

## LE DEVENIR DES RÉSIDENTS DES ZUS PASSÉS PAR UN CONTRAT AIDÉ

Six mois après la fin de leur contrat aidé, les résidents des zones urbaines sensibles (Zus) sont moins souvent en emploi durable (CDI, CDD de plus de six mois, titulaire de la fonction publique ou travailleur indépendant) que les habitants des quartiers avoisinants.

Après leur sortie d'un contrat unique d'insertion dans le secteur non marchand (CUI-CAE) en 2012, 17 % des personnes résidant en Zus sont en emploi durable. C'est le cas de 24 % de celles qui habitent dans les quartiers urbains avoisinants, soit 7 points de plus. Après un contrat aidé dans le secteur marchand (CUI-CIE), le taux de retour à l'emploi durable est de 8 points inférieur : 49 % pour les résidents des Zus, contre 57 % pour ceux des quartiers environnants.

Les résidents des Zus recrutés en CUI avaient un niveau de formation plus faible que leurs homologues des quartiers environnants et étaient plus fréquemment bénéficiaires de minima sociaux. Les CUI qu'ils ont signés sont plus souvent à durée déterminée, à temps partiel et pour des durées en moyenne plus courtes. Ces différences expliquent en grande partie que les résidents de Zus accèdent plus difficilement à un emploi durable après un CUI-CAE. Le moindre accès des résidents des Zus à l'emploi durable après un CUI-CIE ne s'explique en revanche que très partiellement par ces différences de caractéristiques. Il affecte en particulier les femmes âgées de 26 à 49 ans ou peu diplômées.

Destinés à favoriser l'insertion de personnes éloignées du marché du travail, les contrats aidés sont aussi un des outils potentiels de lutte contre les inégalités territoriales, notamment celles qui affectent les zones urbaines sensibles (Zus). Confrontés à des difficultés d'insertion professionnelle et sociale, les habitants des Zus constituent en effet un public ciblé dans l'accès à ce type de contrat (1) (encadré 1). Ils représentaient en 2012 12,1 % des entrants en contrat unique d'insertion (CUI), soit un peu plus que leur part parmi les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en début d'année (10 %) [2].

Les bénéficiaires de contrats aidés parviennent-ils à s'insérer dans les mêmes conditions sur le marché de l'emploi à l'issue de leur contrat selon qu'ils résident en Zus ou hors Zus (encadré 2)? Si des différences d'insertion existent, peuvent-elles s'expliquer par des différences de profils entre ces deux populations de bénéficiaires? Au-delà d'une analyse en moyenne, les écarts d'accès à l'emploi durable selon la zone de résidence sont-ils plus marqués pour certaines catégories?

(1) Ce ciblage a été renforcé avec la mise en place des emplois d'avenir fin 2012 : en 2013, 17,1 % des embauches en emploi d'avenir du secteur non marchand ont concerné des jeunes habitant un quartier classé en Zus [1]. Aucun jeune n'étant sorti d'emploi d'avenir en 2012, les emplois d'avenir ne sont pas traités dans la présente publication.

## Les résidents de Zus sont davantage accompagnés mais moins formés durant leur contrat aidé

Pour favoriser l'intégration dans l'emploi durable une fois le contrat terminé, la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 prévoit que le salarié embauché en CUI peut bénéficier pendant celui-ci de l'appui du service public de l'emploi (SPE) à travers des rencontres avec un conseiller Pôle emploi, un référent RSA du conseil général, ou encore un conseiller de mission locale. Cet accompagnement externe est nettement plus fréquent pour les résidents des Zus, dans le secteur non marchand (39 % des sortants de 2012 en ont bénéficié contre 32 % parmi les résidents des quartiers environnants) comme dans le secteur marchand (20 % contre 14 % en 2012), ce qui confirme un suivi plus systématique des publics les plus éloignés de l'emploi [3]. La mise en œuvre d'un tutorat interne à la structure d'accueil est en revanche globalement similaire pour les bénéficiaires résidant en Zus et dans les quartiers hors Zus des mêmes agglomérations.

Par ailleurs, les textes relatifs au CUI prévoient que le bénéficiaire peut avoir accès aux formations utiles pour développer ses compétences professionnelles. Dans le secteur marchand (CUI-CIE) où la définition d'action de formation est optionnelle, les salariés déclarent moins souvent avoir été formés durant leur contrat lorsqu'ils résident en Zus : 19 % des personnes sorties en 2012 déclarent en avoir bénéficié lorsqu'elles résident en Zus contre 23 % hors Zus. Dans le secteur non marchand (CUI-CAE) où l'employeur a l'obligation de programmer des actions de formation lorsque c'est nécessaire, 37 % des personnes sorties en 2012 déclarent avoir été formées durant leur contrat aidé, indépendamment du lieu de résidence (tableau 1).

## L'accès à l'emploi durable est inférieur d'environ 8 points pour les sortants de contrat aidé résidant en Zus

Six mois après leur sortie de contrat aidé en 2012, les bénéficiaires résidant en Zus sont moins souvent en emploi que leurs homologues des quartiers environnants. Après un contrat aidé du secteur marchand (CUI-CIE) leur taux d'emploi est inférieur de 7 points à celui des autres bénéficiaires des mêmes agglomérations, de 8 points après un contrat dans le secteur non marchand (CUI-CAE), (tableau 2). Le constat est similaire s'agissant de l'accès à l'emploi durable (2) : 17 % des résidents des Zus occupent un emploi durable après un CUI-CAE et 49 % après un CUI-CIE, contre respectivement 24 % et 57 % des résidents des quartiers avoisinants (tableau 2). Ces écarts varient peu selon le sexe : 7 points pour les femmes et 8 points pour les hommes pour les sortants de CUI-CIE et 7 points chez les femmes et 6 points chez les hommes pour les sortants de CUI-CAE. Quel que soit le secteur, l'écart d'accès à l'emploi durable selon le lieu de résidence pour les sortants de 2012 est proche de celui observé pour les sortants de 2011. Dans un contexte où les conditions d'insertion à la sortie d'un CUI se sont détériorées pour l'ensemble de la population en 2012 [4], cette détérioration n'a pas plus affecté les résidents des Zus que ceux des agglomérations environnantes.

Six mois après la fin de leur contrat en 2012, la part des sortants de CUI se trouvant au chômage est également de 7 à 9 points supérieure pour les résidents des Zus : 65 % sont au chômage après un CUI-CAE et 39 % après un CUI-CIE, contre 56 % et 32 % parmi les résidents hors Zus des quartiers concernés (tableau 2).

La qualité de l'emploi occupé après la fin du contrat aidé est également légèrement moins bonne pour les bénéficiaires résidant en Zus. En effet, si les contrats signés après un CUI-CIE sont majoritairement à durée indéterminée et fréquemment à temps complet quel que soit le

(2) CDI, CDD de plus de six mois, titularisation dans la fonction publique ou travailleur indépendant.

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. Les 717 Zus de France métropolitaine comptaient en 2006, 4,2 millions de personnes. Leurs habitants y sont notamment plus jeunes et moins qualifiés et on observe une forte prévalence du chômage et de la pauvreté.

L'analyse ici conduite compare les bénéficiaires de CUI résidant en Zus à la signature de leur contrat aux bénéficiaires résidant dans les autres quartiers des mêmes agglomérations (unité urbaines contenant des Zus). 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 Zus » peut être plus éclairante que la comparaison entre les quartiers Zus et tout le reste du territoire métropolitain.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les Zus et les quartiers en contrat urbain de cohésion sociale (Cucs) ont été remplacés par les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QP). Ces derniers sont désormais au nombre de 1 300 et situés dans les agglomérations de plus de 10 000 habitants. Le choix de ces nouveaux périmètres d'application de la politique de la ville s'est fondé uniquement sur des critères de revenu [6].

Tableau 1 • Déroulement du contrat aidé

En %

	2011				2012			
	CUI-CAE		CUI-CIE		CUI-CAE		CUI-CIE	
	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus
<b>Durée effective de la convention</b>								
De moins de 6 mois .....	15,9	15,5	20,4	17,9	17,1	19,2	20,6	18,9
De 6 à 11 mois.....	64,1	58,2	41,7	37,7	74	70,2	48,1	47,3
De 12 mois ou plus .....	20,0	26,3	37,9	44,4	8,9	10,6	31,3	33,8
<b>Formation effectivement dispensée</b>								
Suivi effectif d'une formation .....	36,3	36,0	18,9	23,4	37,0	37,8	19,3	23,5
<i>Dont :</i> une durée de moins de 8 heures .....	6,8	6,4	4,0	5,0	7,3	6,9	4,2	5,3
une durée de 8 à 35 heures.....	16,5	17,3	7,9	10,5	16,8	18,3	7,9	10,1
une durée de plus de 35 heures .....	10,1	9,6	5,0	6,1	9,7	9,6	5,5	6,0
ND .....	2,9	2,7	2,0	1,8	3,2	3,0	1,7	2,1
<b>Accompagnement externe</b>								
Présence d'un accompagnement extérieur à l'établissement .....	35,9	28,7	20,2	13,4	39,2	31,8	19,6	13,7
<i>Dont :</i> au moins une fois par mois.....	11,0	7,3	5,7	3,5	12,4	8,4	5,8	3,7
au moins une fois par trimestre .....	12,7	10,3	7,1	4,4	13,7	12,0	6,1	4,7
moins d'une fois par trimestre.....	5,8	6,3	3,4	2,8	6,4	6,5	4,3	2,8
ND .....	6,4	4,8	4,0	2,7	6,7	4,9	3,4	2,5
<b>Présence d'un tuteur ou accompagnement interne</b>								
Présence d'un tuteur au sein de l'établissement.....	47,9	45,1	25,2	26,9	50,8	47,6	27,8	27,8
<i>Dont :</i> au moins une fois par mois.....	29,0	25,8	16,9	17,3	30,4	27,6	17,4	18,2
au moins une fois par trimestre .....	7,0	6,7	1,8	2,1	7,7	7,2	2,5	2,0
moins d'une fois par trimestre.....	3,7	4,2	1,5	1,6	3,5	4,3	1,6	1,4
ND .....	8,2	8,4	5,0	5,9	9,2	8,5	6,3	6,2
<b>Rupture de la convention</b>								
Rupture du contrat.....	16,7	17,6	29,5	29,9	16,4	18,9	26,2	23,7
<i>Dont :</i> licenciement.....	0,9	0,9	6,6	6,1	0,7	0,7	4,0	3,0
rupture anticipé du contrat.....	15,4	15,9	13,9	15,0	14,7	17,1	11,7	9,8
ND .....	0,4	0,8	9,0	8,8	1,0	1,1	10,5	10,9

ND : non disponible.

Lecture : 37 % des personnes sorties d'un CUI-CAE en 2012 et résidant en Zus ont effectivement bénéficié d'une formation au cours de leur contrat aidé.

Champ : sortants de CUI résidant en France métropolitaine dans une unité urbaine englobante.



Source : ASP ; traitement Dares-Insee.

Tableau 2 • Situation six mois après la sortie du CUI, selon le type de contrats et le lieu de résidence

En %

	2011				2012			
	CUI-CAE		CUI-CIE		CUI-CAE		CUI-CIE	
	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus
<b>En emploi .....</b>	<b>33,0</b>	<b>41,0</b>	<b>59,0</b>	<b>66,0</b>	<b>27,0</b>	<b>35,0</b>	<b>57,0</b>	<b>64,0</b>
<i>Dont en emploi durable.....</i>	<i>20,0</i>	<i>27,0</i>	<i>49,0</i>	<i>56,0</i>	<i>17,0</i>	<i>24,0</i>	<i>49,0</i>	<i>57,0</i>
<b>Situation principale</b>								
Emploi salarié dans un autre contrat aidé .....	7,7	7,4	5,9	4,9	5,9	6,0	3,5	2,6
Emploi salarié non aidé .....	25,0	33,0	52,0	60,0	21,0	28,0	52,0	60,0
Travailleur indépendant .....	0,3	0,8	1,1	1,5	0,3	0,8	1,0	1,2
Stage de formation, reprise d'études.....	3,4	4,5	1,8	1,7	3,6	5,1	1,5	1,8
Chômage.....	60,0	51,0	36,0	30,0	65,0	56,0	39,0	32,0
Inactivité.....	4,4	3,5	3,5	2,3	4,4	3,8	3,3	2,9

Lecture : 27 % des personnes sorties de CUI-CAE en 2012 et résidant en Zus sont en emploi six mois après la fin de leur contrat aidé ; 21 % sont en emploi salarié non aidé.

Champ : sortants de CUI résidant en France métropolitaine dans une unité urbaine englobante.



Source : ASP ; traitement Dares-Insee.

Encadré 2

## L'ENQUÊTE AUPRÈS DES SORTANTS DE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

Afin de mesurer l'insertion professionnelle à l'issue des contrats uniques d'insertion (CUI), la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la Dares ont confié à l'Agence de services et de paiement (ASP) la réalisation d'une enquête en continu auprès de l'ensemble des personnes sorties depuis six mois de ces contrats (CUI). Un questionnaire court est envoyé par voie postale à tous les sortants, six mois après la fin de l'aide de l'État associée au contrat. Une relance systématique est effectuée un mois après le premier envoi. Au-delà de l'insertion professionnelle, l'objectif de l'enquête est de recueillir de l'information sur le déroulement du contrat (formation, accompagnement) et l'opinion qu'en ont les anciens salariés.

Le taux de réponse des sortants en 2011 est de 41 % et de 36 % en 2012. Un traitement statistique de la non-réponse a été effectué afin d'assurer la représentativité des résultats à l'ensemble des sortants. Compte tenu de ces taux de réponse, les résultats issus de l'enquête constituent une approximation de ceux qui auraient été obtenus si tous les sortants avaient répondu à l'enquête. Les taux d'insertion dans l'emploi sont donc connus avec une certaine marge d'incertitude, qui n'affecte en rien la pertinence de la comparaison Zus/hors Zus qui est ici l'angle privilégié.

lieu de résidence (tableau 3), les habitants des Zus en emploi signent un peu plus de contrats d'interim ou de CDD (22 % contre 20 % hors Zus) et un peu moins de CDI (78 % contre 80 %). Ils sont aussi plus souvent à temps partiel : 28 % parmi les sortants de CUI-CIE résidant en Zus en emploi contre 24 % parmi les autres sortants des mêmes agglomérations. Après un CUI-CAE, les personnes en emploi sont plus fréquemment en CDD lorsqu'elles résident dans un quartier classé Zus.

### Les facteurs pénalisant l'insertion durable dans l'emploi se retrouvent plus souvent chez les sortants résidant en Zus

Une partie des écarts constatés sur les taux d'accès à l'emploi tient aux différences de profils entre les résidents des Zus et les autres urbains des mêmes agglomérations, tant en ce qui concerne les caractéristiques individuelles que la nature du contrat aidé. En effet, tous ces facteurs (âge, diplôme, type d'employeur, nature du métier exercé lors du CUI), malgré le passage en contrat aidé, gardent un impact notable sur les conditions d'insertion dans l'emploi.

Les personnes allocataires du revenu de solidarité active (RSA) avant leur entrée en CUI sont ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », moins souvent en emploi durable six mois après la fin du contrat. De même, à autres caractéristiques du bénéficiaire, de l'employeur et du contrat

comparables, ne pas avoir de diplôme ou un niveau inférieur au CAP-BEP diminue fortement les chances d'être en emploi durable à l'issue d'un CUI par rapport à toutes les autres situations (tableaux 4 et 5). Les hommes âgés de 50 ans ou plus sont aussi moins souvent en emploi que les sortants âgés de 26 à 49 ans.

En ce qui concerne le déroulement du contrat, dans le secteur marchand, le taux d'emploi durable est nettement plus faible lorsque le contrat a été rompu avant le terme prévu ; inversement lorsque le contrat va à son terme, le salaridé est fréquemment maintenu dans l'entreprise à l'issue du CUI-CIE, d'où un taux d'emploi durable plus élevé. De même, avoir signé un CUI-CIE en CDI permet de bénéficier ensuite d'une insertion favorable, le plus souvent en restant chez l'employeur d'accueil. Dans le secteur non marchand, lorsque l'embauche en CUI-CAE a eu lieu dans un atelier et chantier d'insertion (ACI) (3), la probabilité d'être en emploi six mois après la fin de ce contrat est beaucoup plus faible. En effet, les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE), et plus particulièrement les ACI, favorisent le retour progressif à l'emploi de personnes durablement éloignées du marché du travail. Cet effet reflète donc la persistance des difficultés d'insertion professionnelle de ce public à la fin du contrat aidé.

La plupart des caractéristiques associées à une moindre probabilité d'emploi après un CUI se retrouvent plus souvent en Zus : en effet, les résidents des Zus en CUI se distinguent par un niveau de formation plus faible, la perception plus

(3) Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont un des quatre types de structures de l'insertion par l'activité économique. Jusqu'en 2014, ces derniers proposaient des contrats aidés du secteur non marchand aux personnes en grande difficulté d'insertion, pour la plupart allocataires du RSA (58 % des entrants en CUI-CAE dans les ACI sont allocataires du RSA en 2012 [5]).

Tableau 3 • **Caractéristiques des emplois salariés occupés six mois après la fin du contrat unique d'insertion (CUI)**

En %

	2011				2012			
	CUI-CAE		CUI-CIE		CUI-CAE		CUI-CIE	
	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	En unités urbaines englobantes hors Zus
<b>Type de contrat</b>								
CDD de moins de 6 mois.....	12,5	13,2	5,0	5,2	12,3	12,1	5,1	5,3
CDD de 6 mois ou plus.....	46,0	43,2	12,9	10,7	49,0	46,7	12,5	11,2
CDI.....	30,1	33,4	75,8	79,9	27,2	31,9	77,7	80,1
En mission d'interim ou vacation de 6 mois ou plus..	3,8	2,9	2,8	1,2	4,1	2,5	1,7	1,1
En mission d'interim ou vacation de moins de 6 mois	5,0	3,7	2,8	2,8	4,9	3,5	3,0	2,1
Titulaire de la fonction publique.....	2,6	3,6	0,7	0,2	2,5	3,3	0,0	0,2
<b>Temps de travail</b>								
Temps complet.....	52,3	53,7	76,7	79,2	52,9	51,6	72,4	75,9
Temps partiel.....	47,7	46,3	23,3	20,8	47,1	48,4	27,6	24,1
<b>Employeur</b>								
Même employeur, même poste.....	33,3	36,2	61,2	62,7	32,9	34,5	63,8	67,7
Même employeur, poste différent.....	10,6	10,3	5,5	4,1	10,4	9,5	5,0	4,6
Autre employeur.....	56,1	53,5	33,3	33,2	56,7	56,0	31,2	27,7
<b>Statut de l'employeur</b>								
Collectivité territoriale (commune, département, région.....)	14,8	17,4	1,7	1,5	16,5	18,1	1,6	1,8
Établissement public (hôpital, lycée, collège.....)	19,5	18,7	2,0	1,5	21,4	21,0	1,7	1,4
Association.....	24,5	27,0	3,0	3,0	29,0	29,6	6,2	4,4
Entreprise privée de moins de 10 salariés.....	7,5	8,3	34,9	39,9	5,2	6,0	35,5	43,0
Entreprise privée de 10 salariés ou plus.....	18,1	16,7	50,1	47,3	17,8	17,0	45,0	43,8
Autres.....	15,6	11,9	8,3	6,8	10,1	8,3	10,0	5,6



Lecture : 49 % des personnes sorties de CUI-CAE en 2012 résidant en Zus et en emploi salarié six mois après la fin de leur contrat aidé sont en CDD de six mois ou plus. Champ : sortants de CUI résidant en France métropolitaine dans une unité urbaine englobante et en emploi salarié six mois après leur sortie du contrat aidé.

Source : ASP ; traitement Dares-Insee.

Tableau 4 • Effet des caractéristiques individuelles et des conditions d'emploi en CUI-CIE sur la probabilité d'être en emploi durable six mois après la fin du CUI-CIE

	CUI - CIE			
	En Zus		Unités urbaines englobantes hors Zus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Caractéristiques sociodémographiques</b>				
Avoir 50 ans ou plus.....	-0,01	-0,11***	-0,03*	-0,05***
Avoir entre 26 et 49 ans.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Avoir moins de 26 ans.....	-0,03	-0,03	-0,04**	-0,02
Être de nationalité française.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Être de nationalité étrangère.....	-0,09	-0,05	0,01	0,00
Être travailleur handicapé.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Être travailleur non handicapé.....	0,09	0,11*	0,07**	0,04*
Ne pas être bénéficiaire du RSA.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Être bénéficiaire du RSA.....	-0,13***	-0,18***	-0,10***	-0,12***
<b>Avoir un niveau de formation</b>				
Inférieur au CAP-BEP.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Équivalent au CAP-BEP.....	0,00	-0,04	0,04	0,00
Équivalent au bac.....	0,03	0,08	0,06**	0,03
Supérieur au bac.....	0,16**	0,10*	0,12***	0,07***
<b>Être inscrit à Pôle emploi depuis</b>				
Ne pas être inscrit à Pôle emploi.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Moins de 6 mois.....	0,02	0,07	0,01	0,02
6 à 11 mois.....	0,08	0,04	-0,02	0,00
12 à 23 mois.....	0,06	-0,04	-0,01	-0,02
24 mois ou plus.....	0,05	-0,04	-0,04	-0,04
<b>Déroulement du contrat et conditions d'emploi</b>				
Avoir effectué un CUI-CIE de moins de 6 mois.....	-0,04	-0,11*	-0,08***	-0,16***
Avoir effectué un CUI-CIE de plus de 6 mois et de moins d'un an.....	-0,06	-0,06*	-0,04***	-0,08***
Avoir effectué un CUI-CIE de plus d'un an.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Avoir été embauché en CUI-CIE</b>				
En CDD.....	-0,31***	-0,31***	-0,28***	-0,26***
En CDI.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps complet (35 heures ou plus).....	-0,06	0,08*	0,00	0,06***
Temps partiel (entre 26 et 35 heures).....	0,07	0,03	-0,02	0,02
Temps partiel (de moins de 26 heures).....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Avoir travaillé en CUI-CIE dans une entreprise de</b>				
Moins de 10 salariés.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
10 à 19 salariés.....	0,09	0,03	0,05**	0,05**
20 à 49 salariés.....	-0,01	0,09**	0,05**	0,06***
50 salariés ou plus.....	0,11**	0,09**	0,04*	0,06***
<b>Avoir bénéficié</b>				
D'un tutorat au sein de l'établissement.....	0,04	0,05	0,02	0,03**
D'aucun tutorat.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
D'un accompagnement extérieur.....	0,05	0,02	-0,01	-0,01
D'aucun accompagnement extérieur.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Rupture du contrat.....	-0,45***	-0,42***	-0,38***	-0,37***
Non rupture du contrat.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Avoir exercé un métier lié à</b>				
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux.....	0,06	0,16*	0,05	0,01
Art et façonnage d'ouvrages d'art.....	-0,41***		0,02	-0,06
Banque, assurances et immobilier.....	-0,24**	-0,06	0,05	-0,02
Commerce, vente et grande distribution.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Communication, média et multimédia.....	0,18	-0,03	0,01	0,00
Construction, bâtiment et travaux publics.....	0,13	-0,05	0,04	-0,04*
Hôtellerie - restauration, tourisme, loisirs et animation.....	0,01	-0,01	-0,05**	-0,05**
Industrie.....	0,08	-0,01	0,02	0,07***
Installation et maintenance.....	-0,05	-0,05	0,04	0,03
Santé.....	0,06	-0,08	0,11***	0,14***
Services à la personne et à la collectivité.....	0,00	0,08	0,06**	0,04
Spectacle.....	0,14		0,08	0,03
Support à l'entreprise.....	-0,03	-0,05	0,02	0,06**
Transport et logistique.....	-0,02	0,05	-0,01	0,00



Source : ASP ; traitement Dares-Insee.

Note : les colonnes mesurent les écarts de probabilité d'accès à l'emploi durable par rapport au profil moyen selon le sexe et le lieu de résidence du salarié, six mois après sa sortie du contrat aidé. Les calculs sont pondérés. Les coefficients marqués \* sont significatifs à un seuil de 10 %, ceux marqués \*\* significatifs à un seuil de 5 % et ceux marqués \*\*\* significatifs à un seuil de 1 %. Les autres ne sont pas significatifs.

Lecture : avoir un niveau de formation supérieur au baccalauréat va de pair pour les femmes résidant en Zus avec un meilleur accès à un emploi durable six mois après la fin de leur CUI-CIE (+16 points par rapport au profil moyen).

Champ : France métropolitaine, sortants de CUI-CIE en 2011 et 2012 résidant dans une unité urbaine englobante.

fréquente du RSA avant l'embauche, ainsi que par des CUI plus souvent en CDD (4) et des durées de convention plus courtes [1]. Ils ont donc mécaniquement moins de chances de trouver un emploi à leur sortie de contrat. C'est pourquoi il est nécessaire d'identifier dans ces écarts bruts la part qui peut s'expliquer par des différences objectives

de composition sociodémographique, de déroulement du contrat et de conditions d'emploi en CUI (encadré 3).

(4) 69 % des résidents des Zus sortis de CUI-CIE en 2011 ou 2012 étaient en CDI, contre 73 % de leurs homologues des quartiers avoisinants.

Tableau 5 • Effet des caractéristiques individuelles et des conditions d'emploi en CUI-CAE sur la probabilité d'être en emploi durable six mois après la fin du CUI-CAE



	CUI - CAE			
	En Zus		Unités urbaines englobantes hors Zus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Caractéristiques sociodémographiques</b>				
Avoir 50 ans ou plus.....	-0,01	-0,03***	-0,05***	-0,04***
Avoir entre 26 et 49 ans.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Avoir moins de 26 ans.....	-0,03***	-0,03**	-0,05***	-0,02***
Être de nationalité française.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Être de nationalité étrangère.....	0,00	0,03	-0,02	0,02
Être travailleur handicapé.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Être travailleur non handicapé.....	0,07***	0,02	0,06***	0,02**
Ne pas être bénéficiaire du RSA.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Être bénéficiaire du RSA.....	-0,06***	-0,06***	-0,11***	-0,08***
<b>Avoir un niveau de formation</b>				
Inférieur au CAP-BEP.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Équivalent au CAP-BEP.....	0,03**	0,01	0,02***	0,02**
Équivalent au bac.....	0,05***	0,06***	0,06***	0,08***
Supérieur au bac.....	0,15***	0,11***	0,16***	0,13***
<b>Être inscrit à Pôle emploi depuis</b>				
Ne pas être inscrit à Pôle emploi.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Moins de 6 mois.....	-0,01	0,00	0,00	0,00
6 à 11 mois.....	-0,01	0,02	-0,01	-0,01
12 à 23 mois.....	-0,02	-0,01	-0,02**	-0,03***
24 mois ou plus.....	-0,03**	-0,02	-0,05***	-0,06***
<b>Déroulement du contrat et conditions d'emploi</b>				
Avoir effectué un CUI-CAE de moins de 6 mois.....	-0,03	-0,05**	-0,06***	-0,06***
Avoir effectué un CUI-CAE de plus de 6 mois et de moins d'un an.....	-0,03***	-0,01	-0,03***	-0,05***
Avoir effectué un CUI-CAE de plus d'un an.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Avoir été en embauché en CUI-CAE à</b>				
Temps complet (35 heures et plus).....	0,13***	0,10***	0,13***	0,14***
Temps partiel (entre 26 et 35 heures).....	0,01	0,01	0,02***	0,02***
Temps partiel (de moins de 26 heures).....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Avoir travaillé en CUI-CAE dans une entreprise de:</b>				
Moins de 10 salariés.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
10 à 19 salariés.....	0,01	0,01	0,02**	-0,01
20 à 49 salariés.....	0,01	0,02	0,02**	0,00
50 salariés ou plus.....	0,03**	0,00	0,01	-0,01
<b>Avoir bénéficié</b>				
D'un tutorat au sein de l'établissement.....	0,01	0,02***	0,01	0,00
D'aucun tutorat.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
D'un accompagnement extérieur.....	-0,01	0,00	-0,01**	-0,02***
D'aucun accompagnement extérieur.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Rupture du contrat.....	0,07***	0,15***	0,11***	0,11***
Non rupture du contrat.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Statut de l'établissement</b>				
Commune.....	-0,01	0,02	0,03***	0,00
Établissement public d'enseignement (lycée, collège).....	-0,05***	-0,02	-0,06***	-0,01
Établissement sanitaire public.....	-0,03*	0,04	-0,05***	-0,02
Autre établissement public.....	-0,01	0,01	-0,04***	-0,02*
Autre personne morale.....	0,03	0,15**	0,01	0,03
Autre collectivité territoriale.....	-0,05**	-0,01	-0,04***	-0,05***
Association.....	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Atelier ou chantier d'insertion (ACI).....	-0,10***	-0,09***	-0,13***	-0,11***

Source : ASP ; traitement Dares-Insee.

Note : les colonnes mesurent les écarts de probabilité d'accès à l'emploi durable par rapport au profil moyen selon le sexe et le lieu de résidence du salarié, six mois après sa sortie du contrat aidé. Les calculs sont pondérés. Les coefficients marqués \* sont significatifs à un seuil de 10 %, ceux marqués \*\* significatifs à un seuil de 5 % et ceux marqués \*\*\* significatifs à un seuil de 1 %. Les autres ne sont pas significatifs.

Lecture : avoir un niveau de formation supérieur au baccalauréat va de pair pour les femmes résidant en Zus avec un meilleur accès à un emploi durable six mois après la fin de leur CUI-CAE (+15 points par rapport au profil moyen).

Champ : France métropolitaine, sortants de CUI-CAE en 2011 et 2012 résidant dans une unité urbaine englobante.

## Le déficit d'accès à l'emploi durable des résidents de Zus après un CUI-CAE s'explique essentiellement par des différences de caractéristiques observées

De fait, dans le secteur non marchand, ces différences de caractéristiques (ou effet de composition) expliquent une forte part de l'écart de taux d'emploi observé après un CUI entre résidents des Zus et bénéficiaires des quartiers environnants : 5 points sur les 7 points (tableau 6). Pour les femmes, plus de 4 des 7 points d'écart sont attribuables à des niveaux de diplôme plus bas ainsi qu'à un nombre plus élevé d'allocataires du

RSA et d'embauches réalisées par des ACI. Pour les hommes, cette part expliquée est de près de 5 points sur 7 et résulte en premier lieu d'une proportion plus élevée d'embauches en CUI-CAE dans des ACI.

## Même toutes choses égales par ailleurs, les résidents de Zus s'insèrent beaucoup moins bien après un CUI-CAE

En revanche, dans le secteur marchand, la part non expliquée reste importante. Même une fois tenu compte des différences de caractéristiques, les femmes résidant en Zus s'insèrent beaucoup

## LA DÉCOMPOSITION DES ÉCARTS DE TAUX D'INSERTION DANS L'EMPLOI DURABLE À LA SORTIE DU CUI

L'analyse des écarts observés entre deux groupes sur un indicateur fait souvent appel aux méthodes de décomposition proposées par Oaxaca et Blinder [7] [8]. Elles permettent de dissocier, parmi les écarts moyens, ce qui relève de différences de caractéristiques observables entre les personnes des deux groupes de ce qui relève de facteurs résiduels.

La méthode ici utilisée s'adapte au cas des variables binaires en s'appuyant sur les travaux de Fairlie [9]. On modélise la probabilité d'être en emploi durable six mois après la fin du contrat unique d'insertion (CUI) dans le groupe des résidents hors Zus des agglomérations contenant une Zus, et on applique les paramètres estimés aux résidents des quartiers Zus. On obtient alors un taux potentiel d'emploi durable attendu pour chaque résident de Zus qui correspond à la probabilité théorique qu'auraient ces derniers d'accéder à un emploi durable si leurs caractéristiques propres (âge, niveau de diplôme, ancienneté de l'inscription à Pôle emploi, durée du CUI, etc.) étaient valorisées comme celles des personnes résidant dans les quartiers avoisinants. L'écart entre le taux potentiel attendu pour les résidents de Zus et le taux d'emploi observé hors Zus correspond à la part de l'écart moyen induite par des différences de caractéristiques sociodémographiques et de déroulement du contrat aidé entre les deux territoires (proportion de personnes peu qualifiées, de CUI effectué dans les ateliers et chantiers d'insertion, etc.). L'écart entre le taux d'emploi attendu en Zus et le taux d'emploi effectivement observé correspond à l'écart inexpliqué « toutes caractéristiques prises en compte égales par ailleurs », contenant à la fois des facteurs inobservables non pris en compte dans la décomposition mais aussi une mesure des « effets quartier », dont on présuppose qu'il joue un rôle intrinsèque sur les conditions d'insertion des individus y résidant [10].

Plus formellement, si on représente le taux d'insertion dans l'emploi durable six mois après la fin du CUI par la variable binaire égale à 1 pour les bénéficiaires qui accèdent à l'emploi durable 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 bénéficiaires ainsi que celles de leur contrat aidé, l'écart de taux d'insertion entre les résidents hors Zus et Zus peut alors s'écrire :

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

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 des bénéficiaires résidant hors Zus, largement majoritaire.

Tableau 6 • Écarts de taux d'accès à un emploi durable six mois après la fin du CUI, selon le sexe, l'âge et le niveau de formation : décomposition de l'écart Zus - quartiers avoisinants

	Ensemble			
	CUI - CAE		CUI - CIE	
	Écart de probabilité observé (en points)	Écart expliqué (en points)	Écart de probabilité observé (en points)	Écart expliqué (en points)
<b>Ensemble</b> .....	-7	-5***	-8	-3***
Femmes .....	-7	-4***	-9	-4***
Hommes .....	-7	-5***	-7	-2***
<b>Hommes</b>				
Moins de 26 ans .....	-9	-6***	-4	-3***
26 à 49 ans .....	-6	-4***	-8	-3***
50 ans ou plus .....	-6	-4***	-10	NS
<b>Femmes</b>				
Moins de 26 ans .....	-7	-5***	-4	-1*
26 à 49 ans .....	-8	-5***	-13	-5***
50 ans ou plus .....	-5	-3***	-11	-3***
<b>Hommes</b>				
Non diplômé .....	-3	-2***	-5	-3***
Niveau secondaire .....	-6	-3***	-5	-1***
Niveau supérieur au Bac .....	-7	-2***	-7	NS
<b>Femmes</b>				
Non diplômé .....	-4	-2***	-8	-4***
Niveau secondaire .....	-5	-2***	-9	-3***
Niveau supérieur au Bac .....	-6	-2***	-5	NS

Note : les calculs sont pondérés. Les coefficients marqués \* sont significatifs à un seuil de 10 %, ceux marqués \*\* significatifs à un seuil de 5 % et ceux marqués \*\*\* significatifs à un seuil de 1 %. Les autres ne sont pas significatifs.

Lecture : le taux moyen d'accès à un emploi durable après un CUI-CIE des femmes résidant en Zus est de 9 points inférieur à celui des femmes résidant hors Zus ; 4 de ces 9 points sont expliqués par des différences de caractéristiques socioprofessionnelles, de déroulement du contrat ou de conditions d'emploi en CUI-CIE.

Champ : France métropolitaine, sortants de CUI en 2011 et 2012 résidant dans une unité urbaine englobante.

moins bien après un CUI-CIE: ainsi, plus de la moitié de l'écart de taux d'emploi reste inexpliqué (5 points sur 9), (tableau 6). Le constat est le même chez les hommes pour lesquels seuls 2 des 7 points de l'écart observé peuvent être imputés à des différences de caractéristiques: principalement à des différences de nature du CUI signé - moins souvent sous forme de CDI pour les résidents des Zus - mais également à des différences

de profil des bénéficiaires (moindre niveau de diplôme, proportion plus élevée d'allocataires du RSA...).

L'écart de taux d'accès à l'emploi durable des personnes sorties de CUI selon qu'elles résident en Zus ou dans des quartiers voisins varie-t-il selon l'âge ou le niveau de diplôme des populations concernées? Est-il concentré dans certaines sous-populations et plus homogène dans d'autres?



Source : ASP ; traitement Dares-Insee.

## Le déficit d'accès à l'emploi durable en Zus après un CUI-CIE est plus marqué pour les femmes de 26 à 49 ans et pour les femmes peu diplômées

La décomposition des écarts de taux d'emploi donne des résultats contrastés par catégories d'âge et de diplôme (tableau 6). Ainsi, cet écart est particulièrement marqué pour les femmes âgées de 26 à 49 ans après un CUI-CIE (13 points) et il ne s'explique qu'en partie par les différences de caractéristiques prises en compte : 5 des 13 points leur sont en effet attribuables. Chez les hommes, le déficit d'accès à l'emploi durable après un CUI-CIE tend à s'accroître avec l'âge, atteignant 10 points pour les plus de 50 ans, et est plus fort pour les diplômés du supérieur (7 points d'écart observé sur le taux d'emploi durable par rapport aux autres hommes diplômés du supérieur des quartiers avoisinants, contre 5 points pour les niveaux de diplôme inférieurs). Pour les femmes, si cet écart est de 5 points pour les diplômées du supérieur, il est plus élevé pour les niveaux de diplôme inférieurs : 8 points pour les non diplômées et 9 points pour les diplômées du secondaire chez lesquelles seuls 2 points de cet écart s'expliquent par des différences de caractéristiques objectives.

Après un CUI-CAE, le déficit d'accès à l'emploi durable des résidents des Zus a en revanche tendance à se réduire avec l'âge et, comme vu précédemment, les différences de caractéristiques prises en compte en expliquent une bonne part (plus de 60 % en moyenne). Ainsi, par exemple, l'écart avec les résidents des autres quartiers n'est plus que de 2 points chez les plus de 50 ans une fois tenu compte des différences de caractéristiques individuelles et de conditions d'emploi.

Une part significative des écarts d'insertion dans l'emploi durable à l'issue d'un CUI entre les résidents des Zus et les résidents des quartiers environnants reste donc inexpliquée. Ces résultats suggèrent que des « effets quartier » contribuent probablement à expliquer les difficultés persistantes d'insertion rencontrées par les résidents des Zus, en particulier dans le secteur marchand. Cet « effet quartier » peut recouvrir à la fois le fait que les sortants de contrats aidés qui ne sont pas maintenus chez leur employeur sont confrontés à nouveau à la situation du marché du travail dans leur environnement direct, objectivement plus défavorable en Zus, et un effet de discrimination lié au lieu de résidence (encadré 4). Pour autant, l'impact du lieu de résidence reste très probablement surestimé et toute la part inexpliquée des écarts ne peut être considérée comme un « effet quartier ». En effet, la décomposition des écarts ne tient pas compte de facteurs qui pourraient avoir une influence sur l'opportunité d'accéder à un emploi durable à la fin du CUI mais qui ne sont pas observés dans les données utilisées. À titre d'exemple, les compétences mesurées ici uniquement par le niveau de diplôme pourraient être précisées si l'on disposait aussi de la spécialisation suivie, certaines, au sein d'un niveau de formation donné, pouvant être moins valorisées sur le marché du travail. De même, l'effet du lieu de résidence ici mesuré peut inclure d'autres facteurs de discrimination, tels que ceux liés à l'origine ethnique ou migratoire.

**Fabien DELMAS (Dares), Simon QUANTIN (Insee).**

### Pour en savoir plus

- [1] Delmas F. (2015), « Les contrats aidés dans les Zus en 2013. Les résidents des Zus accèdent davantage que les autres urbains aux contrats aidés non marchands », *Dares Analyses* n° 021, mars.
- [2] Delmas F. (2014), « Les contrats aidés dans les Zus en 2012. Un accès plus important au CUI-CAE dans les zones urbaines sensibles », *Dares Analyses* n° 022, mars.
- [3] Bayardin V. (2013), « Devenir à six mois et accompagnement des personnes sorties de contrats aidés en 2011 », *Dares Analyses* n° 071, septembre.
- [4] Durand J. (2014), « Que sont devenues les personnes sorties de contrats aidés en 2012 ? », *Dares Analyses* n° 071, septembre.
- [5] Albert V. (2014), « L'insertion par l'activité économique en 2012 », *Dares Analyses* n° 079, octobre.
- [6] Darriau V., Henry M., Oswald N. (2014), « Politique de la ville en France métropolitaine : une nouvelle géographie recentrée sur 1 300 quartiers prioritaires », *France, portrait social*, Édition 2014.
- [7] Blinder A.S. (1973), « Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables », *Journal of Human Resources* n° 8.
- [8] Oaxaca, R. L. (1973), « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review* n° 14.
- [9] 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.
- [10] Bunel M., Ene E., L'Horty Y., Petit P. (2013), « Effet de quartier, discrimination territoriale et accès à l'emploi », *Onzus, Les documents de l'Onzus*.
- [11] Aeberhardt R., Coudin E., Rathelot R. (2010), « Les écarts de taux d'emploi selon l'origine des parents : comment varient-ils avec l'âge et le diplôme ? », *France, portrait social*, Édition 2010.

## LES EFFETS DU LIEU DE RÉSIDENCE SUR L'ACCÈS À L'EMPLOI

Plusieurs études mettent en avant les difficultés professionnelles qu'engendrent le fait d'habiter dans un département, une commune ou un quartier défavorisés. Ces difficultés peuvent provenir de facteurs objectifs : enclavement, faible densité d'emploi, prospection d'emploi plus coûteuse, ainsi que d'effets de voisinage, la concentration des populations défavorisées dans ces territoires aggravant ainsi les difficultés déjà présentes (détérioration de la qualité des réseaux sociaux, influence des pairs, etc.). Des travaux récents sur données expérimentales de testing [10] ont également mis en évidence des phénomènes de discrimination liée au lieu de résidence des candidats dans le processus de sélection des employeurs : tout se passe comme si, à défaut de pouvoir mesurer la productivité des candidats, les employeurs leur attribuaient des caractéristiques (par exemple de fiabilité professionnelle) qu'ils pensent être en moyenne celles des habitants de leur quartier, ville ou même département. Les résultats de ces différents testing dans le contexte français mettent en évidence une remarquable constance de ces effets de discrimination, même s'ils peuvent résulter d'une combinaison complexe d'effets associés à la commune, au quartier, voire au département de résidence.

## UN ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE SOUVENT PLUS FAIBLE QU'ATTENDU POUR LES RÉSIDENTS DES ZUS

Les décompositions d'écarts de taux d'emploi présentées dans le tableau 6 ne permettent de rendre compte que d'une seule caractéristique à la fois (par exemple soit l'âge, soit le diplôme). En appliquant la méthode proposée par Rathelot, Aeberhardt et Coudin [11], il est possible de tenir compte simultanément et de manière synthétique des différents déterminants de l'accès à l'emploi durable après un contrat aidé. Cette méthode consiste à étudier, pour chaque résident de Zus passé en contrat aidé, le taux d'emploi observé six mois après la fin du CUI en fonction d'un taux d'emploi potentiel attendu. Ce taux d'emploi potentiel, ou théorique, s'interprète comme celui auquel on pourrait s'attendre compte tenu des caractéristiques de chaque individu, en l'absence de facteurs inobservés et de différences de traitement avec les résidents des quartiers avoisinants. En pratique, en reprenant les notations de l'encadré 3, on calcule le terme suivant pour les sortants résidant en Zus :

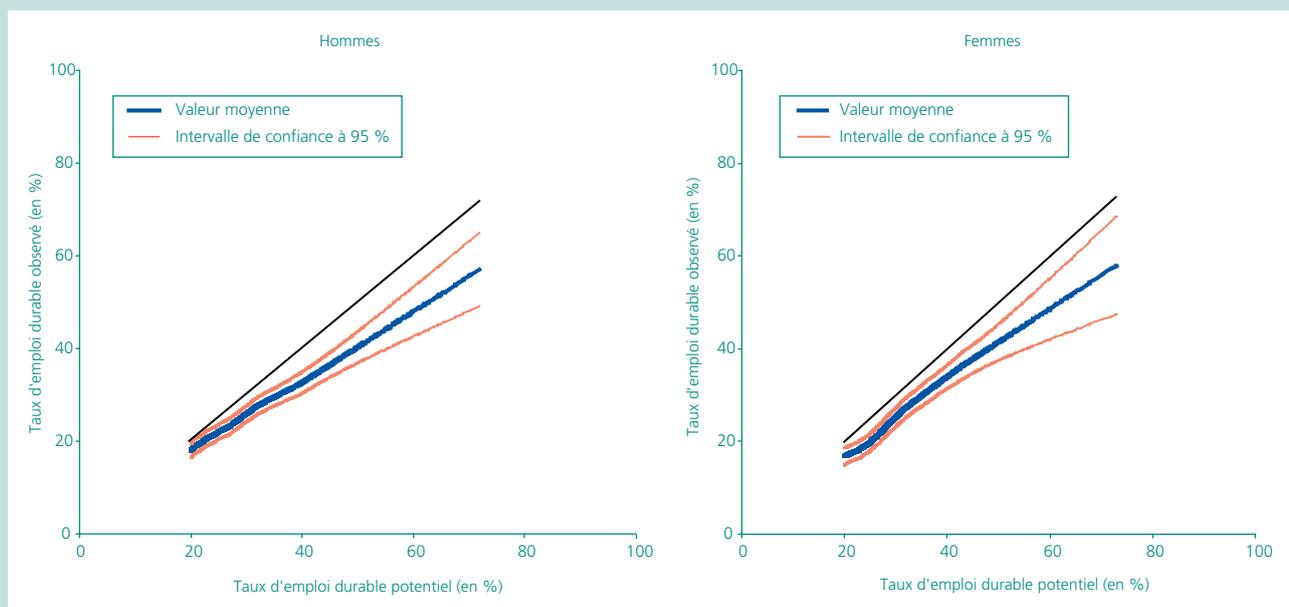
$$\left( \frac{1}{N^{ZUS}} \sum_{i=1}^{N^{ZUS}} F(X_i^{ZUS} \hat{\beta}^{HZUS}) \right)$$

Pour chaque valeur de cette probabilité d'emploi potentielle, on représente la probabilité d'emploi réelle correspondante (1). En l'absence de différence de traitement entre les résidents Zus et hors Zus, la courbe obtenue devrait être proche de la droite de pente 1 passant par l'origine. L'écart entre la courbe obtenue et cette droite indique, de manière synthétique, l'ampleur des écarts inexplicables de taux d'emploi durable après un CUI entre les résidents des Zus et ceux des quartiers environnants. Les graphiques A et B présentent les résultats obtenus par secteur et par sexe.

Après un CUI-CAE, pour les hommes comme pour les femmes en Zus, des écarts de taux d'emploi durable inexplicables d'ampleur modeste mais significative sont observés quelle que soit la probabilité potentielle d'être en emploi (graphique A). Autrement dit, que leurs caractéristiques individuelles et le déroulement de leur contrat soient plus ou moins favorables à leur insertion, les résidents des Zus sont toujours moins souvent en emploi que ce que l'on pourrait attendre à l'issue d'un CUI-CAE. Ce déficit d'emploi inexplicable a tendance à se creuser à mesure que le taux d'emploi durable attendu augmente, confirmant en cela les écarts par niveau de diplôme commentés précédemment (tableau 6). Les estimations sont toutefois de plus en plus imprécises lorsque le taux d'emploi potentiel s'accroît. Dans le secteur marchand, les écarts inexplicables ne sont pas significatifs sur l'ensemble de l'échelle des taux d'emploi durable potentiels, mais lorsqu'ils le sont, ils peuvent être plus marqués (graphique B). Ainsi, pour les femmes résidant en Zus, seuls les écarts inexplicables d'accès à l'emploi durable compris entre des taux d'emploi potentiels allant de 30 % à 65 % sont significatifs ; entre ces deux taux attendus « en théorie » compte tenu de leurs caractéristiques, les femmes résidant en Zus sont moins souvent en emploi durable (taux observés compris entre 25 % et 60 %). Les écarts inexplicables se creusent davantage pour les profils ayant théoriquement un taux d'accès à l'emploi allant de 40 à 50 %. Chez les hommes, les écarts inexplicables sont légèrement moins significatifs et demeurent en deçà de ce qui pourrait être attendu pour les profils ayant une probabilité théorique d'emploi comprise entre 35 et 65 % : ils se creusent pour les taux d'emploi durable théoriques compris entre 35 et 50 % puis se stabilisent.

Suite page suivante

Graphique A • Taux d'accès à un emploi durable observé six mois après la fin d'un CUI-CAE en fonction du taux d'accès potentiel pour les personnes résidant en Zus



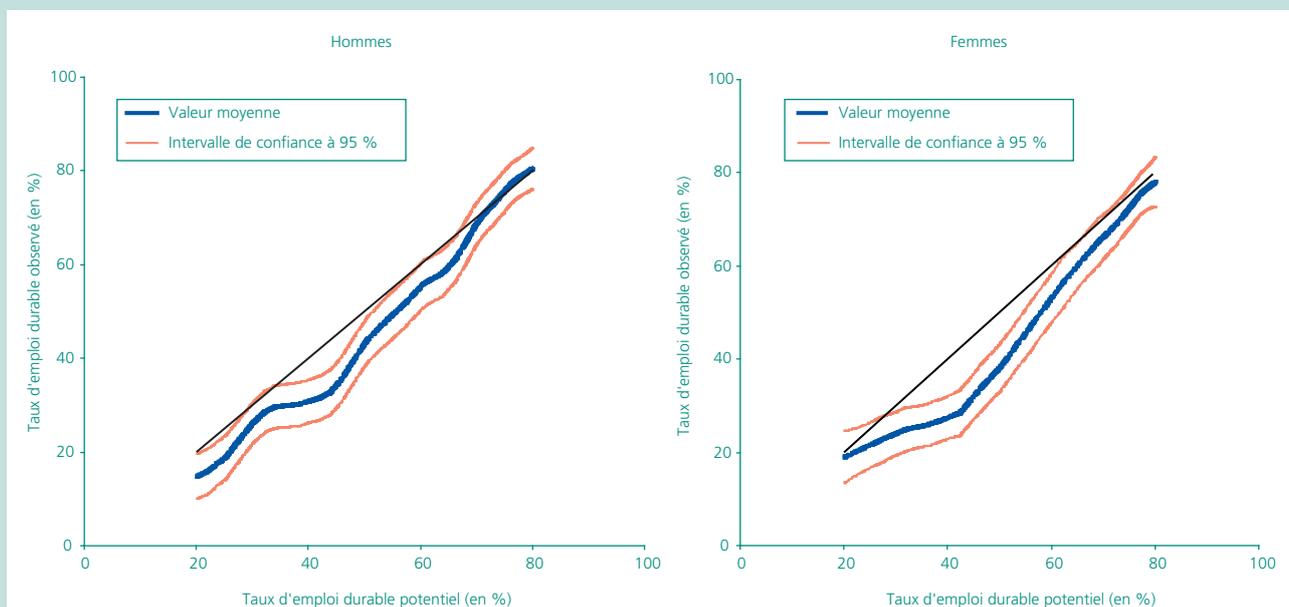
Note : les calculs sont pondérés.

Lecture : les hommes résidant en Zus et dont le taux d'accès potentiel à un emploi durable est de 50 % (compte tenu de leurs caractéristiques socioprofessionnelles et des conditions d'emploi en CUI-CAE) ont dans les faits un taux d'accès plus faible, proche de 40 %.

Champ : France métropolitaine.

Sources : ASP ; traitement Dares-Insee.

Graphique B • Taux d'accès à un emploi durable observé six mois après la fin d'un CUI-CIE en fonction du taux d'accès potentiel pour les bénéficiaires résidant en Zus



Note : les calculs sont pondérés.

Lecture : les femmes résidant en Zus et dont le taux d'accès potentiel à un emploi durable est de 40 % (compte tenu de leurs caractéristiques socioprofessionnelles et des conditions d'emploi en CUI-CIE) ont dans les faits un taux d'accès plus faible, proche de 28 %.

Champ : France métropolitaine.

Source : ASP ; traitement Dares-Insee.

(1) Intuitivement, il suffirait de prendre la moyenne des taux d'emploi durable observés pour chaque valeur du taux d'emploi potentiel. Mais cette estimation point par point serait très imprécise, on a donc recours à des moyennes lissées.