

LES CONTRATS AIDÉS DANS LES ZONES URBAINES SENSIBLES EN 2010

En 2010, 52 000 résidents des zones urbaines sensibles (Zus) ont été embauchés en contrat unique d'insertion (CUI), représentant 10,7 % du total des entrants en CUI.

En Zus, la population bénéficiaire de CUI se distingue principalement par une part plus élevée d'allocataires de minima sociaux et d'étrangers que dans les quartiers urbains environnants, et par un niveau de formation initiale plus faible, reflétant en cela des différences également observables parmi les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.

Les emplois qu'elle occupe sont aussi plus souvent manuels et dans des secteurs souvent moins valorisés.

À caractéristiques sociodémographiques identiques, les demandeurs d'emploi résidant en Zus ont eu en 2010 un accès plus fréquent au CUI-CAE dans le secteur non marchand que les demandeurs d'emploi des quartiers hors Zus des mêmes agglomérations. L'accès au CUI-CIE dans le secteur marchand a été en revanche légèrement inférieur.

Les contrats en alternance restent peu mobilisés pour les jeunes résidant en Zus. En 2008 ces derniers représentaient 5,8 % des nouveaux apprentis et 6,2 % des jeunes entrant en contrat de professionnalisation.

Territoires infra-urbains cumulant les difficultés, les 717 zones urbaines sensibles (Zus) de France métropolitaine constituent, depuis 1996, les territoires de référence de la politique de la ville (encadré 1). La population des Zus est en moyenne plus jeune et moins diplômée que celle des quartiers hors Zus des mêmes agglomérations. Le chômage y est plus important, y compris à niveau de diplôme donné. En 2010, le taux de chômage au sens du BIT des 15-59 ans était en moyenne de 21 % dans les quartiers Zus contre 10 % dans les autres quartiers des unités urbaines englobantes. Les jeunes sont particulièrement touchés : le taux de chômage des jeunes en Zus atteint 42 % en moyenne sur l'année 2010, contre 23 % dans les quartiers urbains environnants [1].

11 % des salariés recrutés en contrats aidés en 2010 résidaient en Zus

Les difficultés d'insertion professionnelle et sociale des résidents des Zus en font un public privilégié dans l'accès aux contrats aidés. Sur l'ensemble de l'année 2010, 10,7 % des contrats uniques d'insertion (CUI, encadré 2) ont été signés par des résidents des zones urbaines sensibles, soit 52 000 sur les 489 000 contrats signés en France métropolitaine (tableau 1) [2].

LES ZONES URBAINES SENSIBLES

La politique de la ville a pour objectif d'intervenir auprès des territoires urbains en difficulté. Les zones urbaines sensibles (Zus) ont ainsi été créées en 1996 (décret n° 96-1156 du 26 décembre 1996, modifié par les décrets n° 2000-796 du 24 août 2000 et n° 2001-707 du 31 juillet 2001). Caractérisées par la présence de grands ensembles ou de quartiers d'habitat dégradé et par un déséquilibre accentué entre l'habitat et l'emploi, leur sélection a été réalisée en concertation avec les élus. Parmi ces Zus, des territoires ciblés présentant des niveaux particuliers de difficultés urbaines, économiques et sociales font l'objet de mesures spécifiques d'exonérations de cotisations et d'impôt, notamment pour favoriser la création d'activité et d'emplois : 416 zones de redynamisation urbaine (ZRU) et 100 zones franches urbaines (ZFU).

Il est d'usage de comparer les Zus aux autres quartiers de la même agglomération. Une telle approche s'appuie sur la notion d'unité urbaine, qui repose sur la continuité de l'habitat : est 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 zones urbaines sensibles sont les unités urbaines comprenant chacune au moins une Zus. La comparaison des Zus avec « les quartiers hors Zus des unités urbaines englobantes » peut être plus éclairante que la comparaison entre les quartiers Zus et tout le reste du territoire métropolitain.

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

Tableau A • **Caractéristiques sociodémographiques des demandeurs d'emploi en Zus et dans les unités urbaines englobantes hors Zus** *En pourcentage*

	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Âge		
Moins de 26 ans	22,2	21,4
De 26 à 49 ans	64,0	63,4
50 ans ou plus	13,8	15,2
Sexe		
Homme	54,9	51,6
Femme	45,1	48,4
Nationalité		
Française	75,7	87,9
Étrangère	24,3	12,1
Niveau de formation		
Inférieur au Bac, Brevet de technicien, Bac professionnel	67,8	50,0
Supérieur ou égal au Bac, Brevet de technicien, Bac professionnel	32,2	50,0
Bénéficiaire du rSa		
Bénéficiaire du rSa	22,6	14,8
Non bénéficiaire du rSa	77,4	85,2
Ancienneté d'inscription à Pôle Emploi		
Moins d'un an	68,8	69,3
De 1 à 2 ans	18,3	17,3
2 ans et plus	12,9	13,4

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 31/12/2009 résidant en France métropolitaine, dans les unités urbaines contenant une Zus.

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

S'agissant des contrats aidés, la comparaison entre les zones urbaines sensibles et les unités urbaines englobantes permet, entre autres, de mettre en évidence des disparités entre quartiers urbains de résidence sans tenir compte des embauches en contrat aidé réalisées en milieu rural, dont le public bénéficiaire ne présente pas les mêmes caractéristiques sociodémographiques. Une comparaison avec l'ensemble du territoire donnerait ainsi une image un peu différente de certaines disparités. Par exemple en CUI-CIE, 21 % des salariés embauchés résidant dans des quartiers hors Zus d'unités urbaines englobantes ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat, ils ne sont que 16 % parmi les résidents hors unités urbaines comprenant au moins une Zus.

Tableau 1 • Part des résidents des Zus dans les embauches en contrat unique d'insertion en 2010 (CUI-CIE et CUI-CAE)

En pourcentage

	En Zus	Hors Zus
CUI non marchands (CAE) financés par l'État	10,7	89,3
CUI non marchands (CAE) co-financés par les conseils généraux	17,2	82,8
Total CUI-CAE	11,6	88,4
Nombre d'entrées totales en CUI-CAE	43 380	332 096
CUI marchands (CIE) financés par l'État	7,4	92,6
CUI marchands (CIE) co-financés par les conseils généraux	14,4	85,6
Total CUI-CIE	7,8	92,2
Nombre d'entrées totales en CUI-CIE	8 813	104 262
Ensemble CUI-CAE et CUI-CIE	10,7	89,3

Note : le CUI est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine et au 1^{er} janvier 2011 dans les Dom.

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

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

Dans le secteur marchand, 7,8 % du total des entrants en 2010 en contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CIE) résident en Zus, soit environ 9 000 salariés. Si l'on se limite aux seules embauches en CUI-CIE financés par l'État en 2010 (1), la part de celles réalisées par des résidents en Zus est légèrement inférieure à celle observée en 2009 pour le CIE : 7,4 % contre 7,9 %.

Dans le secteur non marchand, les résidents en Zus représentent 11,6 % des entrants en contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), soit une proportion inférieure de deux points à celle observée l'an passé sur le total des embauches en contrat d'accompagnement (CAE) et en contrat d'avenir (CAV). Plus précisément, en 2010, les conventions signées par des habitants de Zus représentent 10,7 % des embauches en CUI-CAE financés par l'État (contre 12,4 % des embauches en CAE en 2009) et 17,2 % des embauches en CUI-CAE cofinancés par les conseils généraux pour les bénéficiaires du rSa-socle (contre 14,7 % des embauches en CAV en 2009). 43 000 résidents des Zus ont ainsi été recrutés en CUI-CAE en 2010, contre 47 000 embauches en CAE ou CAV en 2009, dans un contexte de légère hausse des entrées totales en contrats aidés non marchands (376 000 en 2010 après 358 000 en 2009).

Parmi les personnes recrutées en CUI, un niveau de formation initiale plus bas et davantage d'allocataires de minima sociaux en Zus

Que ce soit dans le secteur marchand ou non marchand, l'âge des nouveaux salariés en CUI résidant en Zus diffère peu de celui des quartiers hors Zus des agglomérations urbaines possédant des Zus : en 2010, près d'une convention initiale en CUI-CIE sur deux a été signée par un jeune de moins de 26 ans, en Zus comme dans les quartiers environnants (tableau 2). De même, en CUI-CAE, les jeunes de moins de 26 ans représentent environ 30 % des nouveaux salariés quel que soit

leur lieu de résidence (tableau 2). En cela, ces proportions sont identiques à celles observées en 2009 sur un champ similaire couvert par les contrats issus de la loi de cohésion sociale (2). La part des personnes de 50 ans ou plus dans les entrants en CUI est en revanche un peu moins élevée en Zus que dans les quartiers urbains environnants (10 % contre 15 % en CUI-CIE, 14 % contre 18 % en CUI-CAE).

Les bénéficiaires du CUI sont très majoritairement inscrits à Pôle emploi. C'est le cas de 87 % des nouveaux salariés en CUI-CIE, en Zus comme dans les autres quartiers des mêmes agglomérations. Toutefois, la part des demandeurs d'emploi de longue durée (3), de 35 % pour les entrants résidant en Zus, est légèrement supérieure à celle observée dans les quartiers avoisinants (33 %). En CUI-CAE, les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi représentent 90 % des nouveaux entrants, et les chômeurs de longue durée (inscrits depuis au moins un an) près de 50 %, quel que soit le lieu de résidence considéré.

La population bénéficiaire de CUI résidant en Zus se distingue principalement de celle des quartiers urbains environnants par une proportion d'allocataires de minima sociaux plus élevée, par un niveau de formation initiale plus faible et par une proportion plus importante de bénéficiaires de nationalité étrangère, reflétant en cela des différences observées parmi les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (tableau A, encadré 1).

En 2010, les bénéficiaires de minima sociaux représentent ainsi 20 % des embauches en CUI-CIE et 39 % des embauches en CUI-CAE, contre respectivement 14 % et 31 % hors Zus. Dans le secteur marchand comme dans le non marchand, près de 70 % des nouveaux contrats aidés signés en Zus concernent des personnes dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat, contre 55 % environ dans les quartiers environnants (57 % en CUI-CAE et 54 % en CUI-CIE). Enfin, 10 % des CUI-CIE et CUI-CAE signés en Zus l'ont été par des personnes de nationalité étrangère (hors Union européenne). C'est deux fois plus que dans les autres quartiers des unités urbaines englobantes.

(1) Le CUI-CIE financé par les conseils généraux pour les bénéficiaires du rSa-socle est plutôt comparable à l'ancien CI-RMA. Les fichiers d'embauches en CI-RMA n'ayant pu être géocodés les années passées, il n'est pas possible d'effectuer des comparaisons entre ces deux dispositifs.

(2) C'est-à-dire les contrat initiative emploi, contrat d'accompagnement dans l'emploi et contrat d'avenir.

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

Tableau 2 • Profil des entrants en CUI-CIE et en CUI-CAE en 2010

En pourcentage

	CUI-CIE		CUI-CAE	
	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Âge				
Moins de 26 ans	45,4	46,1	27,8	27,8
De 26 ans à 49 ans	44,5	38,7	57,8	53,9
50 ans ou plus	10,1	15,2	14,4	18,2
Sexe				
Homme	62,8	57,5	42,7	37,5
Femme	37,2	42,5	57,3	62,5
Nationalité				
Français	88,2	94,6	87,7	93,3
Étranger	11,8	5,4	12,3	6,7
Dont Union européenne	1,0	1,3	0,9	0,9
Dont hors Union européenne	10,8	4,1	11,5	5,8
Niveau de formation initiale				
Supérieur au Bac	11,9	21,2	11,6	20,3
Bac	19,6	24,2	18,2	22,8
CAP-BEP	47,5	42,9	40,5	38,8
Inférieur au CAP-BEP	20,8	11,6	29,5	18,0
Ancienneté de l'inscription à Pôle Emploi à la date d'embauche				
Moins de 6 mois	33,5	35,2	25,3	24,0
De 6 à 11 mois	18,9	19,2	16,5	15,6
De 12 à 23 mois	22,1	21,6	25,1	26,8
24 mois et plus	12,8	11,3	23,1	22,9
Non inscrit	12,7	12,6	9,9	10,7
Bénéficiaire de minima sociaux				
Bénéficiaire du rSa	16,1	10,4	32,6	23,8
Dont bénéficiaire du rSa majoré	1,3	0,7	2,3	1,5
Non bénéficiaire du rSa	83,9	89,6	67,4	76,2
Bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique - (ASS)	3,5	3,7	5,2	6,0
Bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés - (AAH)	0,2	0,3	0,9	1,0
Bénéficiaire de l'allocation temporaire d'attente - (ATA)	0,2	0,1	0,2	0,1
Bénéficiaire reconnu travailleur handicapé	2,0	2,0	4,6	5,5
Durée de perception des minima sociaux avant l'embauche				
Moins de 6 mois	6,2	5,1	8,5	7,7
De 6 à 11 mois	4,7	3,4	7,9	6,2
De 12 à 23 mois	4,7	3,1	11,2	8,7
24 mois et plus	4,3	2,8	10,8	8,0
Non bénéficiaire d'un minimum social	80,1	85,7	61,6	69,4

Champ : entrants en CUI-CIE ou en CUI-CAE résidant en France métropolitaine (conventions initiales).

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

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

Comme les années précédentes, les associations restent le principal employeur de contrats aidés non marchands : en 2010, elles ont recruté 60 % des nouveaux CUI-CAE en Zus et 52 % hors Zus (tableau 3). Les lycées et collèges ont assuré de manière stable 18 % des embauches de salariés résidant en Zus, soit une proportion plus faible que dans les quartiers avoisinants (21 %).

Les emplois exercés diffèrent cependant sensiblement. Qu'ils résident en Zus ou non, quatre nouveaux entrants en CUI-CAE sur dix travaillent dans les services à la personne et à la collectivité. Mais, au sein de cet ensemble de métiers, leurs emplois sont différents : 30 % des contrats signés par les résidents des Zus concernent des activités de nettoyage de locaux ou d'espaces urbains alors que cette proportion n'est que de 23 % pour des résidents hors Zus. À l'inverse, les résidents des Zus sont moins nombreux à assurer une mission d'éducation et de surveillance au sein des établissements d'enseignement (19 % contre 25 % pour les habitants des autres quartiers), ou de secrétariat (12 % contre 18 %).

De même, les nouveaux salariés en CUI-CAE qui résident en Zus travaillent plus souvent dans l'entretien des espaces naturels et des espaces verts (11 % des nouveaux contrats contre 9 % pour les résidents des quartiers environnants), dans les services d'installation et de maintenance qui regroupent essentiellement les emplois affectés à l'entretien d'affichage et du mobilier urbain (9 % contre 7 %) et dans le secteur de la construction (5 % contre 3 %). À l'inverse, ils travaillent moins souvent (13 %) dans les activités dites de « support à l'entreprise » (secrétariat, accueil et renseignement, opérations administratives etc.) qui totalisent 19 % des embauches de résidents hors Zus.

Dans le secteur marchand, les emplois occupés par les résidents des Zus et ceux des quartiers environnants diffèrent également (tableau 4). Si la plupart des postes sont proposés par des établissements du secteur tertiaire quel que soit le lieu de résidence du salarié, les signataires d'un CUI-CIE résidant en Zus occupent plus souvent des postes dans la construction (14 % contre 10 %), le bâtiment et les travaux publics (peinture, maçonnerie, électricité), dans les services à la personne et aux collectivités (10 % contre 7 %, principalement nettoyage de locaux, agent de sécu-

rité ou de surveillance, services domestiques) ou dans le transport et la logistique (qui regroupent essentiellement des postes de livreur de marchandises ou de magasinier, 11 % contre 9 %). À l'inverse, les résidents des quartiers avoisinants occupent plus souvent des postes dans les activités de commerce, vente (24 % contre 21 % pour les résidents des Zus, qui sont d'ailleurs alors plus souvent affectés aux tâches de mise en rayon) ou de secrétariat, comptabilité au service des entreprises (activités de support aux entreprises, 11 % contre 7 %). Enfin, si 20 % des CUI-CIE sont signés dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des animations, quel que soit le lieu de résidence, les salariés résidant en Zus occupent un peu moins souvent des postes d'animateur culturel ou de loisir. Ils sont de même moins souvent affectés au service en salle et à la réception dans la restauration et plus souvent employés en cuisine et à la « plonge ».

Dans le secteur marchand, les contrats à durée indéterminée représentent la forme de contrat la plus utilisée, mais les bénéficiaires de CUI-CIE résidant en Zus en signent moins que les autres (61 % contre 67 %) (tableau 5). Dans le secteur non marchand où la quasi-totalité des contrats sont à durée déterminée, les résidents en Zus signent des contrats dont la durée est plus courte : 66 % des nouvelles conventions CUI-CAE signées par des habitants de Zus sont des CDD de 6 mois ; ces derniers représentent 59 % des conventions signées dans les autres quartiers. De même, 11 % des CUI-CAE conclus en Zus sont à temps complet, contre 16 % dans les quartiers environnants (tableau 6).

Un effet différencié des caractéristiques sociodémographiques des demandeurs d'emploi sur l'accès aux CUI, selon le lieu de résidence

Si l'on rapporte le nombre de personnes embauchées en CUI en 2010 au nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (4) au 31 décembre 2009 (tableau 7), la probabilité d'accès à un CUI-CIE est 1,3 fois moins élevée pour un demandeur d'emploi résidant en Zus que pour une personne résidant dans un quartier avoisinant (1,5 % contre 1,9 %). À l'inverse, dans le secteur non marchand, un demandeur d'emploi résidant en Zus a 1,3 fois plus de chances d'accéder à un CUI-CAE : 7,6 % contre 6 % pour les demandeurs d'emploi des quartiers hors Zus des mêmes agglomérations.

Un tel calcul ne tient cependant pas compte des différences entre la population des Zus et celle des quartiers hors Zus des mêmes agglomérations, ni des pratiques et des difficultés de recrutement ou de prescription des contrats aidés. Or les demandeurs d'emploi résidant en Zus ont des

Tableau 3 • Les employeurs recourant au CUI-CAE en 2010 En %

	CUI-CAE	
	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Statut de l'employeur		
Commune	8,6	10,5
Autres collectivités territoriales	2,6	3,5
Association	60,0	52,4
Établissement Public d'Enseignement (lycée, collège)	17,6	21,5
Établissement Sanitaire Public	5,0	5,2
Autre établissement public	5,6	6,1
Autre personne morale	0,6	0,8
Type d'emploi		
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	10,7	8,8
Art et façonnage d'ouvrages d'art	0,6	0,4
Banque, assurances et immobilier	0,1	0,1
Commerce, vente et grande distribution	2,3	1,7
Communication, media et multimédia	0,9	1,6
Construction, bâtiment et travaux publics	4,5	2,6
Hôtellerie - restauration, tourisme, loisirs et animation	9,1	9,6
Industrie	1,7	1,3
Installation et maintenance	8,8	6,8
Santé	4,2	4,4
Services à la personne et à la collectivité	40,0	39,3
Spectacle	1,0	1,6
Support à l'entreprise	12,9	19,4
Transport et logistique	3,2	2,4

Champ : entrants en CUI-CAE résidant en France métropolitaine (conventions initiales).

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

Tableau 4 • Les secteurs d'activité recourant au CUI-CIE en 2010 En %

	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus (%)
Secteur d'activités		
Agriculture, sylviculture et pêche	1,2	1,2
Industrie	10,1	10,6
Construction	15,5	11,5
Tertiaire	73,2	76,6
<i>Dont : commerce ; réparation d'automobiles et de motos</i>	20,1	22,4
<i>hébergement et restauration</i>	19,6	19,0
<i>activités de soutien aux entreprises</i>	14,8	14,6
Autres	0	0
Type d'emploi		
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	2,1	2,4
Art et façonnage d'ouvrages d'art	0,4	0,4
Banque, assurances et immobilier	0,5	1,7
Commerce, vente et grande distribution	20,7	24,2
Communication, media et multimédia	0,8	1,3
Construction, bâtiment et travaux publics	14,3	10,3
Hôtellerie - restauration, tourisme, loisirs et animation	20,1	19,3
Industrie	5,5	5,6
Installation et maintenance	5,8	5,5
Santé	1,1	1,5
Services à la personne et à la collectivité	10,4	7,5
Spectacle	0,1	0,2
Support à l'entreprise	7,0	11,3
Transport et logistique	11,0	8,7

Champ : entrants en CUI-CIE résidant en France métropolitaine (conventions initiales)

(4) Toutes catégories.

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

caractéristiques spécifiques qui peuvent être corrélées avec la probabilité d'accès à un contrat aidé (niveau de formation moins élevé (tableau A encadré 1), perception plus fréquente de minima sociaux...). Il est aussi possible que l'effet de ces caractéristiques sur la probabilité d'accès à un contrat aidé varie selon leur lieu de résidence, en

raison notamment de pratiques de prescription de contrats aidés ou de comportements à l'embauche des entreprises (ségrégation urbaine, discrimination [12]) propres au lieu de résidence du demandeur d'emploi.

Ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », être inscrit depuis longtemps à Pôle emploi, avoir moins de 26 ans, avoir un faible niveau d'études ou être de nationalité française sont des caractéristiques qui augmentent significativement la probabilité de signer un CUI-CIE comme un CUI-CAE, quel que soit le lieu de résidence du demandeur d'emploi. Mais l'intensité de ces effets diffère souvent entre les habitants des Zus et ceux des quartiers environnants (5) (tableau 7). En particulier, l'effet de l'âge comme celui du niveau de formation apparaît « toutes choses égales par ailleurs » moins marqué en Zus alors que l'effet de la nationalité apparaît plus marqué. L'effet de la durée d'inscription apparaît, pour sa part, relativement plus marqué en Zus pour le CUI-CIE (6) mais moins marqué pour le CUI-CAE (7). L'effet positif de la perception du rSa ou du fait d'être une femme sur l'accès au CUI-CAE est moins marqué en Zus. À l'inverse, les femmes ont une probabilité plus faible de signer un CUI-CIE, et ce de façon plus marquée en Zus.

À caractéristiques sociodémographiques identiques, les demandeurs d'emploi des Zus ont un accès plus élevé au CUI-CAE et moindre au CUI-CIE

L'écart de probabilité d'accès à un contrat aidé entre les demandeurs d'emploi résidant en Zus et ceux résidant dans les quartiers avoisinants peut être séparé en deux composantes (encadré 3). La première mesure les écarts de taux d'accès liés aux différences de composition sociodémographique entre les résidents en Zus et les autres demandeurs d'emploi (« effet de structure ») (8).

Tableau 5 • **Caractéristiques des nouveaux contrats CUI-CIE en 2010** En %

	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Durée du contrat de travail		
CDI	60,7	66,9
CDD	39,3	33,1
De moins de 6 mois	1,6	1,6
De 6 mois	23,3	19,1
Entre 6 mois et 12 mois	5,5	5,2
De 12 mois	7,0	5,7
Entre 12 mois et 24 mois	0,7	0,5
De 24 mois	1,2	1,0
De plus de 24 mois	-	0,0
Durée hebdomadaire de travail - salarié (en tranches)		
Temps partiel : moins de 26 heures	19,4	18,0
Temps partiel : entre 26 et 35 heures	7,6	7,6
Temps complet : 35 heures et plus	73,0	74,4

Champ : entrants en CUI-CIE résidant en France métropolitaine (conventions initiales).

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

Tableau 6 • **Caractéristiques des nouveaux contrats CUI-CAE en 2010** En %

	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Durée du contrat de travail		
CDI	0,9	1,7
CDD	99,1	98,3
De moins de 6 mois	0,8	0,8
De 6 mois	66,4	58,8
Entre 6 mois et 12 mois	6,2	6,1
De 12 mois	23,8	29,7
Entre 12 mois et 24 mois	0,9	1,3
De 24 mois	1,0	1,6
De plus de 24 mois	0,0	0,0
Durée hebdomadaire de travail - salarié (en tranches)		
Temps partiel : moins de 26 heures	52,6	51,2
Temps partiel : entre 26 et 35 heures	36,5	32,7
Temps complet : 35 heures et plus	11,0	16,1

Champ : entrants en CUI-CAE résidant en France métropolitaine (conventions initiales).

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

La seconde rend compte des différences de taux d'accès, à caractéristiques observables données. Cette seconde composante peut être le reflet de

(5) L'effet « marginal » d'une caractéristique sur la probabilité d'accès au CUI est calculé en écart au profil moyen observé dans la zone de résidence. Les effets marginaux observés en Zus et hors Zus ne peuvent être directement comparés, car les profils « moyens » des demandeurs d'emploi en Zus et dans les quartiers avoisinants sont différents. Il est néanmoins possible de déterminer, par des tests statistiques si l'effet d'une caractéristique est significativement plus faible ou plus élevé en Zus ou hors Zus.

(6) Pour les personnes inscrites depuis 2 ans au moins.

(7) Pour les personnes entre 1 et 2 ans d'inscription.

(8) Cette composante serait nulle si les deux populations avaient exactement les mêmes caractéristiques (âge, niveau de formation, nationalité, ancienneté d'inscription à Pôle emploi, etc.).

Tableau 7 • **Effets des caractéristiques individuelles sur la probabilité d'accès au CUI**

	(1) CUI-CAE En Zus	(2) CUI-CAE UU hors Zus	(3) CUI-CAE Effet de la caractéristique ...	(4) CUI-CIE En Zus	(5) CUI-CIE UU hors Zus	(6) CUI-CIE Effet de la caractéristique ...
Taux d'accès moyen	7,6 %	6,0 %		1,5 %	1,9 %	
Être une femme	3.00 ***	2.98 ***	moins fort en Zus	-0.42 ***	-0.36 ***	plus fort en Zus
Avoir moins de 26 ans	3.04 ***	3.34 ***	moins fort en Zus	1.51 ***	2.50 ***	moins fort en Zus
Avoir 50 ans et plus	0.01	0.91 ***	moins fort en Zus	-0.02	0.78 ***	moins fort en Zus
Être de nationalité étrangère	-3.24 ***	-1.82 ***	plus fort en Zus	-0.74 ***	-0.85 ***	ns
Avoir un niveau de formation supérieur au baccalauréat	-0.83 ***	-1.33 ***	moins fort en Zus	-0.04	-0.23 ***	moins fort en Zus
Être bénéficiaire du rSa ou du rSa majoré	4.21 ***	4.12 ***	moins fort en Zus	-0.27 ***	-0.30 ***	ns
Être inscrit à Pôle emploi depuis 1 à 2 ans	7.56 ***	7.49 ***	moins fort en Zus	0.88 ***	1.16 ***	ns
Être inscrit depuis au moins deux ans à Pôle emploi	11.48 ***	9.20 ***	ns	0.76 ***	0.53 ***	plus fort en Zus

Notes : les colonnes (1),(2),(4) et (5) mesurent les écarts de probabilité d'accès associé à chaque caractéristique par rapport au profil moyen dans la zone de résidence. Les colonnes (3) et (6) précisent si l'impact de la caractéristique est moins marqué ou plus marqué en Zus qu'hors Zus ; la mention ns traduit des effets non significativement différents.

Seuil de significativité : *** 1%, ** 5%, * 10%

Lecture : être une femme a un impact positif sur la probabilité d'accès au CUI-CAE en Zus et hors Zus (+3 points - colonne (1) - et +2,98 points - colonne (2)) mais cet effet est significativement moins marqué en Zus (colonne (3)).

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 31/12/2009 résidant en France métropolitaine, dans les unités urbaines contenant une Zus (conventions initiales).

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

comportements spécifiques envers les populations des Zus (comportement de « discrimination » - positive ou négative – par exemple) ou de comportements différenciés de ces populations vis-à-vis des contrats aidés, mais peut aussi mesurer, au moins en partie, l'effet d'autres facteurs non observés (situation locale du marché du travail, filière d'études, etc.).

Dans le secteur non marchand, les demandeurs d'emploi résidant en Zus ont un taux d'accès au CUI-CAE 1,6 point supérieur à celui des demandeurs d'emploi résidant dans les territoires avoisinants (tableau 8). Les différences de profils, telles qu'on peut les observer, n'expliquent qu'une faible part de cet écart (entre 7 % et 22 % selon les spécifications retenues (9)). Certaines spécificités des personnes résidant en Zus contribuent à accroître l'écart de taux d'accès. Ainsi, la proportion supérieure de demandeurs d'emploi bénéficiaires du rSa en Zus contribue pour un peu plus d'un quart à cet écart (entre 26 et 28 % selon la spécification retenue). De même, le niveau de formation plus faible des demandeurs d'emploi résidant en Zus contribue pour 11 % à 18 % de l'écart total observé. *A contrario*, la plus forte proportion de demandeurs d'emploi de nationalité étrangère contribue à réduire cet écart, à hauteur de 15 à 23 %.

Dans le secteur marchand, les demandeurs d'emploi résidant en Zus ont un taux d'accès au CUI-CIE légèrement plus faible que ceux habitant dans les quartiers environnants (-0,4 point). Les différences de profils, telles qu'on peut les observer, n'expliquent qu'une faible part de cet écart (entre 13 % et 16 % selon les spécifications retenues). Seule la plus grande proportion de demandeurs d'emploi de nationalité étrangère explique une part conséquente (23 à 25 %) de l'écart observé, ceux-ci ayant une moindre probabilité d'accès au CUI-CIE. À caractéristiques sociodémographiques

identiques, les demandeurs d'emploi des Zus conservent donc un taux d'accès plus faible au CUI-CIE.

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

Les jeunes résidant en Zus ont un niveau de formation plus faible que ceux résidant dans les autres quartiers de la même agglomération : en 2004, à la fin de leurs études, 33 % n'avaient aucun diplôme contre 14 % des autres jeunes [5]. Par ailleurs, un jeune sur quatre des quartiers sensibles est au chômage ou en inactivité (10), contre un sur huit dans les autres quartiers des mêmes agglomérations [1]. Dans ce contexte, l'accès des jeunes des Zus aux contrats en alternance, qui articulent contrat de travail et formation qualifiante, peut apparaître comme un moyen de favoriser leur insertion durable dans l'emploi [6].

Les jeunes résidents des Zus restent cependant peu représentés dans les entrées en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation. En 2008, ils représentent 5,8 % des entrants en contrat d'apprentissage (contre 5,4 % en 2007) et 6,2 % des entrants de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation. Cette part se réduit encore en 2009 pour atteindre 5,8 %, soit un peu plus d'un point de moins qu'en 2007 (tableau 9). Tous âges confondus, les résidents des Zus représentent 7,8 % des entrants en contrat de professionnalisation en 2008, 7,5 % en 2009.

Comme pour le CUI, les différences de profils constatées entre les entrants résidant en Zus et ceux des quartiers environnants reflètent pour une grande part les différences de caractéristiques sociodémographiques de ces deux populations.

(9) La décomposition est opérée en prenant pour référence trois structures de population : celle des unités urbaines englobantes résidant hors zones urbaines sensibles (1) ; celle des résidents en Zus (2) ; la population dans son ensemble (3).

(10) Plus souvent qu'ailleurs, les jeunes des Zus ont dû arrêter leurs études supérieures pour des raisons financières [1].

Tableau 8 • Décomposition des écarts de probabilité d'accès

	(1) CUI-CAE	(2) CUI-CAE	(3) CUI-CAE	(1) CUI-CIE	(2) CUI-CIE	(3) CUI-CIE
Probabilité d'accès résident en Zus (en %)	7,6	7,6	7,6	1,5	1,5	1,5
Probabilité d'accès résident hors Zus (en %)	6,0	6,0	6,0	1,9	1,9	1,9
L'Écart de Probabilité Zus/hors Zus (en point)	+1,6	+1,6	+1,6	-0,4	-0,4	-0,4
Ecart expliqué par différence de structure (en point)	+0,35	+0,11	+0,29	-0,05	-0,06	-0,05
En % de l'écart total	22	7	18	13	16	13
Dont :						
Femme	-11	-9	-4	-5	-5	-3
Âge	-3	2	-1	3	0	3
Nationalité étrangère	-15	-23	-15	25	23	23
Niveau de formation supérieur au baccalauréat	18	11	15	-10	-3	-10
Bénéficiaire du rSa	26	28	28	5	5	5
Ancienneté de l'inscription à Pôle emploi	4	-3	-3	-5	-5	0

Notes : les modèles (1) ont comme structure de référence la population des unités urbaines englobantes résidant hors zones urbaines sensibles, les modèles (2), la population résidant en Zus et les modèles (3), la population prise dans son ensemble ; seuil de significativité : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Lecture : la probabilité d'accès à un CUI-CAE pour les demandeurs d'emploi résidant en Zus est de 7,6 %, soit un écart de +1,6 point par rapport à celle des demandeurs d'emploi résidant hors Zus (6 %) ; selon le modèle (1), la proportion de bénéficiaires du rSa plus élevé en Zus contribue à expliquer 26 % de cet écart ; à l'inverse, la plus forte proportion de demandeurs d'emploi de nationalité étrangère contribue négativement à l'écart de probabilité d'accès à hauteur de 15%.

Champ : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au 31/12/2009 résidant en France métropolitaine, dans les unités urbaines contenant une Zus (conventions initiales).

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

Tableau 9 • Part des résidents des Zus dans les embauches en contrat d'apprentissage et de professionnalisation

	2007	2008	2009
Contrat de professionnalisation - Total	166 411	174 724	141 302
Dont en Zus (en %)	8,6	7,8	7,5
Contrat de professionnalisation - Jeune	139 787	147 124	119 627
Dont en Zus (en %)	7,0	6,2	5,8
Contrat d'apprentissage	272 892	293 395	283 764
Dont en Zus (en %)	5,4	5,8	n.d.

Source :
Dares, Unédic ;
traitement Dares-Insee.

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

Les nouveaux apprentis sont ainsi plus jeunes en Zus : en 2008, 45 % des jeunes de Zus entrant en contrat d'apprentissage ont moins de 18 ans, alors que les mineurs ne représentent que 38 % des entrants habitant dans les quartiers hors Zus environnants (tableau 10). À l'entrée en contrat, sept apprentis sur dix résidant en Zus ont au plus le niveau CAP (qu'ils aient ou non obtenu ce diplôme), alors qu'ils ne sont que six sur dix hors Zus (tableau 11). Dès lors, le niveau de formation préparée par la voie de l'apprentissage reflète ces différences : ainsi, 60 % des résidents en Zus préparent un diplôme de niveau V (CAP ou BEP), contre 47 % des apprentis des quartiers environnants.

À l'inverse, dans les quartiers hors Zus, 31 % visent un diplôme de l'enseignement supérieur (brevet de technicien supérieur, licence, master). Les contrats préparant à des titres ou diplômes de niveau inférieur étant généralement plus longs [7], 21 % des nouveaux apprentis en Zus ont un contrat dont la durée n'excède pas un an, contre 25 % hors Zus. Enfin, les apprentis résidant en Zus privilégient des spécialités de formation dans le bâtiment ou dans l'agroalimentaire, l'alimentation et la cuisine (tableau 12) et s'orientent moins fréquemment que ceux des quartiers hors Zus des mêmes agglomérations vers les technologies et le management de la production ou vers l'informatique.

Tableau 10 • Profil des entrants en contrats d'apprentissage en 2008 dans les unités urbaines contenant une Zus

En pourcentage

	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Âge		
15 ans	8,4	8,0
16 ans	21,0	15,9
17 ans	15,4	13,7
18 ans	14,1	13,9
19 ans	10,7	11,5
20 ans	9,0	10,7
21 ans	7,2	9,0
22 ans et plus	13,7	16,7
Sexe		
Hommes	64,6	65,1
Femmes	35,4	34,8
Nationalité		
Française	93,6	96,8
Étranger	6,0	2,8
Dont Union européenne	1,0	1,0
Dont hors Union européenne	5,0	1,9
Situation avant le contrat		
Fin de scolarité	65,0	62,7
Contrat d'apprentissage	18,2	22,4
Demandeur d'emploi inscrit ou non à Pôle emploi	3,3	2,4
Autre	13,5	12,5

Source :
Dares ; traitement
Dares-Insee.

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

Tableau 11 • **Caractéristiques des nouveaux contrats d'apprentissage en 2008 dans les unités urbaines contenant une Zus**

En pourcentage

	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Nombre salariés de l'entreprise (apprentis exclus)		
0 à 4 salariés	34,9	32,9
5 à 9 salariés	19,2	17,6
10 à 49 salariés	20,3	20,3
50 à 199 salariés	7,9	8,8
200 à 250 salariés	1,1	1,3
Plus de 250 salariés	16,6	19,1
Secteur d'activité		
Agriculture, sylviculture, pêche	0,5	1,0
Industrie	20,8	21,0
<i>Dont : industries agricoles et alimentaires</i>	10,2	7,6
<i>industrie des biens de consommation</i>	1,4	2,2
<i>industrie automobile</i>	1,7	2,3
<i>industries des biens d'équipement</i>	4,2	5,7
<i>industries des biens intermédiaires</i>	1,9	2,3
<i>énergie</i>	1,4	1,5
Construction	20,9	18,7
Commerce	20,7	20,7
Transports	3,2	2,7
Activités financières	2,7	3,8
Activités immobilières	0,3	0,7
Services aux entreprises	8,9	10,6
Services aux particuliers	20,4	18,9
Éducation, santé, action sociale	1,5	1,8
Administration et activités associatives	0,1	0,1
Durée du contrat		
12 mois ou moins	20,7	24,9
De 13 à 23 mois	33,0	30,3
24 mois	41,5	38,7
25 mois ou plus	4,7	6,1
Niveau de formation à l'entrée		
Niveau supérieur au Bac (I à III)	11,9	18,9
Niveau Bac (IV)	15,4	19,3
Niveau CAP-BEP (V)	29,8	29,6
Niveau inférieur au CAP-BEP (V bis et VI)	42,9	32,2
Niveau de la formation préparée		
Brevet de technicien supérieur, licence, master (I à III)	21,1	31,5
Bac professionnel, brevet professionnel etc. (IV)	16,8	19,4
CAP-BEP (V)	59,9	47,0
Mentions complémentaires	2,1	2,1

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

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

Source :
Dares ; traitement
Dares-Insee.

Tableau 12 • **Spécialités de formation des nouveaux contrats d'apprentissage en 2008 dans les unités urbaines contenant une Zus**

En pourcentage

	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Agriculture, espaces verts, élevage et soin des animaux	1,7	3,0
Bâtiment, travaux publics, travail du bois	15,0	12,7
<i>Dont : bâtiment, construction et couverture</i>	4,5	3,5
<i>bâtiment, finitions</i>	7,9	5,7
Commerce, transport et gestion	24,8	25,2
<i>Dont : commerce, vente</i>	15,2	14,7
<i>comptabilité, gestion</i>	3,0	2,9
<i>transport, manutention, magasinage</i>	2,7	1,9
Mécanique, électricité et électronique	15,5	15,6
<i>Dont : électricité, électronique (non compris automatismes, productique)</i>	5,7	5,6
<i>moteurs et mécanique auto</i>	4,0	4,2
<i>travail du métal, carrosserie, chaudronnerie, peinture</i>	3,6	3,2
Secrétariat, communication et traitement de l'information	3,3	4,6
<i>Dont : informatique, réseaux</i>	1,5	2,2
Service à la collectivité	1,4	0,8
Services aux personnes	16,2	17,0
<i>Dont : accueil, hôtellerie, tourisme</i>	6,5	6,6
<i>coiffure, esthétique</i>	6,3	6,9
<i>santé, sanitaire et social</i>	3,0	3,1
Technologies et management de la production	2,0	2,9
Transformation	17,9	15,6
<i>Dont : agroalimentaire, alimentation, cuisine</i>	14,5	11,6
<i>énergie, climatisation</i>	2,3	2,8
Autres	2,3	2,6

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

Source :
Dares ; traitement
Dares-Insee.

En 2009, les personnes embauchées en contrat de professionnalisation étaient principalement au chômage ou sortaient du système scolaire (tableau 13). Si ce constat global est vrai quel que soit le lieu de résidence du bénéficiaire, les résidents des Zus sont plus fréquemment au chômage avant l'embauche et moins souvent sortants du système scolaire : en Zus, 42 % des contrats de professionnalisation sont signés par des chômeurs alors qu'ils ne représentent que 29 % des nouveaux entrants dans les quartiers urbains environnants. À l'inverse, 24 % des contrats sont signés par des sortants de scolarité, contre 33 % hors Zus. De ce fait, les entrants en contrat de professionnalisation sont également moins jeunes en Zus : 24 % ont plus de 26 ans alors qu'ils ne sont que 20 % hors Zus, le contrat de professionnalisation étant ouvert non seulement aux jeunes, de loin majoritaires, mais aussi aux personnes plus âgées (11). Comme pour le contrat d'apprentissage, les résidents en Zus recrutés en contrat de professionnalisation se distinguent par un niveau de formation nettement plus faible : 41 % ont un niveau inférieur au baccalauréat, contre 27 % dans les autres quartiers des mêmes unités urbaines.

Les personnes au chômage au moment de l'entrée en contrat de professionnalisation suivent des formations plus courtes et visent plus souvent des qualifications ou certifications de branche que les sortants de scolarité [8]. Il en va de même pour les entrants de plus de 26 ans. Dès lors, les contrats de professionnalisation signés en Zus sont plus courts : 62 % durent au plus un an, contre 58 % hors Zus (tableau 14). De même, 46 % des qualifications préparées par des personnes résidant en Zus sont des qualifications de branche, contre 37 % dans les quartiers avoisinants.

Enfin, les formations aux métiers de services sont prédominantes : quel que soit le lieu de résidence, 54 % des contrats préparent aux métiers du commerce, du transport ou de la gestion, dont 31 % à ceux du commerce et de la vente (tableau 15). Néanmoins, les bénéficiaires résidant en Zus se préparent moins souvent aux métiers du secrétariat, de la communication ou du traitement de l'information (9 % contre 12 % hors Zus), et au contraire davantage à ceux du transport ou des services à la collectivité.

(11) En particulier, depuis le 1^{er} janvier 2008, l'exonération totale des cotisations patronales est réservée à l'embauche d'une personne de 45 ans ou plus. Auparavant elle s'appliquait aussi à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans.

Simon QUANTIN, (Dares).

Tableau 13 • Profil des entrants en contrat de professionnalisation en 2009 dans les unités urbaines contenant une Zus

En pourcentage

	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Âge		
Moins de 26 ans	76,4	80,3
26 ans et plus	23,6	19,7
Sexe		
Hommes	48,1	49,1
Femmes	51,9	50,9
Nationalité		
Français	91,7	96,6
Étranger	8,3	3,4
Dont : Union européenne	0,8	0,8
hors Union européenne	7,5	2,6
Niveau de formation à l'entrée		
Supérieur au Bac	23,2	35,8
Bac	36,0	37,4
CAP-BEP	26,4	20,1
Inférieur au CAP-BEP	14,4	6,7
Situation avant l'embauche		
Fin de scolarité	23,7	32,9
Contrat aidé, stagiaire de la formation professionnelle	14,9	19,0
Dont : contrat d'apprentissage, de qualification, d'adaptation, d'orientation ou de professionnalisation	11,7	16,6
Salarié (y compris temporaire)	15,2	15,7
Demandeur d'emploi inscrit ou non à Pôle emploi	41,8	29,1
Inactivité	4,4	3,3

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

Source : Dares, Unédic ; traitement Dares-Insee.

Tableau 14 • **Caractéristiques des nouveaux contrats de professionnalisation en 2009 dans les unités urbaines contenant une Zus**

En pourcentage

	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Nature du contrat		
CDI	11,3	12,3
CDD	88,6	87,2
Travail temporaire	0,1	0,4
Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation		
De 6 à 11 mois	43,6	40,3
12 mois	18,7	17,6
De 13 à 23 mois	34,0	36,9
24 mois	3,7	5,2
Type de qualification préparée		
Diplôme ou titre délivré au nom de l'Etat	53,9	62,5
<i>Dont : diplôme d'État de l'enseignement technologique et professionnel ..</i>	37,6	44,8
<i>diplôme ou titre homologué</i>	16,3	17,7
Qualifications de branche		
<i>Dont : certificat de qualification professionnelle (CQP)</i>	45,8	37,4
<i>qualification figurant dans une liste de la CPNE à laquelle appartient l'entreprise</i>	11,5	8,6
<i>qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche</i>	9,2	5,3
<i>qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche</i>	25,1	23,5

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

Sources :
Dares, Unédic ;
traitement Dares-Insee.

Tableau 15 • **Spécialités de formation des nouveaux contrats de professionnalisation en 2009 dans les unités urbaines contenant une Zus**

En pourcentage

Spécialité de la formation	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Agriculture, espaces verts, élevage et soin des animaux	0,4	0,7
Bâtiment, travaux publics, travail du bois	6,0	5,3
Commerce, transport et gestion	53,6	53,9
<i>Dont : commerce, vente</i>	31,6	31,4
<i>comptabilité, gestion</i>	6,3	7,2
<i>transport, manutention, magasinage</i>	7,9	4,7
Mécanique, électricité et électronique	2,5	2,6
Secrétariat, communication et traitement de l'information	9,5	12,5
<i>Dont : informatique, réseaux</i>	3,8	4,8
<i>secrétariat, bureautique</i>	3,9	4,0
Service à la collectivité	5,2	2,8
<i>Dont : hygiène, propreté et environnement</i>	3,1	1,4
<i>sécurité des biens et des personnes, police, surveillance</i>	1,7	1,0
Services aux personnes	13,6	13,4
<i>Dont : accueil, hôtellerie, tourisme</i>	4,2	3,2
<i>coiffure, esthétique</i>	3,3	4,2
<i>santé, sanitaire et social</i>	5,0	4,5
Technologies et management de la production	2,3	1,6
Transformation	4,8	4,5
<i>Dont : agro alimentaire, alimentation, cuisine</i>	2,4	1,9
<i>énergie, climatisation</i>	1,6	1,6
Autres	2,0	2,8

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

Sources :
Dares, Unédic ;
traitement Dares-Insee.

Tableau 16 • Les employeurs recourant au contrat de professionnalisation en 2009

En pourcentage

	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Taille de l'établissement		
0 à 4 salariés	25,0	27,8
5 à 9 salariés	12,6	13,7
10 à 49 salariés	21,6	22,1
50 à 199 salariés	12,1	12,4
200 à 250 salariés	2,3	2,2
Plus de 250 salariés	26,4	21,8
Secteur d'activité		
Agriculture, sylviculture, pêche	0,2	0,4
Industrie	11,6	12,5
Dont : industries agricoles et alimentaires	2,1	1,8
industrie des biens de consommation	1,9	2,6
industrie automobile	1,9	0,8
industries des biens d'équipement	1,5	2,3
industries des biens intermédiaires	2,2	3,2
énergie	2,0	1,8
Construction	6,8	7,6
Commerce	25,2	23,4
Transports	8,6	6,3
Activités financières	5,0	6,1
Activités immobilières	1,7	2,6
Services aux entreprises	20,9	21,9
Services aux particuliers	11,0	10,7
Éducation, santé, action sociale	7,7	7,4
Administration et activités associatives	1,5	1,3

Sources :
Dares, Unédic ;
traitement Dares-Insee.

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

Pour en savoir plus

- [1] CIV (2011), *Rapport de l'Observatoire national des zones urbaines sensibles*.
- [2] Bahu M. (2011), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2010 : maintien des entrées à un haut niveau pour soutenir un emploi encore fragilisé par la crise », *Dares Analyses* n° 085, novembre.
- [3] Quantin S. (2011), « Les contrats aidés dans les zones urbaines sensibles en 2009 », *Dares Analyses* n° 51, juin.
- [4] Chevalier C., Lebeaupin F. (2010), « La population des zones urbaines sensibles », *Insee Première* n° 1328.
- [5] Couppié T., Gasquet C. (2011), « Les jeunes des Zus inégalement pénalisés au moment de l'insertion », *Net.Doc - Céreq*, n° 79, février.
- [6] Igas (2010), *Rapport sur l'accès à l'emploi des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville*.
- [7] Sanchez R. (2010), « L'apprentissage en 2008 : hausse des entrées et du niveau de diplôme préparé », *Dares Analyses* n° 24, avril.
- [8] Sanchez R. (2010), « Le contrat de professionnalisation en 2009 : baisse des entrées, notamment dans les grands établissements utilisateurs », *Dares Analyses* n° 47, juillet.
- [9] Blinder A.S. (1973), "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables", *Journal of Human Resources* n° 8.
- [10] Oaxaca, R. L. (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review* n° 14.
- [11] 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.
- [12] Duguet E., Leandri N., L'Horty Y. et Petit P. (2007), « Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France », Rapport et Documents, Centre d'analyse stratégique.

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

Depuis le 1^{er} janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) a succédé aux contrats aidés issus de la loi de cohésion sociale de 2005 (1). Institué par la loi du 1^{er} décembre 2008 (2) 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, en simplifiant l'architecture des contrats aidés.

Le CUI se décline en deux versions (tableau B) : 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. Les contrats d'avenir et contrats insertion-revenu minimum d'activité ont été abrogés, les contrats de ce type actuellement en cours se poursuivant néanmoins sans changement jusqu'au terme de la convention.

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

	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	- 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)	- Sans limitation de durée dans les ateliers et chantiers d'insertion : <ul style="list-style-type: none"> • pour les salariés âgés de 50 ans ; • pour les travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'AAH.
	De 20 à 35 heures	
Durée hebdomadaire		- 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.

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 pour lequel le département participe au financement. Un contrat de travail est ensuite signé entre l'employeur et le salarié, pour une durée indéterminée ou déterminée, à temps complet ou partiel (entre 20 et 35 heures). D'une durée minimale de six mois (3), 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, alors que les contrats de la loi de cohésion sociale dans le secteur non marchand étaient tous à durée déterminée ; la durée du contrat de travail et le nombre d'heures hebdomadaires ne sont plus fixes comme dans le contrat d'avenir. Enfin, les allocataires de minima sociaux bénéficient sous certaines conditions de prolongations au-delà de la durée maximale des conventions.

(1) Le CUI est applicable dans les Dom, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon depuis le 1^{er} janvier 2011.

(2) Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 et décret d'application n°2009-1442 du 25 novembre 2009.

(3) Une durée inférieure à six mois est cependant autorisée pour les anciens détenus.

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

L'écart de probabilités d'accès aux contrats aidés entre les résidents en Zus et les résidents hors Zus des unités urbaines englobantes correspondantes peut se décomposer en deux termes :

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

Ce type de décomposition s'appuie sur les travaux de Blinder et Oaxaca [9], [10] et peut être adapté au cas de variables binaires, comme les probabilités d'accès, en s'appuyant sur la méthodologie de Fairlie [11].

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

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

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

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

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

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

revient à appliquer la structure de la population des demandeurs d'emploi hors Zus aux demandeurs d'emploi en Zus en conservant, pour chacune des caractéristiques, leur « rendement » (en termes d'accès à l'emploi aidé) estimé pour la population résidant en Zus.

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

La décomposition de l'écart de taux d'accès entre la part expliquée par les différences de caractéristiques et l'écart résiduel dépend par ailleurs de la population prise comme référence. Si celle-ci est la population résidant hors Zus, comme présenté précédemment en exemple, l'écart de probabilité « résiduel » est mesuré en fonction des caractéristiques des demandeurs d'emploi résidant hors Zus. Cet écart pourrait toutefois être aussi mesuré en prenant en référence les caractéristiques des demandeurs d'emploi résidant en Zus. Pour évaluer la robustesse des résultats obtenus, les tableaux présentés dans cette publication présentent les décompositions des écarts de taux d'accès au contrat aidé selon les deux choix de population de référence, ainsi qu'en conservant l'ensemble de la population des unités urbaines englobantes.

UNE TYPOLOGIE DES BÉNÉFICIAIRES EN ZUS DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

Il est possible, pour chacun des deux contrats, contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation, de construire une typologie des bénéficiaires résidant en Zus, en fonction de leur situation antérieure, de leur âge, de leur niveau de formation à l'entrée et de leur sexe. La démarche adoptée ici s'appuie sur les méthodes statistiques de classification. L'objectif est de construire une suite de partitions, ou « classes », emboîtées et le plus homogènes possible. Les classes ainsi constituées peuvent ensuite être décrites à partir des profils d'individus et de contrats surreprésentés au sein de chaque classe.

Parmi les entrants en contrat d'apprentissage résidant en Zus, il est possible de distinguer trois grands groupes.

Le premier groupe (35 % des entrants) est constitué principalement de personnes déjà en contrat d'apprentissage, ayant un niveau CAP-BEP, sans toutefois avoir obtenu le diplôme. Elles préparent donc le plus souvent, *via* un nouveau contrat d'apprentissage, le CAP-BEP (pour 60 % d'entre elles) ou un baccalauréat professionnel (30 %). Les personnes de nationalité étrangère y sont surreprésentées : 40 % des bénéficiaires de contrats d'apprentissage de nationalité étrangère se retrouvent dans cette classe.

Le deuxième groupe (30 % des entrants) regroupe majoritairement des personnes en fin de scolarité avec un faible niveau de formation : 90 % ont moins de 17 ans et un niveau inférieur au CAP-BEP. Elles préparent, le plus souvent en deux ans (pour 60 % d'entre elles), un CAP ou BEP, en privilégiant les métiers du bâtiment ou de la transformation agroalimentaire, au détriment des spécialités du commerce ou de la vente, et du secrétariat.

Le dernier groupe est plus hétérogène. Trois classes de taille identique (10 % des entrants chacune) peuvent être mises en évidence.

- Deux classes distinguent les sortants du système scolaire selon qu'ils ont le baccalauréat ou un niveau d'études supérieur. Dans ces deux classes, les femmes sont surreprésentées et le diplôme préparé est majoritairement un brevet de technicien supérieur, une licence ou un master. Les contrats d'apprentissage signés sont alors souvent plus courts que dans les autres catégories (moins de deux ans dans plus de 60 % des cas). Les entrants choisissent aussi plus souvent une spécialité dans les métiers du secrétariat, de la communication, du commerce ou de la gestion.
- La troisième classe regroupe les salariés, les demandeurs d'emploi, les stagiaires de la formation professionnelle et les inactifs. Dans cette classe, les personnes majeures sont surreprésentées tout comme celles ayant un niveau de formation égal au baccalauréat ou au CAP-BEP. Plus que dans les autres classes, les spécialités dans les métiers du commerce et de la vente sont privilégiées.

Pour les entrants en contrat de professionnalisation résidant en Zus, la construction des classes s'articule principalement autour des différentes situations avant la signature du contrat (en fin de scolarité, en contrat aidé, salarié en contrat non aidé, demandeur d'emploi ou inactif). Les formations aux métiers du commerce, du transport et de la gestion représentent entre 40 % et 60 % des formations de chaque classe, et d'autres spécialités peuvent être surreprésentées dans certaines classes. Il en est de même de la nature et de la durée des contrats signés.

Un premier groupe d'entrants en contrat de professionnalisation regroupe l'ensemble des chômeurs avant l'embauche et des personnes en fin de scolarité. Il comporte trois classes.

- La première classe (43 % du total des entrants) est constituée majoritairement de personnes au chômage (66 %), de niveau de formation égal au baccalauréat ou au CAP-BEP. Si 40 % des contrats signés sont de courte durée (moins d'un an), une proportion similaire ont une durée qui varie entre un et deux ans.
- La deuxième classe de ce groupe (11 % des entrants) regroupe essentiellement les chômeurs ayant un niveau de formation inférieure au CAP-BEP. Dans cette classe, les étrangers sont surreprésentés et 80 % des contrats n'excèdent pas un an, soit près de deux fois plus que l'ensemble des contrats signés par des résidents de Zus. Enfin, les formations se concentrent dans les métiers du commerce mais aussi dans le bâtiment (15 %) et les services aux collectivités (12 %), plus représentés que dans les autres classes.
- Enfin, la dernière classe de ce groupe (16 % des entrants) rassemble les personnes en fin de scolarité et les chômeurs dont le niveau de formation est supérieur au baccalauréat. Les CDI et les contrats d'un an y sont surreprésentés, tout comme les formations dans les métiers du secrétariat.

Deux autres groupes, comportant chacun une classe, complètent cette partition. Ces deux classes regroupent chacune 15 % des entrants en contrat de professionnalisation. Elles différencient les personnes salariées sous contrat de droit commun avant leur entrée en contrat de professionnalisation des individus qui étaient précédemment en contrat en alternance. Dans ces deux populations, le niveau de formation initiale est plus élevé que dans les autres classes. Parmi les anciens salariés, 45 % ont un niveau baccalauréat. Parmi les entrants qui étaient déjà en contrat en alternance, 60 % ont un niveau supérieur ou égal au baccalauréat. Les formations aux métiers des services aux personnes ou du bâtiment sont surreprésentées dans ces deux classes, mais les contrats signés diffèrent sensiblement. En effet, alors que la grande majorité des contrats sont de courte durée (CDD), les anciens salariés de droit commun sont plus souvent en CDI que les autres groupes (18 % des contrats signés contre 11 % sur l'ensemble de la population).