

Les contrats aidés dans les zones urbaines sensibles en 2014

Un effort plus important pour intégrer les jeunes en emploi d'avenir non marchand

En 2014, 39 700 résidents des zones urbaines sensibles (ZUS) de France métropolitaine ont été recrutés ou renouvelés en emploi d'avenir ou en contrat unique d'insertion (CUI), en dehors des ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Ces personnes représentent 11 % des bénéficiaires de contrats aidés, en légère hausse par rapport à 2013 (10,7 %).

Les emplois d'avenir, destinés aux 16-25 ans, sont ciblés sur les résidents des ZUS qui représentent 18 % de l'ensemble des personnes embauchées avec ce type de contrat en 2014 (+1,6 point par rapport à 2013) contre 9 % pour l'ensemble des personnes recrutées en CUI (-0,5 point par rapport à 2013).

Le taux d'accès aux emplois d'avenir est plus élevé pour les jeunes résidents des ZUS que pour les autres jeunes urbains, en particulier dans le secteur non marchand. Leur recherche d'emploi est malgré tout plus longue que celle des autres jeunes urbains en emploi d'avenir. L'accès au CUI dépend peu du lieu de résidence.

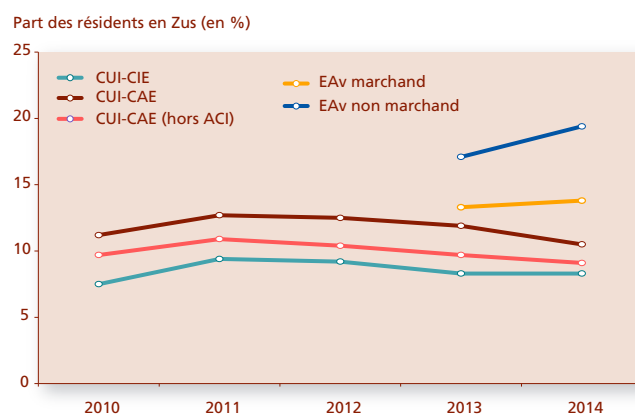
Pour leur embauche en emploi d'avenir, les résidents des ZUS bénéficient d'un assouplissement des plafonds de diplôme et ont de fait un niveau de formation initiale plus élevé que les autres jeunes urbains.

Les habitants des ZUS connaissent plus souvent des difficultés d'insertion professionnelle et sociale et constituent un public cible des contrats aidés. En France métropolitaine, les résidents des ZUS représentent au total 11 % des bénéficiaires de contrats aidés signés en 2014, conventions initiales ou reconductions (encadré 1).

Parmi l'ensemble des personnes embauchées en CUI-CAE en 2014, 10,5 % résident en ZUS (encadré 2). Cette part est diminuée à 9,1 % dès lors que les embauches en atelier et chantier d'insertion (ACI) dans les ZUS sont exclues (1). Elle est en baisse par rapport à 2013 (9,7 % sur le même champ, hors ACI). La part des résidents des ZUS recrutés en contrat aidé dans le secteur marchand en CUI-CIE est de 8,3 % en 2013 comme en 2014 (graphique 1).

En 2014, les emplois d'avenir constituent, davantage encore qu'en 2013, le contrat aidé le plus ouvert aux résidents des ZUS : 18 % des jeunes recrutés y vivent, soit 1,6 point de plus qu'en 2013 (encadré 3). C'est dans le secteur non marchand que cette part est la plus élevée en 2014 (19,4 %) et a le plus augmenté (+2,3 points). Cette hausse tient en partie aux objectifs assignés par le gouvernement aux missions locales, chargées d'orienter les jeunes vers ce programme, avec pour objectif d'atteindre 20 % d'embauches de jeunes en 2013 et 25 % en 2014. Les jeunes de 16 à 25 ans habitant en ZUS sont en effet définis comme population prioritaire dans l'accès aux emplois d'avenir (2).

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



Note : le CUI est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine et les emplois d'avenir au 1^{er} novembre 2012. Les parts d'entrants en emploi d'avenir résidant en ZUS ici présentées concernent uniquement les entrées de 2013 et 2014.

Lecture : en 2014, les résidents des ZUS représentent 19,4 % des entrées en emploi d'avenir du secteur non marchand.

Champ : entrants en contrats aidés entre 2010 et 2014 résidant en France métropolitaine - conventions initiales et reconductions.

Source : ASP, traitement Dares-Insee.

(1) Avant le 1^{er} juillet 2014, les ACI embauchaient essentiellement des personnes en contrats aidés du secteur non marchand (CUI-CAE). Très peu d'ACI embauchaient dans le secteur marchand (CUI-CIE). Suite à la réforme du financement de l'insertion par l'activité économique (IAE), les ACI ne peuvent plus conclure de CUI-CAE pour les nouveaux contrats ou les renouvellements à compter du 1^{er} juillet 2014. Les ACI embauchent désormais en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI).

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

Tableau 1

Part des résidents des ZUS et quartiers prioritaires (QPV)* dans les embauches en contrat unique d'insertion (CUI) et en emploi d'avenir (EAv) en 2014

	CUI-CIE marchand	CUI-CAE non marchand (hors ACI)	CUI ensemble (hors ACI)	EAv marchand	EAv non marchand	EAv ensemble	Ensemble des contrats aidés
Nombre d'entrées	48 666	232 069	280 735	20 269	61 130	81 399	362 134
<i>Dont : résidents des ZUS (en %)</i>	8,3	9,1	9,0	13,8	19,4	18,0	11,0
<i>résidents des quartiers prioritaires (en %)*</i>	10,7	11,7	11,5	15,4	19,9	18,8	13,1
Nombre de résidents des ZUS.....	4 026	21 118	25 145	2 783	11 785	14 569	39 713
Nombre de résidents des quartiers prioritaires*.....	5 207	27 091	32 298	3 121	12 165	15 286	47 584

* Les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Ils constituent le nouveau périmètre de la géographie prioritaire rénovée (loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine). Une première estimation de la part des résidents d'un quartier prioritaire parmi les entrées en contrat aidé de 2014 est présentée dans ce tableau.

Lecture : en 2014, sur 81 399 entrées en emploi d'avenir, 18 % concernaient des résidents des ZUS.

Champ : entrants en contrats aidés en 2014 résident en France métropolitaine - conventions initiales et reconductions.

Source : ASP, traitement Dares-Insee.

Au total, sur l'ensemble des contrats aidés, comprenant les emplois d'avenir et les CUI à l'exclusion des embauches en ACI, 11 % ont été signés par des résidents des ZUS, soit près de 39 700 bénéficiaires (tableau 1), en légère hausse par rapport à 2013 (+0,3 point).

Les jeunes résidents des ZUS sont nettement moins représentés dans les embauches en contrat d'apprentissage et de professionnalisation que dans les emplois d'avenir ou les CUI. En 2014, ils représentent 4,9 % des entrants en contrat d'apprentissage. Sur la même année, la part des résidents des ZUS dans les entrants en contrat de professionnalisation est de 6,5 % chez les jeunes et de 7 % sur l'ensemble des tranches d'âge (tableau 2). À compter du 1^{er} janvier 2015, le périmètre des quartiers prioritaires est redéfini (encadré 1). Ceci a conduit à agrandir le champ par rapport aux ZUS.

L'accès aux contrats uniques d'insertion dépend peu du type de quartier...

En rapportant le nombre de personnes embauchées en cours d'année en CUI au nombre de chômeurs (3) en fin d'année précédente, le taux d'accès à un CUI-CIE ne varie quasiment pas selon le type de quartier : 1,3 % contre 1,5 % pour les chômeurs des quartiers hors ZUS des mêmes agglomérations (encadré 4). De même, dans le secteur non marchand, le taux d'accès des chômeurs au CUI-CAE est presque identique quel que soit le lieu de résidence : 6,6 % contre 6,5 % hors ZUS en 2014 (tableau 3).

...tandis que le taux d'accès aux emplois d'avenir est plus élevé en ZUS

S'agissant des emplois d'avenir, les chômeurs âgés de 16 à 25 ans y accèdent plus dans le secteur non marchand s'ils résident en ZUS (11,2 % contre 5,3 % dans les quartiers avoisinants) ; leur taux d'accès aux emplois d'avenir du secteur marchand est aussi supérieur en ZUS (2,8 % contre 2,0 % hors ZUS).

Tableau 2

Part des résidents des ZUS dans les embauches en contrat d'apprentissage et de professionnalisation en 2014

	Contrat de professionnalisation		Contrat d'apprentissage	Ensemble des contrats en alternance
	Total	Jeunes		
Nombre d'entrées	177 277	135 537	265 294	442 571
<i>Dont : résidents des ZUS (en %)</i>	7,0	6,5	4,9	5,7
Nombre de résidents des ZUS.....	12 409	8 810	12 999	25 409

Lecture : en 2014, sur 265 294 entrées en contrat d'apprentissage, 4,9 % concernaient des résidents de ZUS.

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

Source : Dares, traitement Dares-Insee.

Tableau 3

Taux d'accès* aux CUI et aux emplois d'avenir selon le lieu de résidence en 2013 et 2014

En %

Taux d'accès aux contrats aidés des demandeurs d'emploi	En ZUS		En unités urbaines englobantes** (hors ZUS)	
	2013	2014	2013	2014
CUI-CAE (secteur non marchand)	7,5	6,6	8,0	6,5
CUI-CIE (secteur marchand)	1,2	1,3	1,5	1,5
CUI-CAE - moins de 26 ans.....	4,5	3,2	5,0	3,6
CUI-CIE - moins de 26 ans	1,2	0,9	1,5	1,1
Emploi d'avenir non marchand	8,6	11,2	5,2	5,3
Emploi d'avenir marchand.....	1,5	2,8	1,3	2,0
Non marchand (CUI et Eav) - moins de 26 ans	13,1	14,4	10,2	9,0
Marchand (CUI et Eav) - moins de 26 ans	2,7	3,7	2,7	3,2
CUI et Eav - moins de 26 ans.....	15,8	18,1	12,9	12,1

* Les taux d'accès pour 2014 sont obtenus en rapportant le flux annuel d'entrants en contrat aidé en 2014 au nombre de chômeurs au sens du BIT au 4^e trimestre 2013. Hormis pour les deux premières lignes, on restreint aux jeunes âgés de 16 à 25 ans.

** Les unités urbaines englobantes des ZUS sont les unités urbaines comprenant chacune au moins une ZUS (encadré 4). Dans ce tableau, la notion d'unité urbaine englobante est légèrement différente pour permettre le calcul du nombre de chômeurs (unités urbaines du même département et de la même tranche de taille que les unités urbaines contenant une ZUS).

Lecture : en 2014, 1,3 % des chômeurs ont accédé à un CUI-CIE en ZUS contre 1,5 % pour les chômeurs des unités urbaines englobantes.

Champ : chômeurs au sens du BIT et bénéficiaires de contrats aidés en fin d'année résident en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une ZUS.

Sources : ASP et Insee ; traitement Dares-Insee.

Le taux d'effort est plus important dans les ZUS pour les emplois d'avenir

Les différents taux d'accès aux contrats aidés reflètent le nombre d'embauches de l'année mais ne tiennent pas compte de la durée des contrats. Ils ne mesurent donc pas l'ensemble de l'effort engagé par la collectivité une année donnée. À ce titre, le taux d'effort, calculé en rapportant le nombre de personnes dans un contrat aidé donné au nombre de personnes au chômage ou en contrat aidé (4), apporte un éclairage complémentaire. Ce taux est un indicateur particulièrement pertinent pour les emplois d'avenir, qui peuvent durer jusqu'à trois années.

Le taux d'effort sur les CUI est légèrement inférieur dans les ZUS par rapport aux unités urbaines hors ZUS, dans le marchand et le non marchand. Il est stable entre 2013 et 2014, aussi bien dans le marchand (un peu moins de 1 %) que dans le non marchand (un peu plus de 4 %). Le taux d'effort relatif aux jeunes en CUI en ZUS est stable également entre 2013 et 2014 : 2,1 % après 2,0 % en 2013 dans le non marchand et 0,4 % après 0,5 % dans le marchand (tableau 4).

Le taux d'effort sur les emplois d'avenir non marchands est plus élevé dans les ZUS que dans les unités urbaines hors ZUS. Au 4^e trimestre 2014, 10,3 % des jeunes chômeurs ou en contrat aidé résidant en ZUS étaient en emploi d'avenir non marchand contre 5,7 % dans les unités urbaines hors ZUS. Sur les emplois d'avenir marchands, le taux d'effort est un peu supérieur en ZUS : 2,1 % contre 1,7 %.

Du fait de la montée en charge de ce dispositif, le taux d'effort relatif aux emplois d'avenir a très nettement augmenté : 10,3 % après 5,7 % en 2013 dans le non marchand et 2,1 % après 0,8 % dans le marchand. Au total, le taux d'effort relatif aux jeunes des ZUS en contrats aidés a donc nettement augmenté : 14,9 % après 9,1 %.

En ZUS, près de 6 jeunes sur 10 en emploi d'avenir non marchand ont atteint le niveau du baccalauréat

Les résidents des ZUS recrutés en CUI sont davantage des hommes, ont un niveau de formation initiale plus faible que les bénéficiaires de CUI résidant dans les autres quartiers des mêmes unités urbaines ; ils sont plus fréquemment bénéficiaires de minima sociaux, depuis plus longtemps, et plus souvent de nationalité extra-communautaire. À l'inverse, le profil d'ancienneté au chômage ne diffère pas (tableau 5). Sur les jeunes, les résidents des ZUS recrutés en CUI présentent dans l'ensemble des profils similaires aux jeunes recrutés hors ZUS (tableau 6). Ils ont cependant un niveau de diplôme plus faible.

Les jeunes qui habitent en ZUS sont plus exposés au chômage et connaissent des difficultés d'insertion sociale et professionnelle qui se sont accentuées avec la crise [1]. Parmi eux, les jeunes qui

Tableau 4
Taux d'effort* des CUI et des emplois d'avenir selon le lieu de résidence en 2013 et 2014

En %

Taux d'effort des contrats aidés	En ZUS		En unités urbaines englobantes** (hors ZUS)	
	2013	2014	2013	2014
CUI-CAE (secteur non marchand)	4,3	4,1	4,2	4,8
CUI-CIE (secteur marchand)	0,7	0,5	0,8	0,8
CUI-CAE - moins de 26 ans	2,0	2,1	2,2	2,6
CUI-CIE - moins de 26 ans	0,5	0,4	0,6	0,5
Emploi d'avenir non marchand	5,7	10,3	3,3	5,7
Emploi d'avenir marchand	0,8	2,1	0,7	1,7
Non marchand (CUI et Eav) - moins de 26 ans	7,7	12,5	5,5	8,3
Marchand (CUI et Eav) - moins de 26 ans	1,4	2,5	1,3	2,2
CUI et Eav - moins de 26 ans	9,1	14,9	6,8	10,5

* Les taux d'effort pour 2014 sont obtenus en rapportant le stock de personnes en contrat aidé fin octobre 2014 à la somme du stock de personnes en contrat aidé fin octobre 2014 et du nombre de chômeurs au sens du BIT au 4^e trimestre 2014. Hormis pour les deux premières lignes, on restreint aux jeunes âgés de 16 à 25 ans.

** Les unités urbaines englobantes des ZUS sont les unités urbaines comprenant chacune au moins une ZUS (encadré 4). Dans ce tableau, la notion d'unité urbaine englobante est légèrement différente pour permettre le calcul du nombre de chômeurs (unités urbaines du même département et de la même tranche de taille que les unités urbaines contenant une ZUS).

Lecture : fin 2014, 10 % des jeunes au chômage ou en contrat aidé étaient en emploi d'avenir du secteur non marchand en ZUS contre 6 % en 2013.

Champ : chômeurs au sens du BIT et bénéficiaires de contrats aidés en fin d'année résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une ZUS.

Source : ASP et Insee ; traitement Dares-Insee.

Tableau 5
Profil des entrants en CUI-CIE et en CUI-CAE, en 2014

En %

	CUI-CIE		CUI-CAE	
	En ZUS	En unités urbaines englobantes* (hors ZUS)	En ZUS	En unités urbaines englobantes* (hors ZUS)
Âge du salarié				
Moins de 26 ans	23,6	20,9	20,4	19,3
26 à 49 ans	58,2	50,9	63,1	58,0
50 ans ou plus	18,2	28,2	16,5	22,7
Sexe				
Homme	63,9	56,3	29,2	26,7
Femme	36,1	43,7	70,8	73,3
Nationalité				
Français	79,7	90,2	83,3	90,7
Étranger	20,3	9,8	16,7	9,3
Dont : Union européenne	2,2	2,3	1,3	1,5
hors Union européenne	18,1	7,5	15,4	7,8
Niveau de formation initiale				
Supérieur au bac (niveaux I, II ou III)	17,1	25,7	22,0	31,0
Bac (niveau IV avec ou sans diplôme)	22,7	26,4	25,5	28,0
CAP-BEP (niveau V avec ou sans diplôme)	39,0	36,0	33,1	29,0
Inférieur au CAP-BEP (niveaux Vbis ou VI)	21,2	11,9	19,4	12,0
Ancienneté de l'inscription à Pôle emploi à la date d'embauche				
Moins de 6 mois	13,3	13,8	11,8	11,9
6 à 11 mois	10,5	11,0	10,6	10,7
12 à 23 mois	30,5	33,2	30,5	31,7
24 mois ou plus	37,7	35,4	40,5	39,3
Non inscrit	8,0	6,6	6,6	6,4
Bénéficiaire reconnu travailleur handicapé	6,8	7,7	7,2	9,5
Bénéficiaire du RSA	28,0	19,0	33,4	23,6
Dont : bénéficiaire du RSA majoré	1,9	1,2	3,1	2,2
Durée de perception des minima sociaux avant l'embauche				
Moins de 6 mois	7,2	6,7	7,3	6,8
6 à 11 mois	7,2	6,0	6,6	6,2
12 à 23 mois	9,3	7,1	9,5	8,0
24 mois ou plus	14,8	9,7	20,2	13,9
Non bénéficiaire d'un minimum social...	61,5	70,5	56,4	65,1

* Les unités urbaines englobantes sont les unités urbaines comprenant chacune au moins une ZUS (encadré 4).

Lecture : en 2014, 28 % des entrants en CUI-CIE résidant en ZUS sont bénéficiaires du RSA contre 19 % dans les unités urbaines englobantes (hors ZUS).

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

Source : ASP, traitement Dares-Insee.

(4) Pour le calcul du taux d'effort, le nombre de personnes en contrat aidé est le stock de contrats aidés fin octobre 2014 (source ASP). Le nombre de personnes au chômage est le nombre de chômeurs au sens du BIT au 4^e trimestre 2014 (source enquête Emploi, Insee).

disposent d'un niveau de formation initiale élevé, supposé les protéger du chômage, semblent pâtir d'un « effet quartier » pénalisant leur accès à l'emploi : les actifs de 16 à 25 ans titulaires d'un niveau de diplôme supérieur au bac présentent un taux de chômage près de deux fois supérieur aux jeunes actifs de niveau équivalent résidant hors ZUS (25,7 % contre 13,4 % en 2014 (5)).

Pour prendre en compte cette situation, l'exigence d'un niveau de diplôme inférieur ou équivalent au CAP-BEP pour les jeunes embauchés en emploi d'avenir est assouplie pour les résidents des ZUS (6). Ces derniers peuvent en effet être embauchés avec ce type de contrat avec un niveau d'études bac+3, s'ils ont été en recherche d'emploi pendant 12 mois au moins au cours des 18 derniers mois (encadré 3).

De fait, les niveaux de formation initiale des jeunes issus des ZUS diffèrent des autres jeunes urbains en emploi d'avenir [2]. Dans le secteur marchand, la part des entrants en emploi d'avenir diplômés du bac ou de l'enseignement supérieur est très nettement supérieure en ZUS (27 %) à ce qu'elle est hors ZUS (3 %). Dans le secteur non marchand, cet écart est encore plus marqué puisque 51 % des jeunes recrutés ont obtenu le bac ou un diplôme du supérieur en ZUS contre 7 % hors ZUS.

En raison de la dérogation accordée aux jeunes qualifiés dans les ZUS, les jeunes recrutés en emploi d'avenir résidant en ZUS sont également plus âgés que ceux qui résident dans les quartiers environnants des mêmes agglomérations (tableau 7). Les difficultés d'insertion sociale et professionnelle peuvent en partie expliquer les durées de recherche d'emploi supérieures en ZUS avant l'entrée en emploi d'avenir : 37 % des jeunes résidant en ZUS recherchaient un emploi depuis plus d'un an avant leur embauche en emploi d'avenir non marchand contre 28 % dans les quartiers environnants. Quel que soit le secteur considéré, les femmes sont plus représentées en ZUS que hors ZUS parmi les jeunes en emploi d'avenir : 40 % des embauches du secteur marchand et 56 % de celles du non marchand concernent des femmes, contre respectivement 35 % et 54 % hors ZUS.

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

Dans le secteur marchand, les contrats signés en ZUS sont plus souvent à durée déterminée et plus courts. S'agissant des emplois d'avenir, 28 % des contrats signés avec des résidents de ZUS sont

Tableau 6
Profil des jeunes entrants en CUI-CIE et en CUI-CAE, en 2014

	CUI-CIE		CUI-CAE	
	En ZUS	En unités urbaines englobantes* (hors ZUS)	En ZUS	En unités urbaines englobantes* (hors ZUS)
Âge du salarié				
Moins de 18 ans.....	0,4	0,8	0,4	0,3
18 à 21 ans.....	39,8	38,2	35,8	35,0
22 à 25 ans.....	59,8	61,0	63,8	64,8
Sexe				
Homme.....	57,5	54,1	27,9	28,6
Femme.....	42,5	45,9	72,1	71,4
Nationalité				
Français.....	88,7	94,5	91,3	95,6
Étranger.....	11,3	5,5	8,7	4,4
Dont : Union européenne.....	2,2	1,7	0,7	0,7
hors Union européenne.....	9,1	3,8	8,0	3,7
Niveau de formation initiale				
Supérieur au bac (niveaux I, II ou III).....	17,0	18,9	19,6	23,9
Bac (niveau IV avec ou sans diplôme).....	33,5	41,6	38,7	45,0
CAP-BEP (niveau V avec ou sans diplôme).....	36,3	31,0	29,6	23,0
Inférieur au CAP-BEP (niveaux Vbis ou VI).....	13,2	8,5	12,1	8,0
Ancienneté de l'inscription à Pôle emploi à la date d'embauche				
Moins de 6 mois.....	25,6	20,7	25,5	24,2
6 à 11 mois.....	16,7	14,6	17,7	15,5
12 à 23 mois.....	29,3	30,9	26,6	28,2
24 mois ou plus.....	11,5	14,9	14,6	13,6
Non inscrit.....	17,0	18,8	15,6	18,5
Durée de la recherche d'emploi				
Moins de 6 mois.....	30,2	32,5	28,5	32,8
6 à 11 mois.....	21,1	19,5	21,7	19,9
12 à 23 mois.....	27,6	27,0	23,7	25,1
24 mois ou plus.....	7,9	9,7	12,8	10,5
Non inscrit.....	13,1	11,2	13,3	11,7
Bénéficiaire reconnu travailleur handicapé	2,8	2,9	2,0	3,0
Bénéficiaire du RSA	8,6	6,7	13,8	9,9
Dont : bénéficiaire du RSA majoré.....	1,5	1,0	3,1	2,1
Durée de perception des minima sociaux avant l'embauche				
Moins de 6 mois.....	2,4	2,4	3,2	3,1
6 à 11 mois.....	3,1	2,4	3,3	2,7
12 à 23 mois.....	2,9	1,5	2,5	2,0
24 mois ou plus.....	1,9	1,6	5,5	3,3
Non bénéficiaire d'un minimum social	89,8	92,1	85,5	88,9

* Les unités urbaines englobantes sont les unités urbaines comprenant chacune au moins une ZUS (encadré 4).

Lecture : en 2014, 29 % des jeunes entrants en CUI-CAE résidant en ZUS recherchent un emploi depuis moins de 6 mois contre 33 % dans les unités urbaines englobantes (hors ZUS).

Champ : entrants en CUI-CIE ou en CUI-CAE, âgés de moins de 26 ans, résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une ZUS - conventions initiales.

Source : ASP, traitement Dares-Insee.

Tableau 7
Profil des entrants en emploi d'avenir, en 2014

En %

	EAv marchand		EAv non marchand	
	En ZUS	En unités urbaines englobantes* (hors ZUS)	En ZUS	En unités urbaines englobantes* (hors ZUS)
Âge du salarié				
Moins de 18 ans.....	1,0	2,3	0,3	1,1
18 à 21 ans.....	47,3	48,0	39,2	44,6
22 à 25 ans.....	51,3	48,7	59,8	53,0
Plus de 25 ans.....	0,4	1,0	0,7	1,3
Sexe				
Homme.....	60,0	64,8	43,9	45,8
Femme.....	40,0	35,2	56,1	54,2
Nationalité				
Français.....	89,6	92,3	93,4	93,8
Étranger.....	10,4	7,7	6,6	6,2
<i>Dont : Union européenne.....</i>	<i>1,7</i>	<i>2,3</i>	<i>0,8</i>	<i>1,4</i>
<i>hors Union européenne.....</i>	<i>8,7</i>	<i>5,4</i>	<i>5,8</i>	<i>4,8</i>
Niveau de formation initiale				
Supérieur au baccalauréat.....	3,8	0,2	11,2	1,3
Baccalauréat (avec diplôme).....	23,5	3,0	40,0	5,8
CAP-BEP (avec diplôme).....	29,1	44,3	18,7	42,8
Total sans diplôme.....	43,6	52,5	30,1	50,1
<i>Dont : niveau baccalauréat sans diplôme.....</i>	<i>7,0</i>	<i>8,8</i>	<i>7,8</i>	<i>12,5</i>
<i>niveau CAP-BEP sans diplôme, sortie de 2^{de} ou 1^{ere}.....</i>	<i>15,6</i>	<i>19,6</i>	<i>10,3</i>	<i>17,7</i>
<i>1^{ere} année CAP-BEP, sortie de collège.....</i>	<i>21,0</i>	<i>24,1</i>	<i>12,0</i>	<i>19,9</i>
Ancienneté de l'inscription à Pôle emploi à la date d'embauche				
Moins de 6 mois.....	24,0	25,5	21,7	22,3
6 à 11 mois.....	18,9	19,1	17,8	19,1
12 à 23 mois.....	18,6	15,0	19,4	17,2
24 mois ou plus.....	8,5	8,1	9,2	9,9
Non inscrit.....	30,0	32,3	31,9	31,5
Durée de la recherche d'emploi				
Moins de 6 mois.....	29,5	35,9	27,9	31,8
6 à 11 mois.....	30,2	32,1	25,9	31,2
12 à 23 mois.....	23,4	16,4	28,4	19,4
24 mois ou plus.....	8,0	7,2	8,5	8,1
Non inscrit.....	8,9	8,4	9,3	9,5

* Les unités urbaines englobantes sont les unités urbaines comprenant chacune au moins une ZUS (encadré 4).

Lecture : en 2014, 11 % des entrants en emploi d'avenir dans le secteur non marchand avaient un niveau de formation supérieur au baccalauréat en ZUS contre 1 % dans les unités urbaines englobantes (hors ZUS).

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

Source : ASP, traitement Dares-Insee.

des CDD contre 23 % de ceux signés hors ZUS (tableau 8) ; cette part des CDD est en forte baisse par rapport à 2013 tant en ZUS que hors ZUS. Parmi les emplois d'avenir marchands en CDD, 75 % ont une durée d'un an seulement en ZUS, contre 69 % hors ZUS.

En 2014, comme les années précédentes, les résidents des ZUS en CUI-CIE sont plus fréquemment employés dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et de l'animation (tout particulièrement dans le domaine de la production culinaire), dans la construction et les travaux publics que les bénéficiaires de CUI-CIE des autres quartiers (tableau 9). Ils sont également plus souvent présents dans les métiers des services à la personne et aux collectivités (tâches de nettoyage des locaux ou de l'espace urbain) ou encore dans le transport et la logistique (comme manutentionnaire ou livreur de marchandises). À l'inverse, ils occupent moins souvent que les résidents des autres quartiers des postes dans les activités de commerce et de vente ainsi que dans les services aux entreprises.

Ces différences de métiers exercés entre les résidents des ZUS et ceux des autres quartiers sont moins marquées pour les jeunes en emploi d'ave-

Tableau 8
Caractéristiques des nouveaux contrats conclus en CUI-CIE et en emploi d'avenir marchand, en 2014

En %

	CUI-CIE		EAv marchand	
	En ZUS	En unités urbaines englobantes* (hors ZUS)	En ZUS	En unités urbaines englobantes* (hors ZUS)
Durée du contrat de travail				
CDI.....	66,1	71,7	71,8	77,4
CDD.....	33,9	28,3	28,2	22,6
<i>Dont : de moins de 6 mois**.....</i>	<i>0,6</i>	<i>1,2</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>entre 6 mois et moins de 12 mois**.....</i>	<i>31,9</i>	<i>25,5</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>de 12 mois.....</i>	<i>1,4</i>	<i>1,6</i>	<i>21,2</i>	<i>15,7</i>
<i>entre 13 mois et 24 mois.....</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>1,7</i>	<i>1,4</i>
<i>plus de 24 mois.....</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>5,3</i>	<i>5,5</i>
Durée hebdomadaire de travail				
Temps partiel : moins de 26 heures.....	23,2	19,4	11,1	9,2
Temps partiel : entre 26 et moins de 35 heures.....	8,5	8,3	5,6	6,0
Temps complet : 35 heures ou plus.....	68,3	72,3	83,3	84,8

* Les unités urbaines englobantes sont les unités urbaines comprenant chacune au moins une ZUS (encadré 4).

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

Lecture : en 2014, 72 % des contrats signés en emploi d'avenir marchand par des résidents des ZUS sont des CDI contre 77 % dans les unités urbaines englobantes (hors ZUS).

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

Source : ASP, traitement Dares-Insee.

nir. Les résidents des ZUS en emploi d'avenir, en moyenne plus diplômés, occupent plus fréquemment des postes de support à l'entreprise (secrétaires ou comptables) et moins souvent des postes dans la construction et le BTP, l'agriculture et les espaces verts.

Dans le secteur non marchand, les associations embauchent plus souvent les jeunes des ZUS en emploi d'avenir que les autres employeurs

Dans le secteur non marchand, 97 % des CUI-CAE sont des CDD contre 96 % hors ZUS. Cette proportion est légèrement inférieure pour les emplois d'avenir : 90 % sont des CDD en ZUS contre 92 % hors ZUS. Quel que soit le lieu de résidence, près d'un tiers des emplois d'avenir sont signés pour trois ans (tableau 10).

Dans le secteur non marchand, les associations sont particulièrement mobilisées pour recruter des jeunes résidents de ZUS en emploi d'avenir (58 % des employeurs sont des associations contre 49 % hors ZUS). À l'inverse, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) signent seulement 16 % des emplois d'avenir avec des résidents de ZUS contre 23 % hors ZUS. En CUI-CAE, le statut de l'employeur ne diffère pas selon le type de quartiers.

En CUI-CAE, le secteur des services à la personne et à la collectivité est le plus présent : un peu plus de la moitié des salariés recrutés exercent leur activité dans ce secteur, aussi bien en ZUS qu'hors ZUS. Ce secteur est aussi le plus représenté parmi les emplois d'avenir non marchand mais dans une moindre proportion : 28 % en ZUS et 33 % hors ZUS (tableau 11). Au sein de ce secteur, les postes occupés par les jeunes en emploi d'avenir relèvent plus souvent du domaine de l'action sociale dans les quartiers sensibles : les métiers de médiateur social et d'intervenant socioculturel y sont prédominants, alors que les postes d'aide à la vie quotidienne sont plus présents dans les autres quartiers. Les autres métiers les plus souvent exercés par les résidents des ZUS en emploi d'avenir non marchand sont ceux d'employé d'accueil et de secrétaire (du fait de niveaux de formation plus élevés chez les jeunes en ZUS), ainsi que les métiers d'animation d'activités quel que soit le lieu de résidence.

Nicolas Lagarde (DARES).

Tableau 9
Les secteurs d'activité recourant au CUI-CIE et aux emplois d'avenir marchands et les métiers exercés, en 2014

En %

	CUI-CIE		EAv marchand	
	En ZUS	En unités urbaines englobantes* (hors ZUS)	En ZUS	En unités urbaines englobantes* (hors ZUS)
Secteur d'activité				
Agriculture, sylviculture et pêche	0,6	0,7	0,9	1,0
Industrie.....	9,1	10,8	10,0	12,2
Construction	12,3	9,9	10,9	12,2
Tertiaire.....	78,0	78,6	78,2	74,6
<i>Dont : commerce, réparation</i>				
<i>d'automobiles et de motocycles</i>	19,6	23,5	19,3	19,2
<i>hébergement et restauration</i>	16,3	14,6	27,6	29,3
<i>activités de soutien aux entreprises....</i>	19,3	17,4	11,1	10,0
Type de métier exercé				
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	1,1	1,5	1,4	2,8
Art et façonnage d'ouvrages d'art.....	0,4	0,4	0,3	0,5
Banque, assurances et immobilier.....	0,4	1,6	3,4	0,3
Commerce, vente et grande distribution	20,1	24,7	20,9	22,2
Communication, media et multimédia	0,6	1,4	0,6	0,4
Construction, bâtiment et travaux publics	10,8	7,8	10,9	12,1
Hôtellerie - restauration, tourisme, loisirs et animation.....	17,5	15,8	27,4	29,2
Industrie.....	5,8	5,3	4,9	5,5
Installation et maintenance.....	5,2	5,4	5,0	6,1
Santé	1,4	1,5	1,9	1,7
Services à la personne et à la collectivité.....	15,0	9,5	8,1	7,2
Spectacle.....	0,3	0,3	0,2	0,1
Support à l'entreprise	8,3	14,5	5,8	3,2
Transport et logistique	13,1	10,3	9,2	8,7

* Les unités urbaines englobantes sont les unités urbaines comprenant chacune au moins une ZUS (encadré 4).

Lecture : en 2014, 78 % des jeunes recrutés en emploi d'avenir marchand résidant en ZUS sont employés par des entreprises du secteur tertiaire.

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

Source : ASP, traitement Dares-Insee.

Tableau 10
Caractéristiques des nouveaux contrats conclus en CUI-CAE et en emploi d'avenir non marchand, en 2014

En %

	CUI-CAE		EAv non marchand	
	En ZUS	En unités urbaines englobantes* (hors ZUS)	En ZUS	En unités urbaines englobantes* (hors ZUS)
Durée du contrat de travail				
CDI	2,7	3,8	10,4	8,4
CDD	97,3	96,2	89,6	91,6
<i>Dont : de moins de 6 mois**</i>	0,3	0,2	-	-
<i>entre 6 mois et moins de 12 mois** ..</i>	18,0	17,6	-	-
<i>de 12 mois.....</i>	74,8	73,7	54,6	55,9
<i>entre 13 mois et 24 mois.....</i>	1,9	2,4	3,7	3,6
<i>de plus de 24 mois.....</i>	2,3	2,3	31	32
Durée hebdomadaire de travail				
Temps partiel : moins de 26 heures.....	70,1	71,1	4,9	6,3
entre 26 et moins de 35 h. ...	18,3	14,6	6,9	7,2
Temps complet : 35 heures ou plus.....	11,6	14,3	88,2	86,5

* Les unités urbaines englobantes sont les unités urbaines comprenant chacune au moins une ZUS (encadré 4).

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

Lecture : en 2014, 90 % des contrats signés en emploi d'avenir non marchand par des résidents des ZUS sont des CDD contre 92 % dans les unités urbaines englobantes (hors ZUS).

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

Source : ASP, traitement Dares-Insee.

Tableau 11

Les employeurs recourant aux CUI-CAE et aux emplois d'avenir non marchands et les métiers exercés, en 2014

En %

	CUI-CAE		EAv non marchand	
	En ZUS	En unités urbaines englobantes* (hors ZUS)	En ZUS	En unités urbaines englobantes* (hors ZUS)
Statut de l'employeur				
Commune et EPCL.....	9,6	10,3	15,9	22,9
Autres collectivités territoriales.....	2,4	2,4	3,8	4,3
Association.....	45,4	45,6	57,9	49,1
Établissement public d'enseignement (lycée, collège)**.....	30,4	29,6	-	-
Établissement public sanitaire ou social.....	6,6	6,3	8,7	11,3
Autre établissement public.....	5,1	5,2	7,3	6,9
Autre personne morale.....	0,6	0,6	6,4	5,5
Type de métier exercé				
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux.....	2,4	2,2	2,0	5,3
Art et façonnage d'ouvrages d'art.....	0,1	0,1	0,1	0,1
Banque, assurances et immobilier.....	0,0	0,1	0,5	0,1
Commerce, vente et grande distribution.....	0,7	1,0	1,8	1,0
Communication, media et multimédia.....	1,0	1,7	1,7	0,8
Construction, bâtiment et travaux publics.....	0,3	0,3	1,4	1,6
Hôtellerie - restauration, tourisme, loisirs et animation.....	9,7	9,8	24,7	23,6
Industrie.....	0,2	0,2	0,4	0,3
Installation et maintenance.....	5,1	4,6	4,5	6,3
Santé.....	6,0	5,0	5,6	9,0
Services à la personne et à la collectivité.....	56,1	52,7	28,4	32,9
Spectacle.....	1,3	1,6	1,1	0,8
Support à l'entreprise.....	15,4	19,1	25,0	15,2
Transport et logistique.....	1,7	1,6	2,8	3,0

* Les unités urbaines englobantes sont les unités urbaines comprenant chacune au moins une ZUS (encadré 4).

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

Lecture : en 2014, 58 % des jeunes recrutés en emploi d'avenir non marchand résidant en ZUS l'ont été par une association.

Les unités urbaines englobantes des ZUS sont les unités urbaines comprenant chacune au moins une ZUS (encadré 1).

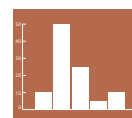
Champ : entrants en CUI et en emploi d'avenir du secteur non marchand résidant en France métropolitaine dans les unités urbaines contenant une ZUS - conventions initiales.

Source : ASP, traitement Dares-Insee.

Pour en savoir plus

- [1] Coupié T. (2013), « Insertion des jeunes issus des quartiers sensibles : les hommes doublement pénalisés », *Bref du Céreq* n° 309, avril.
- [2] Igas (2010), *Rapport sur l'accès à l'emploi des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville*.
- [3] Durand J., Rostam W. (2014), « Les emplois d'avenir », *Dares Analyses* n° 081, octobre.
- [4] Chevalier C., Lebeaupin F. (2010), « La population des zones urbaines sensibles », *Insee Première* n° 1 328.
- [5] CIV (2014), *Rapport de l'observatoire national des zones urbaines sensibles*, décembre.
- [6] Darriau V. et alii (2014), « Politique de la ville en France métropolitaine : une nouvelle géographie recentrée sur 1 300 quartiers prioritaires », *France, portrait social*, Insee.

Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),

39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares :

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Des zones urbaines sensibles aux nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville

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

Les zones urbaines sensibles

Principal périmètre de la géographie prioritaire jusqu'à sa réforme en 2014, les zones urbaines sensibles (ZUS) ont été créées en 1996 (décret n° 96-1156 du 26 décembre 1996, modifié par les décrets n° 2000-796 du 24 août 2000 et n° 2001-707 du 31 juillet 2001). Elles étaient caractérisées, à leur création, par la présence de grands ensembles ou de quartiers d'habitat dégradé et par un déséquilibre accentué entre l'habitat et l'emploi. Les 751 ZUS comptaient 4,4 millions de personnes en 2006 [4]. Les populations y résidant sont socialement défavorisées : le taux de pauvreté est en moyenne plus élevé de même que le taux de chômage et la proportion des personnes ayant un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat. Aussi, la situation de l'emploi est plus préoccupante en ZUS que sur le reste du territoire : avec la crise, le taux d'emploi des 15-64 ans a plus fortement reculé en ZUS atteignant 46 % en 2013 contre 64 % dans les autres quartiers des mêmes agglomérations [5].

En complément des ZUS, 1 750 quartiers en contrats urbains de cohésion sociale (Cucs) ont été définis en 2006, portant finalement le nombre total de quartiers en politique de la ville à 2 492.

Les nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville

La géographie prioritaire de la politique de la ville a été réformée par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine (Loi n° 2014-173 du 21 février 2014) suite aux préconisations de la Cour des comptes de concentrer davantage les efforts des collectivités sur les territoires. À compter du 1^{er} janvier 2015, les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), se substituent ainsi aux ZUS pour les avantages réglementaires et aux autres quartiers en Cucs pour les crédits spécifiques de la politique de la ville [6].

Ces nouveaux quartiers prioritaires sont définis par un critère unique : la concentration de population à bas revenus. Ils sont très liés aux indicateurs de difficultés sociales des territoires et sont calculés à partir de la source fiscale.

Ces nouveaux quartiers sont ainsi des zones de concentration urbaine de population à bas revenus repérée à partir d'un quadrillage fin du territoire, où le revenu de chaque « carreau » (1) est le revenu fiscal médian par unité de consommation. Les bas revenus indiquent un décrochage, d'une part par rapport aux revenus de l'agglomération dans laquelle se situe le quartier et d'autre part par rapport aux revenus de la France métropolitaine. Cette méthode conduit au repérage d'environ 1 300 quartiers de plus de 1 000 habitants, situés dans les agglomérations métropolitaines de plus de 10 000 habitants, de 140 quartiers dans les départements d'outre-mer et d'environ 70 quartiers en Polynésie française.

Les 1 300 QPV métropolitains sont situés sur 700 communes et 4,7 millions de personnes y résident. Sur les 717 ZUS de métropole, 86 % restent pour tout ou partie dans l'actuelle géographie prioritaire. Les QPV qui recouvrent, par construction, les territoires où la pauvreté monétaire est particulièrement intense et concentrée sont encore plus fragiles que les ZUS. Ce constat est valable aussi bien en termes de ressources que de conditions de logement ou de situation vis-à-vis de l'emploi. La part de logements HLM dans l'ensemble des résidences principales y est même plus importante (64 %) que dans les ZUS (60 %). En 2014, le chômage concerne 23,2 % des actifs de 15 à 64 ans résidant en ZUS et même 26,7 % des actifs en futurs QPV.

Tableau A
Profil des entrants en CUI-CIE et en CUI-CAE et type de contrat, en 2014

En %

	CUI-CIE		CUI-CAE	
	En ZUS	En QPV	En ZUS	En QPV
Âge du salarié				
Moins de 26 ans.....	23,6	22,9	20,4	21,0
26 à 49 ans.....	58,2	59,3	63,1	62,6
50 ans ou plus.....	18,2	17,8	16,5	16,5
Sexe				
Homme.....	63,9	65,0	29,2	29,0
Femme.....	36,1	35,0	70,8	71,0
Nationalité				
Français.....	79,7	79,2	83,3	83,4
Étranger.....	20,3	20,8	16,7	16,6
Dont : Union européenne.....	2,2	2,1	1,3	1,1
hors Union européenne.....	18,1	18,7	15,4	15,5
Niveau de formation initiale				
Supérieur au baccalauréat (niveaux I, II ou III).....	17,1	15,6	22,0	20,0
Baccalauréat (niveau IV avec ou sans diplôme).....	22,7	22,7	25,5	25,5
CAP-BEP (niveau V avec ou sans diplôme).....	39,0	40,6	33,1	34,2
Inférieur au CAP-BEP (niveaux Vbis ou VI).....	21,2	21,1	19,4	20,3
Type du contrat de travail				
CDI.....	66,1	65,6	2,7	2,3
CDD.....	33,9	34,4	97,3	97,7

Lecture : en 2014, 24 % des entrants en CUI-CIE résidant en ZUS ont moins de 26 ans contre 23 % en QPV.

Champ : entrants en CUI-CIE ou en CUI-CAE résidant en France métropolitaine dans une ZUS ou dans un QPV - conventions initiales.

Source : ASP, traitement Dares-Insee.

(1) La maille territoriale utilisée est le « carreau » de 200 mètres par 200 mètres utilisé par l'Insee.

Une première comparaison des profils des personnes embauchées en contrats aidés résidant en ZUS et en QPV

Dans les futurs QPV résident 13,1 % des personnes embauchées en contrat aidé (hors ACI) en 2014, soit 18,8 % des jeunes en emploi d'avenir et 11,5 % des personnes en CUI (tableau 1).

Les profils des entrants en CUI résidant en ZUS ou en QPV sont très proches : les structures d'âge sont semblables, les proportions de femmes sont quasiment égales : en CUI-CIE par exemple, 36 % des résidents de ZUS sont des femmes, contre 35 % des résidents des QPV (tableau A).

Parmi les personnes embauchées en emploi d'avenir, les résidents des ZUS ont des niveaux de formation initiale plus élevés que les résidents des QPV : dans le marchand, 27 % ont le bac ou un diplôme supérieur ou égal au bac contre 19 % en QPV. Dans le non marchand c'est le cas de 51 % en ZUS contre 40 % en QPV. Ces écarts traduisent le fait qu'en 2014, les jeunes vivant en QPV mais ne vivant pas en ZUS n'étaient pas le public cible des emplois d'avenir et ne bénéficiaient donc pas de l'assouplissement de la condition de diplôme réservée aux résidents des ZUS (tableau B).

Tableau B
Profil des entrants en emploi d'avenir et type de contrat, en 2014

En %

	EA _v marchand		EA _v non marchand	
	En ZUS	En QPV	En ZUS	En QPV
Âge du salarié				
Moins de 18 ans.....	1,0	1,2	0,3	0,5
18 à 21 ans.....	47,3	48,1	39,2	39,6
22 à 25 ans.....	51,3	50,2	59,8	59,2
Plus de 25 ans.....	0,4	0,5	0,7	0,7
Sexe				
Homme.....	60,0	61,4	43,9	43,8
Femme.....	40,0	38,6	56,1	56,2
Nationalité				
Français.....	89,6	89,0	93,4	92,9
Étranger.....	10,4	11,0	6,6	7,1
<i>Dont : Union européenne.....</i>	<i>1,7</i>	<i>1,9</i>	<i>0,8</i>	<i>0,9</i>
<i>hors Union européenne.....</i>	<i>8,7</i>	<i>9,1</i>	<i>5,8</i>	<i>6,3</i>
Niveau de formation initiale				
Supérieur au baccalauréat.....	3,8	2,4	11,2	8,6
Baccalauréat (avec diplôme).....	23,5	16,4	40,0	31,0
CAP-BEP (avec diplôme).....	29,1	31,4	18,7	24,3
Total sans diplôme.....	43,6	49,8	30,1	36,1
<i>Dont : niveau baccalauréat sans diplôme.....</i>	<i>7,0</i>	<i>7,9</i>	<i>7,8</i>	<i>8,9</i>
<i>niveau CAP-BEP sans diplôme, sortie de 2^{de} ou 1^{ere}.....</i>	<i>15,6</i>	<i>17,0</i>	<i>10,3</i>	<i>12,4</i>
<i>1^{ere} année CAP-BEP, sortie de collège.....</i>	<i>21,0</i>	<i>24,9</i>	<i>12,0</i>	<i>14,8</i>
Type du contrat de travail				
CDI.....	71,2	77,4	10,4	9,6
CDD.....	28,8	22,6	89,6	90,4

Lecture : en 2014, 60 % des entrants en emploi d'avenir marchand résidant en ZUS sont des hommes contre 61 % en QPV.

Champ : entrants en emploi d'avenir résidant en France métropolitaine dans une ZUS ou dans un QPV - conventions initiales.

Source : ASP, traitement Dares-Insee.

Le contrat unique d'insertion

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

Le CUI se décline en deux versions (tableau A) : le contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand. Dans le secteur non marchand, jusqu'au 30 juin 2014, un CUI pouvait être signé au sein d'un atelier ou chantier d'insertion (ACI), qui est une structure relevant de l'insertion par l'activité économique (IAE). Depuis le 1^{er} juillet 2014, cette possibilité a été supprimée, avec la mise en œuvre de la réforme du financement de l'IAE qui incite les ACI à recruter les salariés en CDDI (contrat à durée déterminée d'insertion).

Le CUI donne lieu à la signature, avant toute embauche, d'une convention individuelle entre l'employeur, le futur salarié et, selon le cas, Pôle emploi (ou un autre organisme du service public de l'emploi) agissant pour le compte de l'État, ou le président du conseil général lorsque le futur salarié est bénéficiaire du RSA. Un contrat de travail est ensuite signé entre l'employeur et le salarié, pour une durée indéterminée ou déterminée, à temps complet ou partiel (entre 20 et 35 heures). D'une durée minimale de 6 mois, le CUI peut être renouvelé dans la limite de 24 mois. Cette durée maximale peut être portée, par dérogation, jusqu'à 60 mois.

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

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

Tableau A
Caractéristiques des CUI-CIE et CUI-CAE (législation 2014)

	Secteur marchand	Secteur non marchand
	CUI-CIE	CUI-CAE
Contrat de travail	CDD ou CDI	
Durée de la convention	6 mois minimum et 24 mois maximum (renouvellements compris)	
Prolongations possibles au-delà de 24 mois	<ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'à un maximum de 5 ans, par avenants successifs d'un an maximum : <ul style="list-style-type: none"> - pour les salariés âgés de 50 ans ou plus allocataires d'un minimum social (RSA, ASS, ATA, AAH) - pour les travailleurs handicapés. • Pour permettre l'achèvement d'une action de formation sans excéder une durée totale de 5 ans (à titre dérogatoire) 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Sans limitation de durée dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) : <ul style="list-style-type: none"> - pour les salariés âgés de 50 ans ; - pour les travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'AAH. <p>Depuis le 1^{er} juillet 2014, les ACI ne peuvent plus recruter en CUI-CAE.</p>
Durée hebdomadaire	De 20 à 35 heures	
		<ul style="list-style-type: none"> • Durée inférieure à 20 h/sem en raison de difficultés du salarié (dérogation prévue par la convention). • Variation hebdomadaire sur tout ou partie de la période couverte par le contrat dans le cas d'un CDD avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public.
Aide financière	Au maximum 47 % du Smic brut par heure travaillée dans la limite de 35 heures.	Au maximum 95 % du Smic brut par heure travaillée dans la limite de 35 heures ; non soumise à des charges fiscales.
	Les taux de prise en charge par public sont définis par arrêtés préfectoraux après consultation des conseils généraux pour leurs publics.	
Exonération de cotisations sociales	Cumul possible de l'aide avec les exonérations totales ou partielles des cotisations patronales, taux spécifiques, assiettes ou montants forfaitaires de cotisations de droit commun (hors dispositifs ZFU, ZRU et ZRR).	Exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, excepté les cotisations « accidents du travail », dans la limite du Smic sur 35 heures hebdomadaires. Exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la taxe due au titre de l'effort de construction.

Les emplois d'avenir

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

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

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

Les jeunes résidant en ZUS constituent une cible particulièrement importante pour bénéficier du dispositif des emplois d'avenir. L'objectif pour 2015 est que 30 % des embauches en emploi d'avenir bénéficient à des jeunes résidant en quartiers prioritaires, après un objectif de 25 % en 2014.

(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).

La notion d'unité urbaine englobante

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