentis des quartiers environnants (tableau 12). Dans les quartiers hors Zus, 37 % visent un diplôme de l'enseignement supérieur (brevet de technicien supérieur, licence, master), contre 26 % en Zus. Le niveau de formation préparée s'est par ailleurs élevé parallèlement au niveau de formation à l'entrée, quel que soit le lieu de résidence : la part des apprentis entrant avec un BEP ou CAP s'est réduite de 3 points entre 2010 et 2011, tandis que celle des apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur est en hausse de 2 points. Les contrats préparant à des titres ou diplômes de niveau inférieur étant généralement plus longs, 27 % des nouveaux apprentis hors Zus ont un contrat dont la durée n'excède pas un an, contre 23 % en Zus. Cette part est en hausse en 2011 (+2 points) au détriment des contrats signés pour une durée de deux ans, en Zus comme hors Zus. Enfin, les apprentis résidant en Zus s'orientent plus fréquemment que ceux des quartiers hors Zus des mêmes agglomérations vers des formations du bâtiment ou de l'agroalimentaire, alimentation et cuisine.

En 2011, les embauches en contrat de professionnalisation se font principalement à la suite de la scolarité ou du chômage (tableau 13). Si ce constat reste vrai quel que soit le lieu de résidence du bénéficiaire, les résidents des Zus recrutés en contrat de professionnalisation sont plus fréquemment au chômage avant l'embauche et moins souvent sortants du système scolaire ou d'un contrat aidé : en Zus, 44 % des contrats de professionnalisation sont signés par des chômeurs alors qu'ils ne représentent que 31 % des nouveaux entrants dans les quartiers urbains environnants. À l'inverse, 22 % le sont par des sortants de scolarité, contre 33 % hors Zus. Comme pour le contrat d'apprentissage, les résidents des Zus recrutés en contrat de professionnalisation se distinguent par un niveau

Tableau 13 • Profil des entrants en contrat de professionnalisation, en 2011 En %

	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus
Âge		
Moins de 26 ans	70,5	76,0
26 ans ou plus	29,5	24,0
Sexe		
Homme.....	49,5	49,9
Femme.....	50,5	50,1
Nationalité		
Français.....	91,4	96,1
Étranger	8,6	3,9
<i>Dont : Union européenne.....</i>	<i>1,1</i>	<i>0,9</i>
<i>hors Union européenne.....</i>	<i>7,6</i>	<i>3,0</i>
Niveau de formation à l'entrée		
Niveau supérieur au bac (niveau I à III).....	25,5	39,3
Niveau bac (niveau IV).....	33,9	36,4
Niveau CAP-BEP (niveau V).....	26,9	18,0
Niveau inférieur au CAP-BEP (niveau V bis ou VI).....	13,8	6,3
Situation avant l'embauche		
Fin de scolarité, universitaire.....	22,0	32,9
Contrat aidé : stagiaire, formation professionnelle.....	13,3	17,3
<i>Dont : contrat d'apprentissage, de qualification, d'adaptation, d'orientation ou de professionnalisation</i>	<i>10,4</i>	<i>15,0</i>
Salarié (y compris temporaire).....	15,2	15,6
Demandeur d'emploi inscrit ou non à Pôle emploi.....	44,1	30,7
Inactivité.....	5,5	3,5

Champ : entrants en contrat de professionnalisation résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une Zus.



Source : Dares ; traitement Dares-Insee

Tableau 14 • Caractéristiques des nouveaux contrats de professionnalisation, en 2011 En %

	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus
Nature du contrat		
CDI	11,8	12,5
CDD.....	86,4	86,1
Travail temporaire.....	1,8	1,3
Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation		
De 6 à 11 mois.....	47,9	41,7
12 mois.....	19,5	20,1
De 13 à 23 mois.....	28,9	33,2
24 mois.....	3,7	5,0
Type de qualification préparée		
Diplôme ou titre délivré au nom de l'État.....	51,4	60,6
<i>Dont : diplôme d'État de l'enseignement</i>		
<i>technologique et professionnel.....</i>	<i>32,7</i>	<i>40,7</i>
<i>diplôme ou titre homologué.....</i>	<i>18,7</i>	<i>19,9</i>
Qualifications de branche.....	48,6	39,4
<i>Dont : certificat de qualification professionnelle (CQP)</i>	<i>15,8</i>	<i>11,5</i>
<i>qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise...</i>	<i>0,7</i>	<i>0,7</i>
<i>qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.....</i>	<i>32,1</i>	<i>27,3</i>
Spécialité de la formation		
Bâtiment, travaux publics, travail du bois.....	6,0	4,4
Commerce, transport et gestion	52,6	54,9
Mécanique, électricité et électronique	2,9	2,6
Secrétariat, communication et traitement de l'information	11,0	13,2
Service à la collectivité.....	5,2	2,7
Services aux personnes	12,3	11,5
Technologies et management de la production.....	1,6	1,7
Transformation.....	5,9	5,0
Autres ou ND	2,5	4,0

Champ : entrants en contrat de professionnalisation résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une Zus.

ND : non déterminé.



Source : Dares ; traitement Dares-Insee

de formation nettement plus faible : 14 % ont un niveau inférieur au CAP-BEP et 41 % un niveau inférieur au baccalauréat, contre respectivement 6 et 24 % dans les autres quartiers des mêmes unités urbaines. Enfin, si les contrats de professionnalisation sont majoritairement destinés aux jeunes, en Zus comme hors Zus, les adultes de 26 ans ou plus peuvent également y accéder. À ce titre, les entrants en contrat de professionnalisation sont moins jeunes en Zus : 30 % ont 26 ans ou plus alors qu'ils ne sont que 24 % hors Zus.

Les contrats de professionnalisation signés en Zus sont plus courts (48 % durent moins d'un an contre 42 % hors Zus), en lien avec la plus forte proportion des entrants âgés de 26 ans ou plus qui visent plus fréquemment une qualification ou certification de branche dont la durée moyenne est plus courte [9]. De même, dans un contexte où la part des qualifications de branches

augmente parmi l'ensemble des qualifications préparées, elle demeure plus élevée pour les résidents des Zus : 49 % des contrats qu'ils signent y préparent contre 39 % dans les quartiers avoisinants (tableau 14).

Enfin, les formations aux métiers de services sont prédominantes : quel que soit le lieu de résidence, plus de la moitié des contrats préparent aux métiers du commerce, du transport ou de la gestion, et 12 % aux métiers des services aux personnes. Néanmoins, les bénéficiaires résidant en Zus se forment moins souvent aux métiers du secrétariat, de la communication ou du traitement de l'information (11 % contre 13 % hors Zus) et, au contraire, davantage à ceux du bâtiment et des travaux publics (6 % contre 4 %) ou des services à la collectivité (5 % contre 3 %).

Fabien DELMAS (Dares).

Encadré 2

UNE GÉOLOCALISATION DES ZUS DÉSORMAIS « EN CONTOURS EXACTS »

La prise en compte statistique du contour numérisé des Zus a été revue par l'Insee en 2012 dans le cadre de la géolocalisation des adresses, désormais effectuée « en contours exacts ». Auparavant, la délimitation du contour des Zus se faisait selon la notion « d'îlots entiers », qui se basait sur la voirie pour repérer une adresse comme appartenant à une Zus. La nouvelle méthode est basée dans tous les cas sur la prise en compte du contour précis des Zus, et pour les petites communes sur l'utilisation conjointe de nouveaux référentiels d'origine cadastrale. Elle améliore la précision de la géolocalisation des adresses en Zus en s'appuyant strictement sur les définitions du Secrétariat général du comité interministériel des villes (SG CIV). Plus restrictive, elle conduit à exclure environ 3,6 % de la population qui était auparavant considérée comme habitant un logement situé en Zus.

De ce fait, la part des entrants en contrats aidés et en contrats de professionnalisation résidant en Zus n'est pas comparable à celle publiée les années précédentes : seules sont pertinentes les comparaisons entre les Zus et les unités urbaines englobantes à une date donnée.

Cependant, l'évolution entre 2011 et 2012 de la part des résidents parmi les embauches en contrats aidés a pu être estimée en approchant la part qui aurait été celle de 2011 si le changement de méthode de géolocalisation s'était alors appliqué (c'est-à-dire selon une délimitation des Zus « en contours exacts »). On suppose que la part des bénéficiaires de contrats aidés qui se trouvaient dans l'ancienne délimitation et ne se trouvent plus dans la nouvelle est voisine de cette même part pour la population totale. L'écart relatif de population entre les deux contours, ou taux correcteur, est reporté sur la population des bénéficiaires de contrats aidés. La part des entrants résidant en Zus ainsi estimée sur les embauches de 2011 est très voisine de celle calculée en 2012 (respectivement 12,2 % et 12,1 %) et, compte tenu de l'incertitude assez forte de plus ou moins 0,3 point qui l'affecte, on conclut à la stabilité de ce taux entre 2011 et 2012.

Pour en savoir plus

- [1] CIV (2013), *Rapport de l'observatoire national des zones urbaines sensibles*, novembre.
- [2] Bahu M. (2014), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2012 : des entrées en hausse et des contrats toujours plus ciblés sur les publics en difficulté », *Dares Analyses* n° 021, mars.
- [3] Chevalier C., Lebeaupin F. (2010), « La population des zones urbaines sensibles », *Insee Première* n°1328.
- [4] Duguet E., Leandri N., L'Horty Y., Petit P. (2007), « Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France », *Rapport et documents du CAS*.
- [5] Delmas F., Quantin S. (2012), « Les contrats aidés dans les zones urbaines sensibles en 2011 », *Dares Analyses* n° 089, novembre.
- [6] Couppié T. (2013), « Insertion des jeunes issus des quartiers sensibles : les hommes doublement pénalisés », *Cereq, Bref* n°309.
- [7] Igas (2010), *Rapport sur l'accès à l'emploi des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville*.
- [8] Sanchez R. (2013), « L'apprentissage en 2011 : hausse des entrées, surtout dans les entreprises d'au moins 50 salariés », *Dares Analyses* n° 080, novembre.
- [9] Sanchez R. (2012), « Le contrat de professionnalisation en 2011 : plus d'entrées qu'en 2010 et des contrats plus courts », *Dares Analyses* n° 021, mars.
- [10] Blinder A.S. (1973), « Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables », *Journal of Human Resources* n° 8.
- [11] Oaxaca, R. L. (1973), « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review* n° 14.
- [12] 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.

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (LÉGISLATION 2012)

La loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active a réformé les politiques d'insertion, créant le contrat unique d'insertion (CUI) qui s'est substitué aux contrats issus de la loi de cohésion sociale de janvier 2005 à partir du 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine et à partir du 1^{er} janvier 2011 dans les départements d'outre-mer. Le CUI prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) et d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE). Le contrat d'avenir (CAV) et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) ont été abrogés.

	CUI-CIE	CUI-CAE
Publics éligibles	Publics définis au niveau régional.	
Contrat de travail	CDI ou CDD de 6 à 24 mois, sauf dérogations (allocataires de minima sociaux, travailleurs handicapés,...).	
	Prolongations possibles dans la limite de 5 ans, par avenants successifs d'un an maximum pour les plus de 50 ans, les allocataires d'un minimum social (RSA, ASS, ATA, AAH), les travailleurs handicapés.	Prolongations possibles : <ul style="list-style-type: none"> • 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 ACI pour les plus de 50 ans, les travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'AAH (à titre exceptionnel).
Durée hebdomadaire	De 20 à 35 heures	
		Dérogation possible en cas de difficultés du salarié, prévue par la convention pour une durée inférieure à 20 heures. 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.
Prise en charge de l'État	Les taux de prise en charge par public sont définis par arrêtés préfectoraux et par les conseils généraux dans le cas des allocataires du RSA pour lesquels le département participe au financement.	
	Au maximum 47 % du Smic, dans la limite de 35 heures.	Au maximum 95 % du Smic, dans la limite de 35 heures. 105 % maximum pour les ACI.
Autres avantages pour l'employeur	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 taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage et taxe due au titre de l'effort de construction.

La conclusion d'un CUI est subordonnée à la signature d'une convention individuelle tripartite entre l'employeur, le salarié et l'État ou le conseil général selon les publics concernés (le président du conseil général lorsque la personne recrutée en contrat aidé est un allocataire du RSA pour lequel le département participe au financement de son contrat), contrairement aux anciens contrats conclus entre l'employeur et le prescripteur uniquement. Dans les faits, c'est le prescripteur du contrat qui signe la convention pour l'État ou le conseil général (si ce dernier a choisi de déléguer la prescription) : il peut s'agir de Pôle emploi ou d'un autre organisme du service public de l'emploi.

LES EMPLOIS D'AVENIR (LÉGISLATION 2012)

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'excédant 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.

Le projet de loi de finances pour 2013 a prévu le déploiement de 100 000 emplois d'avenir entre novembre 2012 et la fin de l'année 2013, dont 6 000 emplois d'avenir professeur. Parmi les 94 000 emplois d'avenir prévus hors emplois d'avenir professeur, 9 000 sont réservés aux territoires ultramarins et l'objectif est que 20 % bénéficient à des résidents de Zus.

(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).

UN ACCÈS PLUS IMPORTANT DES JEUNES ET DES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE AUX CONTRATS AIDÉS, EN ZUS COMME HORS ZUS

La décomposition de l'écart moyen de taux d'accès au CUI selon la méthodologie de Fairlie repose sur un taux d'accès « attendu » pour les demandeurs d'emploi résidant en Zus : celui qui serait le leur si leurs caractéristiques influent de la même manière sur l'entrée en contrats aidés que pour les résidents hors Zus (encadré 6). Estimer ce taux d'accès suppose de savoir comment les caractéristiques de la population des demandeurs d'emplois des résidents hors Zus influencent l'entrée en contrats aidés. Le tableau B présente les rapports de chance d'accès à un CUI, à principales caractéristiques observables identiques, pour la population des demandeurs d'emploi résidant en Zus, d'une part, et hors Zus, d'autre part : cet indicateur permet de comparer les inégalités d'accès au CUI, par exemple, entre un homme et une femme dont les caractéristiques autres que le sexe sont identiques (c'est-à-dire de même âge, diplôme, nationalité etc.).

Comme attendu, les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi ont un impact significatif sur leur probabilité d'accès au contrat aidé. Le sens des effets est très souvent le même en Zus et hors Zus, témoignant principalement de l'objectif de réserver les contrats aidés à un public particulier rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Mais l'intensité de ces effets peut varier entre les habitants des zones urbaines sensibles et ceux des quartiers environnants, et entre le secteur marchand et le secteur non marchand.

Tableau B • Rapport de chances d'accès au contrat unique d'insertion selon le lieu de résidence

	CUI-CAE		CUI-CIE	
	En Zus	En UU hors Zus	En Zus	En UU hors Zus
Être un homme.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Être une femme.....	1,7 ***	2,0 ***	0,7 ***	0,8 ***
Avoir moins de 26 ans.....	2,0 ***	2,0 ***	3,2 ***	2,6 ***
Avoir entre 26 et 49 ans.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Avoir 50 ans ou plus.....	0,9 ***	1,1 ***	1,2 ***	1,8 ***
Être de nationalité française.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Être de nationalité étrangère (de l'Union européenne).....	0,5 ***	0,5 ***	0,7 **	0,7 ***
Être de nationalité étrangère (hors l'Union européenne).....	0,6 ***	0,7 ***	0,6* **	0,5 ***
Être de niveau bac+2 ou plus.....	0,7 ***	0,6 ***	1,1	0,9 ***
Être de niveau bac.....	0,9 ***	0,9 ***	1,3 ***	1,4 ***
Être de niveau BEP, CAP.....	0,9 ***	0,9 ***	1,3 ***	1,4 ***
Être de niveau inférieur au BEP, CAP.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Être bénéficiaire du RSA ou du RSA majoré.....	1,8 ***	2,1 ***	0,9 ***	1,1 ***
Être non bénéficiaire du RSA.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Être inscrit depuis moins d'un an à Pôle emploi.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Être inscrit à Pôle emploi depuis 1 à 2 ans.....	3,8 ***	4,2 ***	2,7 ***	3,1 ***
Être inscrit depuis au moins deux ans à Pôle emploi.....	4,7 ***	4,5 ***	3,1 ***	2,6 ***

* Ce tableau présente les rapports de chance d'accès à un CUI, « toutes choses égales par ailleurs », associés à chaque caractéristique dans la zone de résidence ; les chiffres sont issus d'un modèle logistique expliquant le fait d'être bénéficiaire d'un CUI-CIE ou d'un CUI-CAE selon le lieu de résidence.

Seuils de significativité : *** 1 %, ** 5 %, * 10 %.

Lecture : les chances d'accès à un CUI-CIE d'une femme habitant dans un quartier Zus sont 0,7 fois celles d'un homme de mêmes caractéristiques (c'est-à-dire résidant en Zus, de même âge, nationalité, diplôme, ...) ; elle a donc 1/0,7, soit 1,4 fois moins de chances d'accéder à un CUI-CIE.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 31/12/2011 résidant en France métropolitaine, dans les unités urbaines (UU) contenant une Zus (conventions initiales et reconductions en CUI).

Source : Agence de services et de paiement ; traitement Dares-Insee.

Ainsi, en Zus comme hors Zus, les demandeurs d'emploi inscrits depuis longtemps à Pôle emploi ont plus de chances d'être embauché en CUI, marchand ou non marchand, que les autres demandeurs d'emploi de caractéristiques équivalentes. De même, être jeune donne de plus grandes chances d'accès au CUI par rapport à un demandeur d'emploi âgé de 26 à 49 ans. Pour les résidents des Zus, la durée d'inscription a un impact plus marqué : un résident des Zus inscrit depuis plus de deux ans à Pôle emploi a respectivement 4,7 et 3,1 fois plus de chances d'accéder à un CUI-CAE et à un CUI-CIE qu'un demandeur d'emploi de mêmes caractéristiques inscrit depuis moins d'un an à Pôle emploi (contre respectivement 4,5 et 2,6 fois hors Zus).

À l'inverse, les chances d'accès au CUI-CAE des demandeurs d'emploi ayant un niveau d'études élevé (au moins égal à bac+2) sont, en moyenne, 0,6 fois celles d'un demandeur d'emploi de niveau de diplôme inférieur au CAP-BEP. Dans le secteur marchand, être diplômé du supérieur en Zus n'a pas d'effet, toutes choses égales par ailleurs, sur la probabilité de signer un CUI-CIE.

À autres caractéristiques égales, les femmes ont 1,8 fois plus de chances que les hommes d'accéder à un CUI dans le secteur non marchand, de façon un peu moins marquée pour les résidents des Zus. L'impact de la perception du RSA est également contrasté. Les bénéficiaires du RSA ont un avantage relatif dans l'accès au CUI-CAE, en Zus comme hors Zus, mais cet avantage est significativement moins marqué en Zus : les « chances » d'accès d'un bénéficiaire du RSA résidant en Zus sont 1,8 fois plus fortes que celles d'un demandeur d'emploi de mêmes caractéristiques socio-démographiques, contre 2,1 fois plus fortes s'il réside hors Zus. Dans le secteur marchand, percevoir le RSA donne un léger avantage relatif dans l'accès au CUI pour les résidents hors Zus et un léger désavantage relatif pour ceux qui habitent en Zus.



LA DÉCOMPOSITION DES ÉCARTS DE TAUX D'ACCÈS AUX CONTRATS AIDÉS

Les comparaisons de probabilités d'accès aux contrats aidés s'effectuent ici entre les résidents en Zus et les résidents hors Zus des unités urbaines englobantes correspondantes (encadré 1). L'écart de probabilités d'accès peut se décomposer en deux termes :

- le premier mesure l'écart lié aux différences de caractéristiques entre les populations Zus et hors Zus ;
- le second mesure l'écart résiduel de taux d'accès à caractéristiques identiques des populations ; cet écart tient notamment au fait que les mêmes caractéristiques (âge, sexe, niveau de formation...) peuvent avoir un impact différent sur les taux d'accès selon le lieu de résidence de l'individu.

Ce type de décomposition s'appuie sur les travaux de Blinder et Oaxaca [10], [11] et peut être adapté au cas de variables binaires, comme les probabilités d'accès, en s'appuyant sur la méthodologie de Fairlie [12].

Pour mettre en œuvre ce type de décomposition, il est nécessaire d'estimer une probabilité d'accès fictive mesurant ce que serait la probabilité d'accès aux contrats aidés des demandeurs d'emploi résidant hors Zus, si cette population présentait la même « structure » que les demandeurs d'emploi en Zus : même proportion de jeunes, de personnes peu diplômées...

Plus précisément, 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 en Zus et hors Zus peut alors s'écrire :

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

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 expliquée par des différences de caractéristiques observables entre les deux populations. Ce terme serait nul si les résidents en Zus et hors Zus avaient les mêmes caractéristiques observables moyennes. 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 9 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.