Dares
Analyses
JUIN 2011 • N° 051
publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

LES CONTRATS AIDÉS DANS LES ZONES URBAINES SENSIBLES EN 2009

En 2009, 55 000 résidents des Zones urbaines sensibles (Zus) ont été embauchés en Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), en Contrat d'avenir (CAV) et en Contrat initiative emploi (CIE) après 41 000 en 2008. Ils représentent, en 2009, 12 % du total des entrants en contrats aidés. Cette proportion est en baisse par rapport à 2008 (-1 point) du fait du fort recul de la part des résidents des Zus dans les entrants en CIE en 2009 (-4 points).

En moyenne depuis 2006, les demandeurs d'emploi en Zus accèdent plus fréquemment à un CAV et moins souvent à un CIE et un CAE que les autres demandeurs d'emploi. Ces écarts s'expliquent pour partie par les caractéristiques spécifiques de la population résidant en Zus : plus jeune, moins qualifiée et plus souvent allocataire d'un minimum social que la moyenne. Une fois tenu compte des différences de structure sociodémographique des demandeurs d'emploi entre Zus et hors Zus, les chances d'accès au CIE et au CAV sont plus faibles pour les résidents des Zus. En 2009, pour la première fois depuis 2005, à caractéristiques sociodémographiques identiques, les demandeurs d'emploi résidant en Zus ont une probabilité d'accès au CAE supérieure.

Les contrats en alternance sont peu mobilisés pour les jeunes résidant en Zus. En 2007, ces derniers représentaient seulement 5 % des nouveaux apprentis et 8 % des entrants 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 donc plus important, y compris à niveau de diplôme donné. Sur la période 2005-2009, le taux de chômage au sens du BIT des 15-59 ans était en moyenne de 18,6 % dans les quartiers Zus, contre 9,0 % dans les autres quartiers des unités urbaines englobantes. Relativement stable de 2003 à 2008 (autour de 17 %, avec une pointe à 20 % fin 2005 et début 2006), le taux de chômage en Zus s'est accru de 1,7 point entre 2008 et 2009 *(1)*, passant de 16,9 % à 18,6 %, dans un contexte de forte dégradation du marché du travail suite à la récession de 2008-2009. Cette hausse est du même ordre que celle observée au niveau national (+1,7 point) mais inférieure à celle observée dans les quartiers hors Zus des agglomérations comprenant des Zus (+2,1 points). Le taux de chômage dans les quartiers Zus reste toutefois à un niveau nettement supérieur à celui des quartiers non Zus des mêmes agglomérations (9,8 %) [3].

(1) Cette évolution masque toutefois des disparités spatiales importantes à l'intérieur des territoires urbains en difficulté. Ainsi, en Zone franche urbaine (ZFU), le taux de chômage a augmenté de 4,1 points entre 2008 et 2009 et s'élève à 20,6 % en 2009 alors que dans les Zus non Zone de revitalisation urbaine (ZRU), l'augmentation n'a été que de 1,2 point, le taux de chômage s'établissant à 14,4 % en 2009.

DARES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Bien qu'elle concerne toutes les tranches d'âge, la dégradation du marché de l'emploi a affecté particulièrement les jeunes. Le taux de chômage des jeunes hommes en Zus atteint 43 % en moyenne sur l'année 2009 et celui des jeunes filles 37 %. Le diplôme a également perdu une partie de son rôle protecteur : si, en 2008, les non-diplômés des Zus avaient été durement touchés par la hausse du chômage, en 2009, pour la première fois depuis 2003, l'augmentation du chômage des jeunes en Zus s'explique principalement par l'augmentation du chômage des diplômés [3].

13 % des salariés recrutés en contrats aidés sur la période 2007-2008 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.

En moyenne sur 2007-2008, 13 % des salariés embauchés dans les trois principaux contrats issus de la loi de cohésion sociale [Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), Contrat d'avenir (CAV) et Contrat initiative emploi (CIE) – encadré 2] résidaient en Zus, soit une proportion supérieure à leur poids dans la population (7 %) ou parmi les demandeurs d'emploi (11 %). Cette proportion, quasiment stable au cours des deux années, s'inscrit dans un contexte de baisse globale des entrées en contrats aidés *(2)*. Avec la diminution du chômage à partir de début 2006, les enveloppes budgétaires destinées aux contrats aidés ont en effet été revues à la baisse en 2007, et encore davantage en 2008 : 311 000 conventions (embauches initiales ou reconductions) ont été signées en CIE, CAE ou CAV en 2008 en France métropolitaine, après près de 400 000 en 2007 et 431 000 en 2006. En moyenne sur la période 2007-2008, les résidents des Zus totalisent 11 % des embauches en CIE, 12 % de celles en CAE et plus de 15 % de celles en CAV (tableau 1).

Sur la période 2005-2007, 9 % des entrées dans le dispositif de Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise (SEJE) ont par ailleurs concerné des personnes résidant en Zus. Ce contrat du secteur marchand, destiné à favoriser l'accès à l'emploi durable des jeunes peu qualifiés, a été créé en 2002 puis abrogé début 2008.

(2) Depuis le 1er janvier 2010, le Contrat unique d'insertion (CUI) s'est substitué aux CIE, CAE, CI-RMA et CAV. Il prend la forme d'un CIE dans le secteur marchand et d'un CAE dans le secteur non marchand ; le CI-RMA et le CAV disparaissent.

Tableau 1 • **Entrants dans les principaux dispositifs de politique d'emploi**

	2005	2006	2007	2008	2009
Contrats initiative emploi (CIE)	87 884	80 182	37 597	35 640	100 693
dont : en Zus (en %)	nd	*10,6*	*10,4*	*11,7*	*8,0*
Contrats d'avenir (CAV)	15 993	93 534	113 169	106 332	98 089
dont : en Zus (en %)	nd	*15,3*	*14,9*	*15,1*	*14,8*
Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	137 212	257 117	247 952	169 048	260 410
dont : en Zus (en %)	nd	nd	*11,7*	*12,5*	*12,5*
Total CIE, CAE, CAV	**241 089**	**430 833**	**398 718**	**311 020**	**459 192**
dont en Zus (en %)	nd	nd	*12,5*	*13,3*	*12,0*
Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise	62 919	77 835	94 426	-	-
dont : en Zus (en %)	*8,2*	*8,6*	*9,4*	-	-
Contrat de professionnalisation Total	92 454	141 140	166 411	174 724	141 302
dont : en Zus (en %)	*8,8*	nd	*8,5*	*7,8*	nd
Contrat de professionnalisation Jeunes	80 071	124 564	139 787	147 124	119 627
dont : en Zus (en %)	*8,5*	nd	*8,2*	*7,4*	nd
Contrat d'apprentissage*	257 785	268 770	272 892	293 395	283 764
dont : en Zus (en %)	nd	nd	*5,4*	nd	nd

* Les données en volume correspondent aux contrats d'apprentissage enregistrés l'année considérée. Le pourcentage de résidents en Zus signataires est établi sur les embauches effectivement réalisées en 2007. Toutefois, ce pourcentage est peu affecté par ce traitement.

Note : depuis 2008, le Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise a été abrogé. Par ailleurs, en 2006, des problèmes importants de géocodification liés à des adresses mal renseignées ont affecté le CAE et le contrat de professionnalisation ; l'estimation du pourcentage de résidents en Zus n'est donc pas assez fiable.

Champ : conventions initiales et reconductions pour les contrats aidés, nouveaux contrats enregistrés pour l'apprentissage et le contrat de professionnalisation ; France métropolitaine.

Sources : Agence de services et de paiement, Dares, Unédic ; traitements Dares-Insee.

Encadré 1

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 donc 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 zones urbaines sensibles aux autres quartiers de la même agglomération. Une telle approche s'appuie sur la notion d'unité urbaine, qui repose sur la continuité de l'habitat : est 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.

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 dispose 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 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 [7].

La comparaison des zones urbaines sensibles avec « les quartiers hors Zus des unités urbaines possédant des zones urbaines sensibles » est plus précise que la comparaison entre les quartiers Zus et tout le reste du territoire métropolitain. S'agissant des contrats aidés, elle 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 CAE, 44 % des salariés embauchés résidant dans des quartiers hors Zus d'unités urbaines englobantes ont un diplôme supérieur ou égal au Bac, ils ne sont que 34 % parmi les résidents hors unités urbaines englobantes.

La comparaison des taux d'accès aux contrats aidés entre les résidents des Zus et ceux résidant dans les quartiers hors Zus des unités urbaines possédant des Zus n'a toutefois pas pu être menée faute de données disponibles sur les demandeurs d'emplois dans ces périmètres territoriaux. L'analyse de l'accès aux contrats aidés, avant et après prise en compte des « effets de structure », se fonde donc sur une comparaison Zus/hors Zus, incluant de fait des territoires ruraux.

En 2009, 55 000 embauches de résidents des Zus en contrats aidés

En 2009, 55 000 résidents des Zus ont été embauchés en Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), en Contrat d'avenir (CAV) et en Contrat initiative emploi (CIE), soit 12 % du total des entrants en contrats aidés. Cette proportion diminue d'un point par rapport à 2008, où elle atteignait 13 % [2]. La baisse observée entre 2008 et 2009 s'explique par la forte diminution de la part des résidents des Zus dans les entrées en CIE : seuls 8 % des entrants en CIE en 2009 résident en Zus, contre 12 % en 2008. Dans le secteur non marchand, la part des entrants résidant en Zus est en revanche restée stable à 15 % des entrants en CAV et 12 % des entrants en CAE.

Si la proportion de résidents des Zus dans les entrées en contrats diminue d'un point entre 2008 et 2009, en revanche leur nombre progresse : en 2008, 41 000 résidents des Zus avaient été embauchés en CAE, CAV ou CIE.

Ces évolutions s'inscrivent en effet dans un contexte d'accroissement des entrées en contrats aidés en 2009 en réponse à la forte dégradation de la situation du marché du travail. Dès l'élaboration de la loi de finances initiale pour 2009, l'État s'était fixé des objectifs de prescription de contrats aidés plus élevés qu'en 2008 [(C1), (C2)]. En cours d'année, le chômage continuant de croître, les moyens affectés aux contrats aidés non marchands ont été revus à la hausse *(3)* et un plan d'urgence pour l'emploi des jeunes a été annoncé en avril 2009 : dans le secteur marchand, l'État s'est engagé à doubler l'enveloppe initialement prévue avec 50 000 CIE supplémentaires réservés aux jeunes de moins de 26 ans [C5], prioritairement dans le secteur du développement durable et dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire ; dans le secteur non marchand, 30 000 CAE « passerelle » [C4] vers l'emploi ont été financés afin de permettre à des jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle dans le secteur non marchand, transférable vers le secteur marchand *(4),* notamment en organisant des périodes d'immersion en entreprise [1]. Afin que ces contrats puissent bénéficier aussi aux jeunes non inscrits à Pôle emploi, la prescription des CIE et des CAE passerelle a été ouverte aux missions locales. Au total, conformément à ces objectifs, environ 100 000 CIE et près de 360 000 CAE et CAV, conventions initiales ou reconductions, ont été signés en France métropolitaine en 2009 (+48 % par rapport à 2008).

Cette forte hausse des entrées en contrats aidés s'est accompagnée d'une modification sensible du profil des personnes embauchées, dans le secteur marchand comme dans le secteur non marchand. Le niveau de formation initiale à l'entrée en contrat a ainsi augmenté par rapport à 2008 et la proportion des chômeurs de longue durée s'est réduite. La forte détérioration du marché du travail a en effet induit une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, y compris de faible durée d'inscription et y compris diplômés – particulièrement en Zus – ce qui a élargi le public éligible aux contrats aidés. Le relèvement des objectifs de prescription a également pu conduire à un moindre ciblage du dispositif sur les publics les plus en difficulté. Les habitants des zones urbaines sensibles qui connaissent des difficultés plus aiguës d'insertion sur le marché du travail et qui cumulent les handicaps (niveau de formation plus faible, ancienneté d'inscription à

Tableau 2 • **Profil des entrants en CIE et des emplois occupés**

En %

	2006-2008		2009	
	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Âge				
Moins de 26 ans	23,6	18,2	50,9	48,7
De 26 ans à 49 ans	57,8	53,9	36,6	31,9
50 ans ou plus	18,6	28,0	12,4	19,4
Sexe				
Homme	64,7	55,6	59,7	54,7
Femme	35,3	44,4	40,3	45,3
Niveau de formation initiale				
Niveau supérieur au Bac	11,8	21,5	12,7	21,4
Niveau Bac	17,1	19,6	19,5	23,8
Niveau CAP-BEP	46,1	43,2	47,9	43,3
Niveau inférieur au CAP-BEP	25,0	15,7	19,9	11,5
Ancienneté d'inscription au chômage à la date d'embauche				
Moins de 6 mois	19,5	18,3	33,7	35,6
De 6 à 11 mois	13,6	12,0	17,5	17,6
De 12 à 23 mois	25,6	26,1	21,3	20,0
24 mois et plus	30,9	35,3	13,2	12,0
Non-inscrit	10,4	8,4	14,3	14,7
Public prioritaire				
dont : Bénéficiaires du RMI	*11,8*	*8,7*	*5,1*	*3,0*
Bénéficiaires du RSA	-	-	*1,3*	*0,9*
Personnes handicapées	*10,4*	*11,2*	*3,0*	*2,7*
Bénéficiaires de l'ASS	*5,0*	*5,4*	*1,8*	*1,8*
Bénéficiaires de l'API	*0,2*	*0,2*	*0,2*	*0,1*
Nationalité				
Français	76,0	88,4	82,4	92,9
Étranger	24,0	11,6	17,6	7,1
dont : Union européenne	*1,7*	*2,1*	*1,0*	*1,3*
Hors Union européenne	*22,3*	*9,5*	*16,6*	*5,8*
Type d'emploi occupé				
Personnel des services aux personnes et à la collectivité	13,6	9,4	15,0	11,2
Personnel des services administratifs et commerciaux	10,6	17,6	8,8	12,6
Personnel de l'industrie hôtelière	12,2	10,9	17,1	15,9
Personnel de la distribution et de la vente	13,1	15,5	16,0	17,7
Cadres commerciaux, administratifs et professionnels de l'information et de la communication	2,9	7,6	2,2	5,6
Personnel de type artisanal, de l'agriculture et de la pêche	4,2	3,4	4,7	4,6
Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	14,2	9,1	12,1	8,5
Personnel du transport et de la logistique	13,2	9,9	10,5	7,9
Personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique	6,3	5,2	5,4	4,7
Autres	9,5	11,4	8,2	11,4

Note : le RSA est entré en vigueur le 1er juin 2009. Il remplace le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API).

Lecture : en 2009, 50,9 % des embauches initales de résidents en Zus en CIE concernent des jeunes de moins de 26 ans. Ils ne représentent que 48,7 % des embauches initiales en CIE réalisées dans les quartiers hors Zus des unités urbaines englobantes. En moyenne, sur la période 2006-2008, ces chiffres sont respectivement de 23,6 % pour les Zus et de 18,2 % pour les autres quartiers.

Champ : conventions initiales ; France métropolitaine.

Sources : Agence de services et de paiement, Dares, Unédic ; traitements Dares-Insee.

(3) Cf. [C6] : une majoration du taux de prise en charge du CAE est également intervenue en mars 2009 [C3].

(4) Ce dispositif est tourné principalement vers les collectivités territoriales. Néanmoins, il est aussi ouvert aux associations hors Ateliers-Chantiers d'Insertion.

Pôle emploi plus longue…) ont ainsi bénéficié d'une part des contrats aidés dans le secteur marchand plus faible qu'au cours des années précédentes.

En Zus comme dans les autres quartiers des mêmes agglomérations, les personnes recrutées en contrat aidé en 2009 ont un niveau de formation initiale plus élevé…

Quel que soit le contrat aidé, le niveau de formation à l'entrée en contrat a augmenté en 2009, dans les Zus comme dans les autres quartiers des mêmes agglomérations, même si les personnes recrutées restent dans une large majorité de niveau inférieur ou égal au CAP-BEP. La proportion de salariés de niveau Bac ou plus parmi les entrants en CIE résidant en Zus est ainsi passée de 29 % en moyenne entre 2006 et 2008 à 32 % en 2009 (+3 points). Pour les résidents des autres quartiers des mêmes agglomérations, elle a augmenté de 4 points et s'établit désormais à 45 % en 2009, soit une proportion toujours nettement plus élevée qu'en Zus (tableau 2).

En CAE, la part des nouveaux salariés de niveau inférieur ou égal au CAP-BEP, qui ne cessait d'augmenter depuis 2006, s'est réduite en 2009 : elle baisse de 4 points en Zus, passant de 72 % sur 2006-2008 à 68 % en 2009 (tableau 3). Pour les entrants des quartiers hors Zus des unités urbaines englobantes, plus qualifiés que les rési-

Tableau 3 • **Profil des entrants en CAE et en CAV, et des emplois occupés** En %

	CAE				CAV			
	2006-2008		2009		2006-2008		2009	
	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Âge								
Moins de 26 ans	43,0	35,6	40,3	34,6	8,2	7,1	9,0	7,8
De 26 ans à 49 ans	45,2	47,0	48,4	48,7	79,6	79,1	79,0	78,6
50 ans ou plus	11,8	17,5	11,4	16,7	12,1	13,8	11,9	13,6
Sexe								
Homme	38,8	33,0	39,7	34,8	46,5	44,8	49,2	49,5
Femme	61,2	67,0	60,3	65,2	53,5	55,2	50,8	50,5
Niveau de formation initiale								
Supérieur au Bac	10,2	16,2	12,5	20,2	8,7	15,4	7,4	13,9
Bac	17,7	20,5	19,6	23,4	13,4	17,7	12,4	17,5
CAP-BEP	40,9	41,1	40,4	39,0	40,7	41,8	44,1	43,9
Inférieur au CAP-BEP	31,2	22,1	27,5	17,4	37,2	25,1	36,1	24,7
Ancienneté d'inscription au chômage à la date d'embauche								
Moins de 6 mois	21,7	19,1	26,7	23,9	15,1	14,4	17,9	17,9
De 6 à 11 mois	13,4	12,1	16,5	15,6	13,0	12,7	15,8	15,2
De 12 à 23 mois	24,5	26,1	27,7	31,2	22,2	21,1	22,8	22,7
24 mois et plus	28,0	32,7	20,2	21,7	39,9	41,9	33,5	33,6
Non inscrit	12,4	10,1	8,9	7,6	9,9	9,9	10,0	10,6
Public prioritaire								
dont : Bénéficiaires du RMI	*12,8*	*9,8*	*10,5*	*8,2*	*76,4*	*66,9*	*66,2*	*59,3*
Bénéficiaires du RSA	-	-	*3,1*	*2,9*	-	-	*14,3*	*13,8*
Personnes handicapées	*7,0*	*8,6*	*4,8*	*5,9*	*8,0*	*9,5*	*7,2*	*7,8*
Bénéficiaires de l'ASS	*3,1*	*3,4*	*2,7*	*3,0*	*16,1*	*24,7*	*13,8*	*20,4*
Bénéficiaires de l'API	*0,7*	*0,5*	*0,4*	*0,4*	*5,1*	*4,9*	*3,5*	*3,3*
Nationalité								
Français	81,4	89,5	81,6	90,3	81,5	90,1	80,5	89,2
Étranger	18,6	10,5	18,4	9,7	18,5	9,8	19,5	10,8
dont : Union européenne	*0,6*	*1,0*	*0,8*	*1,0*	*0,7*	*0,8*	*0,7*	*0,8*
Hors Union européenne	*18,0*	*9,5*	*17,6*	*8,7*	*17,8*	*9,0*	*18,8*	*10,0*
Statut de l'employeur								
Commune	9,1	9,7	9,8	11,5	6,0	5,9	5,6	5,4
EPCI, département, région	1,5	2,0	1,6	2,2	3,0	3,3	3,3	5,1
Association, fondation	54,6	50,6	57,1	51,3	64,5	55,8	69,3	59,7
Autre personne morale	0,9	1,0	0,7	0,7	0,7	0,6	0,3	0,4
Établissement public d'enseignement (lycée,collège)	17,2	19,6	18,4	21,3	18,5	26,6	16,5	23,2
Établissement sanitaire public	11,6	11,4	7,2	7,4	3,1	3,1	1,8	2,3
Autre établissement public	5,2	5,7	5,2	5,6	4,2	4,5	3,3	3,9
Type d'emploi occupé								
Personnel des services aux personnes et à la collectivité	24,8	26,3	24,8	25,4	6,7	7,7	6,2	8,3
Personnel des services aux collectivités	14,6	10,2	13,5	8,9	21,7	16,9	21,7	17,1
Agent administratif	15,2	20,1	14,0	19,9	18,7	27,0	13,1	20,2
Animateur sportif ou socio-culturel	12,3	13,1	16,6	16,5	2,4	3,1	2,0	2,7
Profession liée à la nature et à l'environnement	6,9	6,1	6,4	5,9	12,3	11,7	15,1	13,9
Ouvrier	12,8	9,1	11,0	8,0	27,8	21,4	31,5	25,5
Autres	13,3	15,2	13,6	15,5	10,3	12,3	10,5	12,3

Sources : Agence de services et de paiement, Dares, Unédic ; traitements Dares-Insee.

Note : le RSA est entré en vigueur le 1er juin 2009. Il remplace le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API)

Lecture : en 2009, 40,3 % des embauches initales de résidents en Zus en CAE concernent des jeunes de moins de 26 ans. Ils ne représentent que 34,6 % des embauches initiales en CAE réalisées dans les quartiers hors Zus des unités urbaines englobantes. En moyenne, sur la période 2006-2008, ces chiffres sont respectivement de 43,0 % pour les Zus et de 35,6 % pour les autres quartiers.

Champ : conventions initiales ; France métropolitaine.

dents des Zus, la baisse (comme la hausse des années précédentes) est plus forte : la part des nouveaux salariés de niveau inférieur ou égal au CAP-BEP a diminué de 7 points par rapport à 2006-2008 (et de 12 points entre 2008 et 2009) pour s'établir à 56 %. Là encore, les salariés recrutés en CAE dans les quartiers avoisinant les Zus restent plus qualifiés que ceux recrutés en quartiers Zus.

En CAV, la part des nouveaux salariés ayant un niveau inférieur ou égal au CAP-BEP, qui n'avait cessé d'augmenter en Zus comme dans les quartiers urbains environnants, diminue pour la première fois en 2009. La proportion de salariés de niveau inférieur ou égal au CAP-BEP baisse de 3 points en Zus comme hors Zus par rapport à 2008, pour atteindre 80 % et 69 % respectivement. Malgré ce recul, le niveau moyen de formation des entrants en CAV reste en 2009 inférieur à la moyenne observée entre 2006 et 2008 et est toujours plus faible dans les quartiers Zus que dans les quartiers environnants.

…et ont une moindre ancienneté d'inscription à Pôle emploi

En CAE, la part dans les entrants des demandeurs d'emploi de très longue durée (plus de deux ans d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche) issus des Zus s'est réduite en 2009 : ces derniers ne représentent plus que 20 % des nouveaux entrants en CAE résidant en Zus (contre 28 % entre 2006 et 2008, soit une baisse de 8 points). Dans les quartiers urbains avoisinants, leur part se réduit plus fortement encore : de 33 % entre 2006 et 2008 à 22 % en 2009. Comme les années précédentes, les salariés recrutés en CAE en 2009 sont un peu moins souvent demandeurs d'emploi depuis au moins deux ans s'ils résident en Zus que s'ils résident dans des quartiers avoisinants.

En CAV, la part dans les embauches en conventions initiales de demandeurs d'emploi de très longue durée n'a cessé de diminuer depuis 2006. Elle a diminué davantage en 2009, représentant alors 34 % des nouveaux entrants, qu'ils résident en Zus ou dans les quartiers avoisinants (contre 37 % en Zus et 38 % hors Zus en 2008).

La diminution de la part des demandeurs d'emploi de très longue durée est particulièrement marquée pour le CIE, qu'il s'agisse de salariés recrutés en Zus comme dans les autres quartiers : entre la période 2006-2008 et l'année 2009, elle diminue de près de 18 points dans les Zus et de 23 points dans les autres quartiers des mêmes agglomérations. En 2009, seuls 13 % des résidents des Zus recrutés en CIE étaient demandeurs d'emploi depuis au moins deux ans, 12 % dans les quartiers avoisinants. À l'inverse, les demandeurs d'emploi de moins de 6 mois sont beaucoup plus nombreux en 2009 : en Zus 34 % après 19 % sur 2006-2008, et dans les quartiers avoisinants 36 %, après 18 %.

Le rajeunissement est très marqué pour les salariés recrutés en CIE en 2009

La forte baisse de la part des demandeurs d'emploi de très longue durée parmi les salariés recrutés en CIE tient notamment à leur rajeunissement marqué. En 2009, une convention initiale sur deux en CIE était signée par un jeune de moins de 26 ans, en Zus comme dans les quartiers hors Zus des unités urbaines englobantes, contre respectivement 43 % et 33 % en 2008 (tableau 2). La moitié de l'enveloppe allouée au CIE en 2009 leur était en effet réservée. De plus, les jeunes ont bénéficié de l'ouverture de la prescription aux missions locales. En 2008, la part des jeunes de moins de 26 ans dans les entrants en CIE avait déjà augmenté du fait de la suppression du SEJE (de 31 points entre 2007 et 2008 en Zus et 24 points hors Zus).

Le rajeunissement du public a conduit aussi à augmenter la part des non-inscrits à Pôle emploi parmi les entrants en CIE, en Zus comme dans les agglomérations où elles se situent : alors que 10 % des entrants en CIE de Zus n'étaient pas inscrits à Pôle emploi entre 2006 et 2008, ils sont 14 % en 2009. Dans les quartiers hors Zus des unités urbaines englobantes, ils sont 15 % en 2009, contre 8 % sur 2006-2008.

L'augmentation du nombre de jeunes parmi les bénéficiaires de CIE a aussi pour conséquence une diminution de la proportion des bénéficiaires de minima sociaux (en particulier RMI/RSA) : 12 % en moyenne des entrants en CIE résidant en Zus étaient allocataires du RMI depuis 2006 ; ils ne sont plus que 6 % (RMI et RSA) en 2009. Les jeunes de moins de 25 ans ne sont, en effet, pas éligibles au RMI (devenu RSA) en raison de la condition d'âge *(5)*.

En 2009, comme les années précédentes, certains métiers sont privilégiés pour les embauches en CIE de résidents en Zus : tel est le cas des métiers du bâtiment et des travaux publics, du transport et de la logistique, des services aux personnes et à la collectivité. En 2009, toutefois, les salariés en CIE ont été plus souvent embauchés en tant que personnel dans l'industrie hôtelière et dans la distribution et la vente, et ce quel que soit leur lieu de résidence : ces métiers totalisent, en 2009, 33 % des embauches (en Zus comme hors Zus), alors qu'ils n'excédaient pas 27 % en moyenne les années précédentes. Dans les services administratifs et commerciaux ou dans les métiers liés à l'information et à la communication, les résidents hors Zus sont toujours davantage embauchés que ceux des zones urbaines sensibles.

(5) Des conditions particulières d'accès pour ce public ont été mises en place au 1er sptembre 2010 (« RSA jeunes »).

La typologie des emplois occupés en CAE par les résidents en Zus a peu évolué depuis 2006

Pour le CAE, contrairement au CIE, le moindre recrutement de demandeurs d'emploi de très longue durée en 2009 ne s'explique pas par un rajeunissement massif du public bénéficiaire : au contraire, la part des moins de 26 ans diminue de 3 points en 2009 pour les résidents des Zus et d'un point pour les quartiers avoisinants. Parallèlement, la part des personnes non inscrites à Pôle emploi, qui n'avait cessé de diminuer depuis 2006, continue de baisser en 2009, en Zus comme dans les autres quartiers des unités urbaines englobantes. Les résidents des Zus recrutés en CAE restent en 2009 plus jeunes que ceux recrutés dans les quartiers proches : 40 % ont moins de 26 ans, contre 35 % pour les entrants des quartiers proches.

En CAV, la part des jeunes est quasiment stable sur toute la période : en 2009, 9 % des entrants en CAV résidant en Zus étaient âgés de moins de 26 ans, 8 % pour les entrants des autres quartiers des mêmes agglomérations.

Comme les années précédentes, les salariés en contrats aidés du secteur non marchand résidant en Zus occupent des emplois différents de ceux des autres salariés en contrats aidés. Toutefois, contrairement au CIE, la typologie des emplois occupés par les uns et les autres a peu évolué depuis 2006 pour le CAE. Parmi les salariés résidant en Zus débutant leur CAE en 2009, 25 % occupent des métiers liés aux services à la personne, soit une proportion toujours identique à celle des salariés hors Zus. Les salariés recrutés en CAE en Zus sont en revanche plus fréquemment embauchés comme personnel des services aux collectivités que sur le reste du territoire. 11 % des nouvelles embauches en CAE en Zus concernent des postes d'ouvriers. Cette part supérieure à celle observée dans les quartiers hors Zus des unités urbaines englobantes (8 %) s'explique notamment par le poids des chantiers d'insertion, plus nombreux en Zus. La part des « animateurs sportifs ou socioculturels » a légèrement augmenté en 2009 relativement à la période 2006-2008, aussi bien pour les salariés recrutés en Zus que dans les quartiers avoisinants.

En CAV, les salariés des Zus occupent souvent, en 2009 comme les années précédentes, des postes de personnels des services aux collectivités (22 %) ou exercent des métiers liés à la nature et à l'environnement (15 %). Toutefois, c'est toujours en tant qu'ouvriers que les résidents en Zus sont le plus fréquemment embauchés en CAV (32 %), et dans une proportion plus élevée que dans les quartiers avoisinants (25 %) en raison notamment du poids des ateliers-chantiers d'insertion qui recrutent beaucoup sur des postes d'ouvriers. En 2009, alors que le niveau de formation des entrants est plus élevé, les emplois en CAV sont plus souvent des emplois d'ouvriers et moins souvent des emplois d'agent administratif que sur la période 2006-2008, aussi bien en Zus que dans les quartiers avoisinants. Les « professions liées à la nature et l'environnement » sont également plus fréquentes en 2009, notamment en Zus (+3 points par rapport à la période 2006-2008).

En 2009, les résidents des Zus sont, comme les années passées, proportionnellement plus nom-

Tableau 4 • **Taux d'accès aux contrats aidés en ZUS et hors ZUS et rôle des différences de population**

	2006	2007	2008	2009
CIE				
Probabilité d'accéder à un contrat aidé (en %)				
Résident hors Zus	1,92	1,01	1,00	2,32
Résident en Zus	1,63	0,81	0,95	1,57
Écart de probabilité d'accès au contrat aidé	**-0,29**	**-0,19**	**-0,06**	**-0,76**
Structure de référence * : ZUS				
Écart expliqué par les différences de caractéristiques	-0,05	-0,06	-0,07	-0,20
Écart non expliqué par les différences de caractéristiques	-0,24	-0,13	0,01	-0,56
Structure de référence * : hors ZUS				
Écart expliqué par les différences de caractéristiques	-0,02	-0,02	-0,03	-0,08
Écart non expliqué par les différences de caractéristiques	-0,26	-0,17	-0,03	-0,67
CAE				
Probabilité d'accéder à un contrat aidé (en %)				
Résident hors Zus	-	6,02	4,99	6,61
Résident en Zus	-	5,61	4,84	6,70
Écart de probabilité d'accès au contrat aidé	**-**	**-0,41**	**-0,16**	**0,08**
Structure de référence * : ZUS				
Écart expliqué par les différences de caractéristiques	-	-0,25	0,00	-0,22
Écart non expliqué par les différences de caractéristiques	-	-0,16	-0,15	0,30
Structure de référence * : hors ZUS				
Écart expliqué par les différences de caractéristiques	-	-0,27	-0,23	-0,39
Écart non expliqué par les différences de caractéristiques	-	-0,15	0,07	0,48
CAV				
Probabilité d'accéder à un contrat aidé (en %)				
Résident hors Zus	2,15	2,75	2,81	2,16
Résident en Zus	2,73	3,47	3,66	2,93
Écart de probabilité d'accès au contrat aidé	**0,58**	**0,71**	**0,86**	**0,77**
Structure de référence * : ZUS				
Écart expliqué par les différences de caractéristiques	0,98	1,31	1,31	0,93
Écart non expliqué par les différences de caractéristiques	-0,41	-0,60	-0,45	-0,15
Structure de référence * : hors ZUS				
Écart expliqué par les différences de caractéristiques	0,82	1,06	1,11	0,80
Écart non expliqué par les différences de caractéristiques	-0,24	-0,35	-0,26	-0,02

* La méthodologie mise en œuvre ici est identique à celle présentée dans la précédente publication sur les contrats aidés en zones urbaines sensibles en 2008 [2 ; cf. encadré 2]. Les légères différences de résultats par rapport à celle-ci proviennent d'une meilleure prise en compte des adresses non géocodées.

Lecture : un demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi résidant en Zus a, en 2009, une probabilité d'accès au CIE inférieure de 0,76 point à celle d'un demandeur d'emploi résidant hors Zus. En prenant comme référence la population résidant en Zus, sur ces 0,76 point d'écart, 0,20 est expliqué par les différences de caractéristiques entre demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi résidant en Zus et ceux résidant hors Zus, et 0,56 point reste inexpliqué une fois prise en compte ces différences de caractéristiques.

Champ : demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits à l'Anpe (Pôle Emploi depuis 2009) le 31 décembre précédant chaque année ; France métropolitaine.

Sources : Agence de services et de paiement, Dares, Unédic ; traitements Dares-Insee.

breux à être embauchés par des associations : 57 % en CAE et 69 % en contrat d'avenir, contre respectivement 51 % et 60 % pour les résidents hors Zus (tableau 4).

À caractéristiques sociodémographiques identiques, le taux d'accès au CAV et au CIE est moindre depuis 2006 pour les demandeurs d'emploi des Zus alors que leur taux d'accès au CAE est supérieur pour la première fois en 2009

Les emplois aidés sont accessibles prioritairement aux personnes rencontrant d'importantes difficultés d'insertion sur le marché du travail ou aux jeunes. Les caractéristiques sociodémographiques des résidents en Zus (plus jeunes, moins diplômés, davantage bénéficiaires de minima sociaux…) devraient les rendre potentiellement prioritaires dans l'accès aux contrats aidés, du moins dans le secteur non marchand.

De fait, si l'on rapporte le nombre de personnes embauchées en cours d'année en contrat aidé au nombre de demandeurs d'emploi de catégories A, B et C inscrits au début de l'année, en Zus et hors Zus, un demandeur d'emploi résidant en Zus a 1,4 fois plus de chances d'accéder à un CAV et 1,01 fois plus de chances d'accéder à un CAE (tableau 4). En revanche, l'accès à un CIE est 1,5 fois moins élevé pour un demandeur d'emploi résidant en zone urbaine sensible que pour une personne résidant sur le reste du territoire (1,6 % des demandeurs d'emploi au 31 décembre 2008 accèdent à un CIE en 2009, contre 2,3 % sur le reste du territoire).

Un tel calcul ne tient pas compte des différences de profil entre les populations résidant en Zus et sur le reste du territoire, ni des pratiques et des difficultés de recrutement en contrats aidés qui peuvent être différenciées. Les écarts de probabilité d'embauche en contrat aidé observés entre les Zus et le reste du territoire peuvent ainsi refléter des différences de caractéristiques entre les demandeurs d'emploi résidant en Zus, d'une part, et ceux résidant hors Zus, d'autre part. En effet, quel que soit le lieu de résidence (Zus/hors Zus), la probabilité pour un demandeur d'emploi d'être embauché en contrat aidé dépend de ses caractéristiques sociodémographiques : niveau de formation, sexe, âge, ancienneté de l'inscription à Pôle emploi, etc. Or les demandeurs d'emploi résidant en Zus sont globalement plus jeunes et ont en moyenne un niveau de formation moins élevé, autant de caractéristiques qui peuvent être corrélées avec une plus grande probabilité d'accès à un contrat aidé. Il est toutefois aussi possible que les caractéristiques des demandeurs d'emploi impactent différemment, selon leur lieu de résidence, leur probabilité d'accès à un contrat aidé, en raison notamment des pratiques de prescription de contrats aidés ou des comportements à l'embauche des entreprises (ségrégation urbaine, discrimination [8] [9]) qui diffèrent selon le lieu de résidence du demandeur d'emploi. Dans ce cas, les résidents des Zus pourraient être plus ou moins favorisés dans l'accès aux contrats aidés du seul fait de leur lieu de résidence.

Afin de rendre compte de ces différents effets, l'écart de probabilité d'accès à un contrat aidé entre les demandeurs d'emploi résidant en zones urbaines sensibles et ceux résidant sur le reste du

Tableau 5 • **Profil des entrants en contrat de professionnalisation** En %

	2005-2007		2008	
	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus	En Zus	Unités urbaines englobantes hors Zus
Âge				
Moins de 26 ans	83,6	87,0	78,7	83,2
26 ans ou plus	16,4	13,0	21,3	16,8
Sexe				
Hommes	50,7	50,7	49,4	49,4
Femmes	49,3	49,3	50,6	50,6
Nationalité				
Française	91,3	95,9	92,5	96,7
Étranger	8,7	4,0	7,6	3,3
dont : Union européenne	*1,1*	*1,0*	*0,7*	*0,7*
Hors Union européenne	*7,6*	*3,0*	*6,9*	*2,6*
Niveau de formation initiale				
Supérieur au Bac	17,2	27,9	21,1	31,3
Bac	37,1	40,1	37,6	39,6
CAP-BEP	28,0	23,1	27,1	21,7
Inférieur au CAP-BEP	17,9	9,1	14,1	7,4
Situation avant l'embauche				
Scolaire, universitaire	22,6	30,6	23,3	33,4
Contrat aidé : stagiaire, formation professionnelle	12,0	14,9	13,8	16,6
dont : Contrat d'apprentissage, de qualification, d'adaptation, d'orientation ou de professionnalisation	*7,9*	*12,0*	*10,0*	*14,0*
Salarié (y compris temporaire)	19,2	18,6	18,6	18,2
Demandeur d'emploi inscrit ou non à Pôle emploi	41,5	32,3	39,4	28,2
Inactivité	4,6	3,5	4,9	3,6
Nature du contrat				
CDI	15,7	16,3	16,3	15,1
CDD	80,4	81,3	83,6	83,2
Travail temporaire	3,9	2,4	0,0	1,7
Taille de l'entreprise				
0 à 4 salariés	19,9	22,2	21,9	24,7
5 à 9 salariés	12,5	14,4	11,0	12,8
10 à 49 salariés	21,3	23,1	20,6	22,0
50 à 199 salariés	15,2	14,0	13,7	13,3
200 à 250 salariés	3,3	2,7	2,7	2,5
Plus de 250 salariés	27,8	23,6	30,2	24,7
Secteur d'activité *				
Agriculture, sylviculture, pêche	0,3	0,3	0,3	0,4
Industrie	10,6	12,2	11,5	12,5
dont : Ind. des biens d'équipement	*2,3*	*2,7*	*2,5*	*3,0*
Ind. des biens intermédiaires	*2,6*	*3,2*	*2,9*	*3,3*
Construction	9,5	8,4	8,5	7,7
Tertiaire	79,6	79,3	79,7	79,2
dont : Commerce	*24,4*	*24,7*	*24,7*	*24,0*
Transports	*10,8*	*7,6*	*11,3*	*8,1*
Activités financières	*3,4*	*4,9*	*4,7*	*6,1*
Activités immobilières	*2,1*	*3,5*	*1,9*	*3,0*
Services aux entreprises	*23,7*	*21,9*	*22,8*	*21,9*
Services aux particuliers	*8,1*	*9,8*	*6,1*	*8,6*
Éducation, santé action sociale	*5,9*	*5,6*	*7,1*	*6,6*

* La moyenne n'est effectuée que sur la période 2006-2007, l'information n'étant pas disponible pour 2005.

Lecture : en 2008, 78,7 % des embauches de résidents en Zus en contrat de professionnalisation concernent des jeunes de moins de 26 ans. Dans les quartiers hors Zus des unités urbaines englobantes, ils représentent 83,2 % des embauches réalisées. En moyenne, sur la période 2006-2007, ces chiffres sont respectivement de 83,6 % pour les Zus et de 87,0 % pour les autres quartiers.

Champ : flux d'entrants en contrats de professionnalisation en France métropolitaine.

Source : Dares ; traitements Dares.

territoire peut être séparé en deux composantes (selon la décomposition d'Oaxaca-Blinder [10], [11], encadré 3).

La première composante rend compte des écarts de taux d'accès liés aux différences de caractéristiques entre les résidents en Zus et les autres demandeurs d'emploi et permet d'évaluer ainsi l'impact de l'effet de composition (ou « effet de structure ») sur la différence de taux d'accès entre Zus et non Zus. Cette composante serait nulle si les demandeurs d'emploi en zones urbaines sensibles et ceux résidant hors Zus avaient exactement les mêmes caractéristiques (âge, niveau de formation, nationalité, ancienneté d'inscription à Pôle emploi, etc.).

La seconde composante rend compte des différences de taux d'accès aux contrats aidés entre les habitants des Zus et les autres demandeurs d'emploi, à caractéristiques observables données (autrement dit des « différences de rendement » de ces caractéristiques). Cette seconde composante, qualifiée généralement de résiduelle, représente la part de l'écart des taux d'accès aux contrats aidés entre Zus et non Zus qui n'est pas expliquée par des différences de caractéristiques des populations. Elle peut être le reflet de comportements spécifiques envers les populations des Zus (comportements de « discrimination » – positive ou négative –, par exemple) ou de comportements différenciés de ces populations vis-à-vis des contrats aidés mais mesurer aussi, au moins pour partie, l'effet d'autres facteurs non observés (situation locale du marché du travail, filière d'études, etc.).

Dans le secteur marchand, le taux d'accès au CIE des demandeurs d'emploi résidant en Zus est, depuis 2006, plus faible que celui des autres demandeurs d'emploi, cet écart s'accentuant en 2009. Les caractéristiques individuelles des résidents en Zus ne favorisent pas leur embauche en CIE. En 2009 tout particulièrement, le moindre ciblage du CIE sur les publics les plus en difficulté (niveau de formation plus élevé, moindre présence des allocataires de minima sociaux) explique certainement que cet « effet de structure » joue plus négativement que les années précédentes. Toutefois, si une partie du moindre taux d'accès des résidents des Zus au CIE s'explique par leurs caractéristiques, la plus grosse part tient au fait qu'à caractéristiques observables identiques, les demandeurs d'emploi résidant en Zus ont des chances nettement plus faibles d'accéder à un CIE que les autres demandeurs d'emploi, en 2009 comme en 2006 et en 2007 dans une moindre mesure, la faiblesse de l'écart ne permettant pas de conclure pour l'année 2008.

Dans le secteur non marchand, le taux d'accès au CAV est sur toute la période 2006-2009 supérieur pour les résidents en Zus : il est de 2,9 % en 2009, contre 2,2 % pour les demandeurs d'emploi résidant hors Zus ; en 2006, il était de 2,7 % en Zus et de 2,2 % hors Zus. Le surcroît d'accès au CAV des résidents en Zus est essentiellement le reflet de la structure de la population différente en Zus. En effet, ce contrat est réservé aux bénéficiaires de minima sociaux (allocation aux adultes handicapés, allocation de solidarité spécifique, allocation de parent isolé, revenu minimum d'insertion). En Zus, la proportion de bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) est deux fois plus importante que sur l'ensemble du territoire métropolitain, respectivement 18,0 % contre 9,3 % en 2009. De même, la part plus importante dans ces quartiers de personnes recevant l'allocation de parent isolé (3,4 % contre 1,6 % hors Zus) est liée pour partie à la surreprésentation en Zus des familles monoparentales, mais aussi probablement au fait que ces familles monoparentales y ont de plus faibles ressources. En revanche, à caractéristiques observables iden-

Tableau 6 • **Profil des entrants en contrat d'apprentissage en 2007**

En %

	2007	
	En Zus	**Unités urbaines englobantes hors Zus**
Âge		
15 ans	10,8	10,6
16 ans	23,0	18,6
17 ans	17,0	15,4
18 ans	14,0	15,3
19 ans	10,9	11,8
20 ans	8,2	9,5
21 ans	5,8	7,4
22 ans ou plus	10,3	11,6
Sexe		
Hommes	67,1	67,7
Femmes	32,9	32,3
Nationalité		
Française	94,8	97,4
Étranger	5,1	2,6
dont : Union européenne	*1,1*	*1,4*
Hors Union européenne	*4,0*	*1,2*
Niveau de formation		
Supérieur au Bac	6,8	11,2
Bac	14,1	18,1
CAP-BEP	30,1	32,6
Sortie en 3ème ou avant la fin du CAP-BEP	39,7	31,9
Sortie de collège avant la 3ème	9,3	6,3
Situation avant l'apprentissage		
Scolaire	64,7	65,7
Contrat d'apprentissage	20,9	25,2
Demandeur d'emploi inscrit ou non à l'ANPE	4,9	3,2
Autre	9,4	8,7
Taille de l'entreprise		
0 à 4 salariés	37,6	37,7
5 à 9 salariés	21,5	20,0
10 à 49 salariés	19,9	19,2
50 à 199 salariés	6,8	7,3
200 à 250 salariés	1,1	1,1
Plus de 250 salariés	13,0	14,6
Secteur d'activité		
Agriculture, sylviculture, pêche	1,3	2,1
Industrie	22,8	23,5
dont : Industries agricoles et alimentaires	*12,4*	*10,1*
Construction	24,2	21,7
Tertiaire	51,9	52,8
dont : Commerce	*21,5*	*21,7*
Transports	*1,7*	*1,8*
Activités financières	*1,5*	*2,3*
Activités immobilières	*0,4*	*0,6*
Services aux entreprises	*6,2*	*6,7*
Services aux particuliers	*19,5*	*18,6*
Éducation, santé, action sociale	*0,9*	*0,9*

Source : Dares ; traitements Dares.

Champ : flux d'entrants en contrat d'apprentissage en France métropolitaine.

Lecture : en 2007, 67,1 % des embauches de résidents en Zus en contrat d'apprentissage concernent des hommes. Dans les quartiers hors Zus des unités urbaines englobantes, ils représentent 67,7 % des embauches réalisées.

tiques, les demandeurs d'emploi résidant en Zus ont des chances nettement plus faibles d'accéder à un CAV que les autres demandeurs d'emploi (« l'effet résiduel » est négatif). Cet effet est toutefois plus faible en 2009.

Le taux d'accès au CAE des demandeurs d'emploi résidant en Zus s'est, depuis 2007, rapproché de celui des autres demandeurs d'emploi : en 2009, ces taux sont quasiment égaux avec un très léger avantage en Zus (6,7 % pour les résidents en Zus et 6,6 % pour les résidents hors Zus). Pour la première fois en 2009, à caractéristiques sociodémographiques identiques, les demandeurs d'emploi résidant dans les zones urbaines sensibles ont une probabilité d'accès au CAE supérieure. Il est notamment possible que l'intensification de l'action de Pôle emploi en faveur des habitants des quartiers de la politique de la ville *(6)* [3] ait contribué à améliorer leur accès au CAE.

Les contrats en alternance sont peu mobilisés pour les jeunes résidant en Zus

Les jeunes résidant en zones urbaines sensibles ont un niveau de formation plus faible que ceux de leur génération résidant dans les autres quartiers de la même agglomération : en 2006, à la fin de leurs études, 32 % n'ont aucun diplôme contre 14 % des autres jeunes. La part des diplômés de l'enseignement supérieur y est deux fois plus faible. De plus, plus souvent qu'ailleurs, les jeunes des Zus ont dû arrêter leurs études supérieures pour des raisons financières. Au total, un jeune sur quatre des quartiers sensibles est au chômage ou en inactivité, contre un sur huit dans les autres quartiers des mêmes agglomérations [3]. 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 [4].

Les jeunes des Zus restent toutefois peu représentés dans les entrées en contrats d'apprentissage et en contrat de professionnalisation. Ainsi, en 2007, seuls 5,4 % des 273 000 nouveaux apprentis résidaient en zones urbaines sensibles (tableau 1). La même année, seuls 8,5 % des 166 400 contrats de professionnalisation avaient été signés par des résidents en Zus. En 2008, cette proportion diminue pour s'établir à 7,8 %, dans un contexte de progression globale des entrées en contrat de professionnalisation de 5 % *(7)*. Cette faiblesse de l'accès des jeunes des quartiers Zus à l'alternance pourrait renvoyer à plusieurs facteurs [4] : écart entre les pré-requis des jeunes et les attentes des employeurs et des centres de formation d'apprentis, freins liés à la mobilité et au logement, faible part des missions locales et de Pôle Emploi sur le marché de l'offre d'alternance, principalement géré par les chambres consulaires pour l'apprentissage et les organismes de formation pour les contrats de professionnalisation.

Tableau 7 • **Profil des entrants en Soutien à l'emploi des jeunes (SEJE)** En %

	Moyenne 2005-2007		2007	
	En Zus	Unités urbaines englo-bantes hors Zus	En Zus	Unités urbaines englo-bantes hors Zus
Âge révolu du jeune à l'embauche				
De 16 à 19 ans	34,2	35,8	31,9	33,0
De 20 ans à 22 ans	49,5	49,0	42,3	42,7
De 23 à 25 ans	16,4	15,2	25,9	24,3
Sexe				
Homme	66,2	65,7	63,3	64,4
Femme	33,8	34,3	36,7	35,6
Niveau de formation initiale				
Après obtention d'une licence ou d'un diplôme de niveau supérieur	0,3	0,1	0,7	0,2
Niveau III avec diplôme (DUT, BTS, DEUG...)	0,7	0,2	1,5	0,3
Niveau IV avec diplôme (baccalauréat,brevet professionnel...)	3,6	1,1	5,6	1,5
Niveau IV sans diplôme	11,9	14,1	13,2	15,1
Niveau V avec diplôme (CAP/BEP)	36,8	45,2	35,6	45,4
En 1ère ou 2nde générale ou en dernière année CAP/BEP sans diplôme	17,6	16,1	18,0	16,8
Avant la deuxième année de CAP/BEP	14,3	11,6	8,7	7,9
Avant la classe de 2nde	14,9	11,6	16,7	12,9
Situation avant l'embauche				
Scolarisé ou étudiant	10,9	10,1	13,7	11,2
Stagiaire de la formation professionnelle	2,2	1,5	1,6	1,4
Salarié en contrat en alternance ou en contrat de professionnalisation	8,7	11,1	6,8	8,7
Salarié en CDI, CDD, intérim	26,6	29,3	27,3	31,2
Demandeur d'emploi inscrit ou non à l'ANPE	41,2	38,5	42,9	40,8
Autres	10,3	9,4	7,7	6,7
Secteur d'activité				
Agriculture, sylviculture et pêche	0,3	0,4	0,3	0,4
Industrie manufacturière	10,4	11,7	8,5	10,4
Construction	20,0	19,2	17,7	17,5
Commerce : réparation d'automobiles et de motocycles	20,9	21,6	22,0	22,3
Transports et entreposage	4,2	3,0	4,4	3,2
Hébergement et restauration	29,7	29,1	32,5	32,3
Activités de services administratifs et de soutien	7,0	5,3	6,9	5,3
Autres activités de services	2,8	4,7	2,8	4,3
Autres	4,7	5,1	4,8	4,4

Champ : flux d'entrants en Soutien à l'emploi des jeunes en France métropolitaine.

Source : Dares ; traitements Dares.

(6) L'action de Pôle emploi est évaluée à partir de deux indicateurs : la durée écoulée depuis le dernier contact avec Pôle emploi et la durée écoulée entre deux offres d'emploi. Après avoir diminué en 2008, la fréquence d'accueil des habitants des quartiers de la politique de la ville s'est accrue en 2009. Par ailleurs, alors que dans les quartiers hors Zus, la durée entre deux offres d'emploi a augmenté en 2009, témoignant sans doute de la détérioration du marché du travail, elle s'est au contraire réduite pour les personnes résidant en Zus [3].

(7) Les chiffres habituellement diffusés par la Dares sur les entrées annuelles en apprentissage et en contrats de professionnalisation sont relatifs aux contrats enregistrés dans l'année et ne correspondent donc qu'à une partie (majoritaire néanmoins) du total des embauches effectivement réalisées au cours d'une année [5], [6]. Les données « géocodées » relatives à l'alternance ne sont, pour l'instant, stabilisées qu'avec un recul de trois ans pour le contrat d'apprentissage et de deux ans pour le contrat de professionnalisation.

Les jeunes des Zus embauchés en apprentissage ont en général des niveaux de formation initiale plus faible que ceux des autres quartiers des mêmes agglomérations : en 2007, seuls 21 % avaient le baccalauréat ou plus contre 29 % dans les autres quartiers ; ils étaient également en moyenne un peu plus jeunes en Zus (tableau 6). Les jeunes des Zus travaillent plus souvent dans la construction, dans les entreprises de services aux particuliers (essentiellement hôtels, restaurants, salons de coiffure) ou dans les industries agroalimentaires que les jeunes des autres quartiers des mêmes agglomérations ; à l'inverse ils sont moins présents dans les autres secteurs d'activité.

Les résidents des Zus embauchés en contrat de professionnalisation sont en revanche un peu plus âgés que ceux des autres quartiers des mêmes agglomérations : les jeunes de moins de 26 ans représentent 79 % des entrants en contrats de professionnalisation résidant en Zus en 2008,

contre 83 % dans les quartiers avoisinants (tableau 5). Il est notamment possible que la liberté laissée, parfois, aux organismes de formation dans la sélection des candidats puisse pénaliser les jeunes des Zus réputés moins socialisés que les adultes [4]. Les résidents des Zus embauchés en contrat de professionnalisation ont en moyenne un niveau de formation à l'entrée plus faible (59 % ont le niveau Bac et plus en 2008, contre 71 % dans les quartiers avoisinants), sont plus souvent demandeurs d'emploi (39 % contre 28 % en 2008) et sortent moins souvent du système scolaire (23 % contre 33 %) (tableau 5). Enfin, ils sont plus souvent inscrits à Pôle emploi (39 % contre 28 % en 2008). Plus souvent embauchés dans des entreprises de plus de 250 salariés (30 % contre 25 % en 2008) que les résidents des quartiers environnants, ils travaillent aussi un peu moins souvent dans l'industrie et un peu plus souvent dans le secteur de la construction.

Simon Quantin (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Bahu M., Fendrich Y. (2011), « Les contrats d'aide à l'emploi en 2009 : hausse importante des entrées pour lutter contre la crise », *Dares Analyses* n° 018, mars.

[2] Quantin S. (2010), « Les contrats aidés dans les zones urbaines sensibles en 2008 », *Dares Analyses* n° 092, décembre.

[3] CIV (2010), *Rapport pour l'Observatoire national des zones urbaines sensibles.*

[4] Igas (2010), *Rapport sur l'accès à l'emploi des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville.*

[5] Sanchez R. (2009), « Le contrat de professionnalisation en 2008 : la croissance des entrées ralentit », *Dares Analyses* n° 20.1, mai.

[6] Sanchez R. (2009), « L'apprentissage en 2007 : la durée des contrats continue de baisser », *Dares Analyses* n° 30.1, juillet.

[7] Chevalier C., Lebeaupin F. (2010), « La population des zones urbaines sensibles », *Insee Première* n° 1328.

[8] Duguet E., Leandri N., L'Horty Y., Petit P. (2007), « Les jeunes français issus de l'immigration font-ils l'objet d'une discrimination à l'embauche ? Une évaluation expérimentale sur la région Ile-de-France », *Document de recherche EPEE* n° 07-09.

[9] « Formations et emploi » (2009), *Insee Références.*

[10] Blinder A.-S. (1973), « Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Variables », *Journal of Human Resources* n° 8.

[11] Oaxaca R.-L. (1973), « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review* n° 14.

[12] Fairlie W.-R. (1999), « The Absence of the African-American Owned Business : an Analysis of the Dynamics of Self Employment », *Journal of Labor Economics* volume XVII.

Circulaires

[C1] Circulaire DGEFP n° 2008-17 du 30 octobre 2008 relative à la programmation territorialisée des politiques de l'emploi 2008 et 2009.

[C2] Circulaire DGEFP n° 1 du 23 janvier 2009 relative aux contrats aidés du secteur marchand.

[C3] Instruction DGEFP n° 2009-10 du 30 mars 2009 relative au plan de relance des contrats aidés.

[C4] Circulaire DGEFP n° 2009-19 du 29 mai 2009 relative aux modalités de mise en œuvre du CAE-passerelle dans le cadre du plan jeunes.

[C5] Circulaire DGEFP n° 2009-20 du 29 mai 2009 relative aux modalités de mise en œuvre de 50 000 CIE supplémentaires.

[C6] Circulaire DGEFP n° 2009-32 du 16 juillet 2009 relative à la programmation des contrats aidés pour le second semestre 2009 (hors mesures jeunes).

Encadré 2

LES PRINCIPAUX CONTRATS D'AIDE À L'EMPLOI ENTRE 2006 ET 2009

Les principaux contrats aidés analysés dans cette étude sont issus de la loi de programmation pour la cohésion sociale de 2005 : le Contrat initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand, le Contrat d'avenir (CAV) et le Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand. Le Contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA), contrat du secteur marchand réservé aux allocataires de minima sociaux, n'est pas étudié ici. Depuis le 1er janvier 2010, le Contrat unique d'insertion (CUI) s'est substitué à ces quatre contrats en France métropolitaine. Il prend la forme d'un CIE dans le secteur marchand et d'un CAE dans le secteur non marchand.

Plus précisément, dans le **secteur non marchand** :

• le **Contrat d'avenir (CAV)** est destiné aux allocataires de minima sociaux (l'allocation aux adultes handicapés, l'allocation spécifique de solidarité, l'allocation parent isolé et le revenu minimum d'insertion, auquel s'est substitué le revenu de solidarité active au 1er juin 2009). C'est un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel, dont la durée hebdomadaire de travail est fixée à 26 heures, ou moins par dérogation. Il est conclu pour une période maximale de 36 mois, après renouvellement, ou de 5 ans pour les personnes âgées de plus de 50 ans ou handicapées ;

• le **Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)** est ouvert aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. C'est un contrat de travail à durée déterminée, conclu pour une période de 6 à 24 mois, renouvellements compris. Le CAE est un contrat à temps complet ou à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 20 heures.

Dans le **secteur marchand,** le **Contrat initiative emploi (CIE)** vise un retour à l'emploi durable des personnes sans emploi rencontrant des difficultés importantes d'accès à l'emploi. C'est un contrat de droit privé à durée indéterminée ou pour une durée déterminée de 24 mois au plus. Il peut être à temps partiel ou à temps complet, mais sa durée hebdomadaire ne peut être inférieure à 20 heures.

Le **Contrat jeunes en entreprises (CJE)** ou SEJE (Soutien à l'emploi des jeunes en entreprises), a été créé le 1er juillet 2002 pour favoriser l'accès à l'emploi durable des jeunes peu qualifiés (niveau de formation infra Bac). L'aide de l'État prend la forme d'une prime mensuelle versée pendant 3 ans aux entreprises qui embauchent des jeunes en CDI, à temps plein ou à temps partiel. Après avoir été recentré, ce contrat a vu son accès étendu au printemps 2006 à tous les résidents en Zus de 16 à 25 ans quel que soit leur niveau de qualification. Le SEJE a été abrogé au 1er janvier 2008, les jeunes précédemment éligibles pouvant alors bénéficier du CIE.

Le **contrat d'apprentissage** est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire. Il peut aussi bénéficier aux jeunes d'au moins 15 ans, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. L'apprenti suit une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Il perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son ancienneté dans le dispositif. Les employeurs, y compris ceux du secteur public non industriel et commercial, bénéficient d'exonérations des cotisations sociales, ainsi que d'aides des régions ou de l'État.

La réforme de l'apprentissage engagée depuis 2002 a cherché à redynamiser l'apprentissage et à permettre à chaque acteur de mieux jouer son rôle : entreprises, branches professionnelles, appareil de formation, et plus particulièrement les régions, qui ont compétence sur ce sujet. La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a prévu un certain nombre de nouvelles dispositions pour développer et moderniser le dispositif, accroître l'attractivité et améliorer le statut de l'apprenti. En avril 2009, des aides financières aux employeurs ont été mises en place pour soutenir les embauches d'apprentis, jusqu'à la fin 2010 (dispositif « zéro charges apprentis » pour les entreprises de 11 salariés et plus, prime exceptionnelle de 1 800 euros pour l'embauche d'apprentis supplémentaires pour les entreprises de moins de 50 salariés). De nouvelles mesures ont par ailleurs été mises en place en mai 2011 pour développer l'alternance, notamment une aide à l'embauche supplémentaire d'un jeune de moins de 26 ans en alternance dans les PME.

Le **contrat de professionnalisation,** qui s'est substitué fin 2004 aux anciens contrats en alternance (contrats de qualification jeunes et adultes, contrat d'adaptation et contrat d'orientation), est un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes et aux adultes demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus. Il vise à acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévue à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. Les Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) financent la formation lorsque celle-ci correspond aux priorités de la branche.

En cas d'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus, l'employeur bénéficie de l'exonération des charges sociales (cette exonération existait aussi pour les jeunes jusqu'au 1er janvier 2008). Par ailleurs, un dispositif particulier est prévu pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. En cas d'embauche de demandeurs d'emploi âgés de 26 à 44 ans, l'employeur peut bénéficier des allégements de cotisations patronales de droit commun (par exemple, les allégements généraux sur les bas salaires). En avril 2009, des aides financières aux employeurs ont été mises en place pour soutenir les embauches de jeunes en contrat de professionnalisation jusqu'à fin 2010. Dans le cadre des nouvelles mesures mises en place en mai 2011 pour développer l'alternance, une aide aux employeurs embauchant un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation a par ailleurs été instituée.

Encadré 3

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

Pour mettre en œuvre ce type de décomposition, il est nécessaire d'estimer une probabilité d'accès fictive mesurant ce que serait la probabilité d'accès aux contrats aidés des demandeurs d'emploi résidant 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 : $Y = F\left(X\hat{\beta}\right)$ 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 :

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

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

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

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

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 terme d'accès à l'emploi aidé) estimé pour la population résidant en Zus.

La seconde composante mesure, pour sa part, 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.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi et de la santé
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Télécopie : 01.44.38.24.43 / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr
Rédactrice en chef : Marie Ruault.
Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.
Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.
Conception graphique : ministère du travail, de l'emploi et de la santé.
Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie. IMPRIM'VERT®
Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128.