



## PROJET D'ECONOMIE APPLIQUEE

### L'insertion des jeunes issus de Zone Urbaine Sensible

Valentin TISSOT

Xavier GIRAUD-CHARREYRON

# **SOMMAIRE**

## **Introduction**

### **I. Les jeunes de Zus, des profils particuliers**

- A. Caractéristiques des parents
- B. Niveau de qualification

### **II. Un accès plus difficile à l'emploi**

- A. Emploi, chômage et inactivité
- B. Temps de recherche d'un emploi
- C. Explication à l'aide d'une régression logistique

### **III. Des emplois aux caractéristiques particulières**

- A. Des emplois moins qualifiés
- B. Des difficultés à décrocher un emploi stable
- C. Des différences de rémunération
- D. Application de l'équation de Mincer

### **IV. Une discrimination à l'embauche?**

- A. Un sentiment de stigmatisation
- B. Modèle à variables instrumentales

## **Introduction:**

« Usé par le mépris de l'Etat pour les banlieues », Stéphane Gatignon, maire de Sevrans, démissionne le mardi 27 mars. Cette démission, signe marquant du sentiment d'abandon dans ces quartiers, arrive à quelques semaines de la présentation par Jean-Louis Borloo de son rapport sur les banlieues que M. Gatignon a qualifié de « plan de la dernière chance ».

Ce problème n'est pas récent. Ainsi, dès 1996, L'Etat a mis en place un dispositif d'aide au développement des zones infra-urbaines particulièrement touchées par le chômage et la pauvreté en créant les Zones Urbaines Sensibles (ZUS), remplacées en 2014 par les « Quartiers prioritaires de la ville ».

Les ZUS sont définies par l'INSEE comme des « territoires infra-urbains définis par les pouvoirs publics pour être la cible prioritaire de la politique de la ville en fonction des considérations locales liées aux difficultés que connaissent les habitants de ces territoires ». On en dénombrait 751 sur l'ensemble du territoire.

Ces territoires, comptant pour environ 6% de la population en 2006, connaissent des difficultés particulières: sentiment de stigmatisation, faible niveau de formation, difficultés en termes d'accès à l'emploi... Une des différences caractéristiques de ces zones est en effet la difficulté de s'insérer sur le marché du travail: le taux d'emploi des jeunes sur des emplois rémunérés plus de 1000€ par mois étant en ZUS de 73% contre 79% pour le reste des jeunes.

Nous avons donc décidé de nous intéresser à l'insertion professionnelle de ces jeunes, insertion définie comme le « processus qui permet à un individu, ou un groupe d'individu, d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi adapté aux caractéristiques de l'individu » (Source: Larousse). Cette différence en termes d'insertion entre jeunes de ZUS et le reste des jeunes de la population française pose question:

Les jeunes de ZUS constituent-ils un groupe ayant des caractéristiques particulières? Ont-ils le même niveau de qualification que le reste des jeunes? Souffrent-ils de discrimination?

Pour répondre à tout cela, nous avons tenté de répondre à la problématique suivante: dans quelle mesure existe-t-il une inégale répartition de l'emploi pour les jeunes en fonction de leur origine géographique?

Note: Les individus de ZUS ne représentant que 6% de la population, nous ne faisons pas apparaître dans la suite de ce document les statistiques sur la population totale des jeunes de France. De plus, nous parlons à plusieurs reprises des emplois rémunérés 1000€ ou plus. Nous avons choisi de regarder ces emplois en particulier car le seuil de pauvreté en France en 2013 était de 1000€ (soit 60% du revenu médian). Il nous semblait donc pertinent de regarder particulièrement l'insertion des jeunes dans des emplois qui leur permettent de ne pas être en situation de pauvreté monétaire.

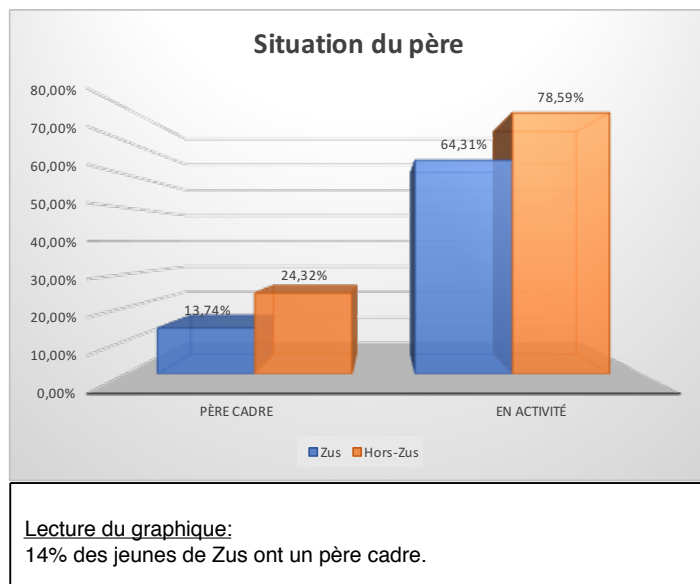


## I. Les jeunes de Zus, des profils particuliers

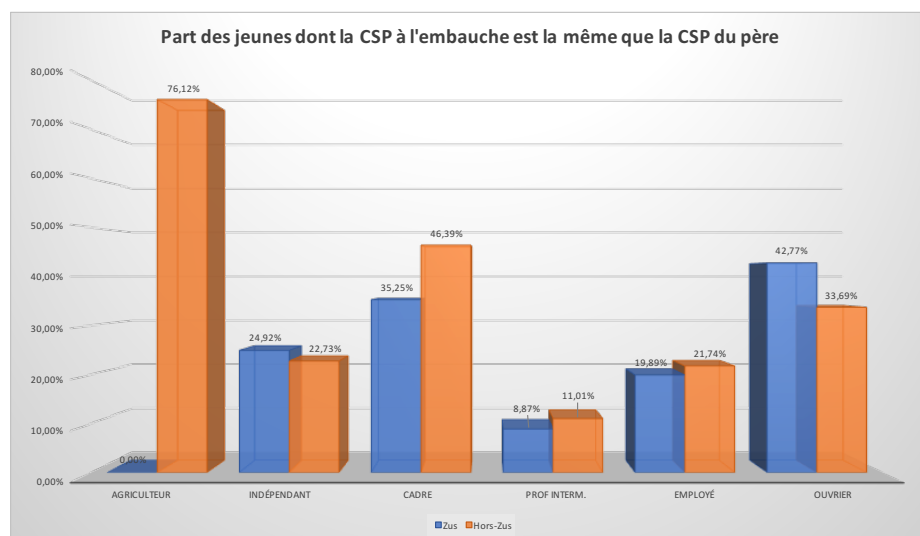
Notre échantillon se compose de 22340 individus, dont 51% d'hommes. 1350 individus viennent de Zus, soit 6% de l'échantillon.

Nous allons dans un premier temps analyser les caractéristiques des individus de Zus notamment à travers leur niveau de qualification ou la CSP de leur père.

### A. Caractéristiques des parents



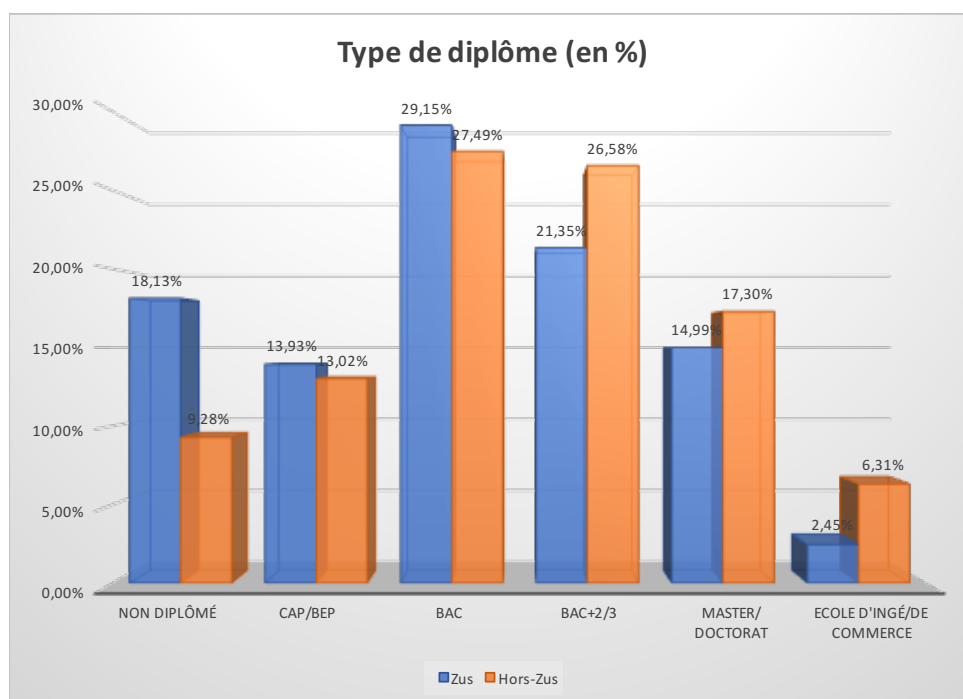
Les différences d'origine sociale entre les jeunes de Zus et de non Zus sont assez marquées si l'on regarde la situation de leur père. Ainsi, 78% des jeunes hors-Zus ont un père en activité contre seulement 64% en Zus. De même, la part des pères cadres est inférieure en Zus que dans le reste de la France (13% en Zus contre 24% ailleurs). On peut donc penser qu'un phénomène de reproduction sociale se produit pour ces jeunes qui subiraient une forme de déterminisme social. Pour vérifier cette hypothèse, nous avons observé la part des jeunes en Zus et dans le reste du territoire qui ont la même catégorie socio-professionnelle que leur père (nous parlerons de « CSP » dans le reste de ce rapport). Le graphique ci-dessous montre nos résultats:



On observe effectivement un phénomène de reproduction sociale, qui touche différemment les jeunes selon leur origine géographique. Les jeunes de Zus sont plus nombreux à avoir la même CSP que leur père sur les emplois les moins qualifiés (42% des jeunes de Zus ouvriers ont un père lui-même ouvrier) alors que le phénomène apparaît sur les emplois les plus qualifiés concernant le reste du territoire (46% des jeunes cadres hors-Zus ont un père cadre).

Lecture du graphique:  
76% des jeunes agriculteurs qui ne sont pas en Zus ont un père qui est lui-même agriculteur.

## B. Niveau de qualification



**Lecture du graphique:**

15% des jeunes de Zus sont sortis du système scolaire avec un master ou un doctorat.

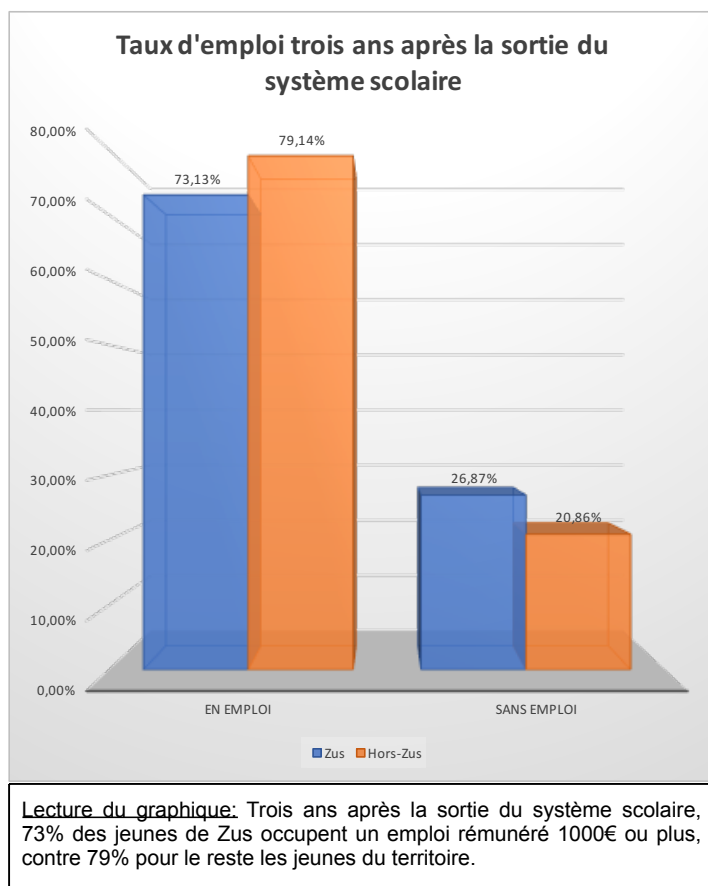
On constate que les jeunes de ZUS ont un niveau de qualification en moyenne moins élevé que le reste de la population. Ils sont beaucoup plus nombreux à sortir du système scolaire sans diplôme (18% contre 9% hors Zus). La part des jeunes issus de ZUS ayant un Bac ou un CAP/BEP à leur entrée sur le marché du travail est quasiment la même que dans le reste de la population mais ils sont en revanche moins nombreux à obtenir un diplôme à BAC+2 ou plus.

Cette différence de niveau de qualification s'explique par le phénomène de reproduction sociale décrit plus haut mais peut aussi avoir pour origine les inégalités scolaires qui commencent dès les plus petites classes et s'accroissent tout au long de la scolarité comme le précisait en 2006 Marie Duru-Bellat qui critique dans son livre *L'inflation scolaire: les désillusions de la méritocratie* la course au diplôme de plus en plus importante en France et les limites du modèle scolaire français basée sur le « mérite ». Enfin, on peut penser que tous ces éléments créent chez certains de ces jeunes de Zus un phénomène d'autocensure quant à leurs objectifs scolaires.

Nous verrons par la suite que cette différence en termes de qualifications joue un rôle important quant à la difficulté des jeunes de Zus à s'insérer professionnellement.

## II. Un accès plus difficile à l'emploi

### A. Emploi, chômage et inactivité

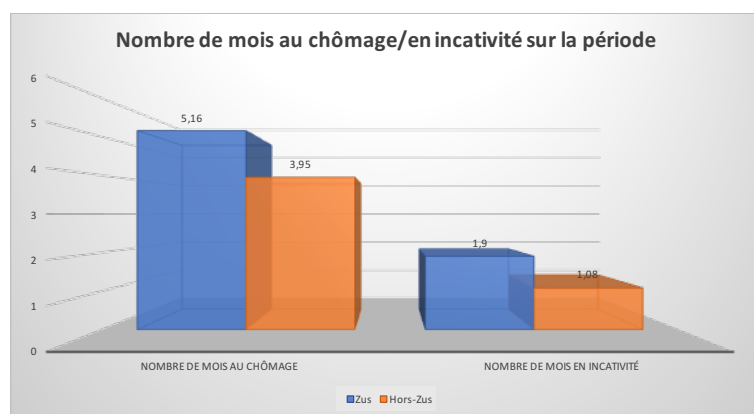


Les jeunes de zone sensible sont moins en emploi à la fin de la période observée, soit trois ans après la sortie du système scolaire: un écart de 6 points de pourcentage est constaté sur les emplois rémunérés 1000€ ou plus. Ils sont donc moins nombreux à occuper un emploi qui ne les met pas dans une situation de pauvreté au sens de l'Insee. Ceci peut avoir plusieurs explications:

Les taux d'emploi des jeunes résidant en Zus est globalement plus faible.

L'emploi précaire est plus développé en zone sensible.

Ce dernier point est confirmé par les statistiques puisque l'on constate que plus de 93% des jeunes sur l'ensemble du territoire (Zus comprises) sont en emploi trois après la sortie du système scolaire (sans niveau minimal de rémunération). Les jeunes de Zus sont donc plus nombreux en proportion à être en emploi et gagner moins de 1000€ par mois (et donc en situation de pauvreté monétaire).



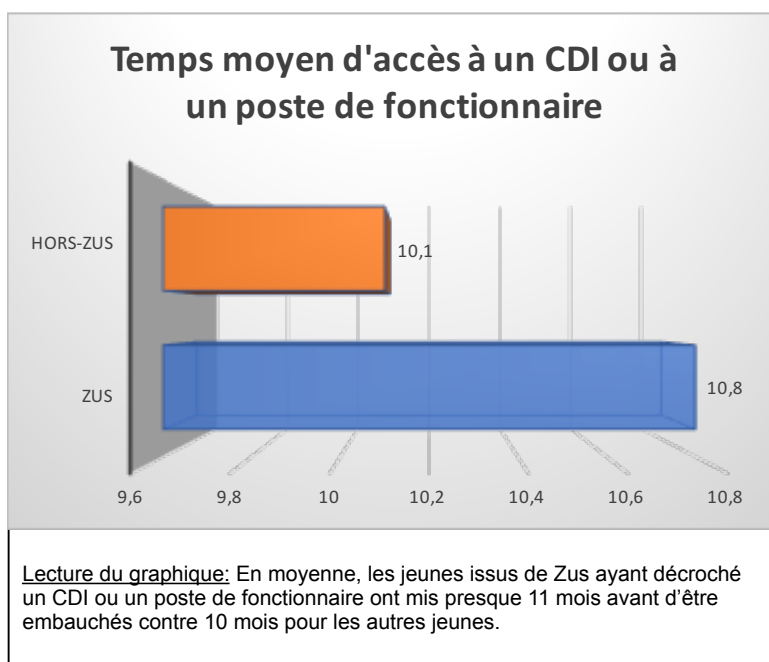
**Lecture du graphique:** les jeunes de Zus ont passé en moyenne 2 mois en inactivité et un peu plus de 5 mois au chômage sur l'ensemble de la période observée.



On retrouve logiquement un résultat concernant le nombre de mois passés en emploi à la fin de la période puisqu'en moyenne les jeunes issus de Zus ont été en moyenne 2 mois de moins en emploi que les autres.

## B. Temps de recherche d'un emploi

L'accès à un emploi stable est plus difficile pour les jeunes issus de Zus. En effet, ceux d'entre eux qui arrivent à s'insérer sur le marché du travail et à décrocher un CDI ou un poste de fonctionnaire le font en moyenne un mois plus tard que le reste des jeunes.



## C. Explication à l'aide d'une régression logistique

Pour tenter d'expliquer ces différences en termes d'accès à l'emploi, nous avons réalisé une régression logistique sur la probabilité d'avoir un emploi rémunéré au moins 1000€ par mois, soit le seuil de pauvreté en France en 2013 selon l'Insee. Le modèle logistique nous donne les résultats ci-dessous:



Analyse des valeurs estimées du maximum de vraisemblance						
Paramètre	emp	DDL	Estimation	Erreur type	Khi-2 de Wald	Pr > khi-2
Intercept	1	1	0.0153	0.0109	1.9672	0.1607
bac	1	1	0.7578	0.0116	4301.5204	<.0001
cap_bep	1	1	0.6958	0.0132	2759.5299	<.0001
bac23	1	1	1.4948	0.0126	13981.9160	<.0001
m12d	1	1	1.6166	0.0142	12967.1549	<.0001
com_ing	1	1	2.6802	0.0296	8207.3777	<.0001
sexh	1	1	0.5850	0.00754	6018.4068	<.0001
zusoui	1	1	-0.1593	0.0142	126.5962	<.0001

Estimation du rapport de cotes				
Effet	emp	Estimation du point	95% Wald Confidence Limits	
bac	1	2.134	2.086	2.182
cap_bep	1	2.005	1.954	2.058
bac23	1	4.459	4.349	4.570
m12d	1	5.036	4.898	5.178
com_ing	1	14.588	13.766	15.459
sexh	1	1.795	1.769	1.822
zusoui	1	0.853	0.829	0.877

On observe dans un premier temps que tous les coefficients sont significatifs, hormis le terme constant. De plus, seule la variable d'appartenance à une Zus a un effet négatif sur la probabilité d'avoir un emploi rémunéré à 60% du salaire médian ou plus par mois.

Le fait d'avoir un diplôme joue positivement sur la probabilité d'obtention d'un emploi.

Nous pouvons calculer les probabilités d'être en emploi selon différentes caractéristiques du modèle, de ce fait nous pouvons prendre deux profils types : les jeunes résidant en zone sensible et ceux résidant sur le reste du territoire.

Les jeunes de Zus ont le plus souvent un Bac comme niveau de diplôme le plus élevé, alors que les jeunes hors-Zus ont proportionnellement plus souvent un Bac+2/+3 ou un master universitaire.

On constate donc qu'un jeune de Zus de sexe masculin ayant un Bac a 77% de chance d'être en emploi contre 90% pour un jeune homme hors-Zus qui a un master 1/2 ou un doctorat.

Les jeunes de Zus ont donc moins de chance de trouver un emploi du fait des caractéristiques éducatives de ces derniers.

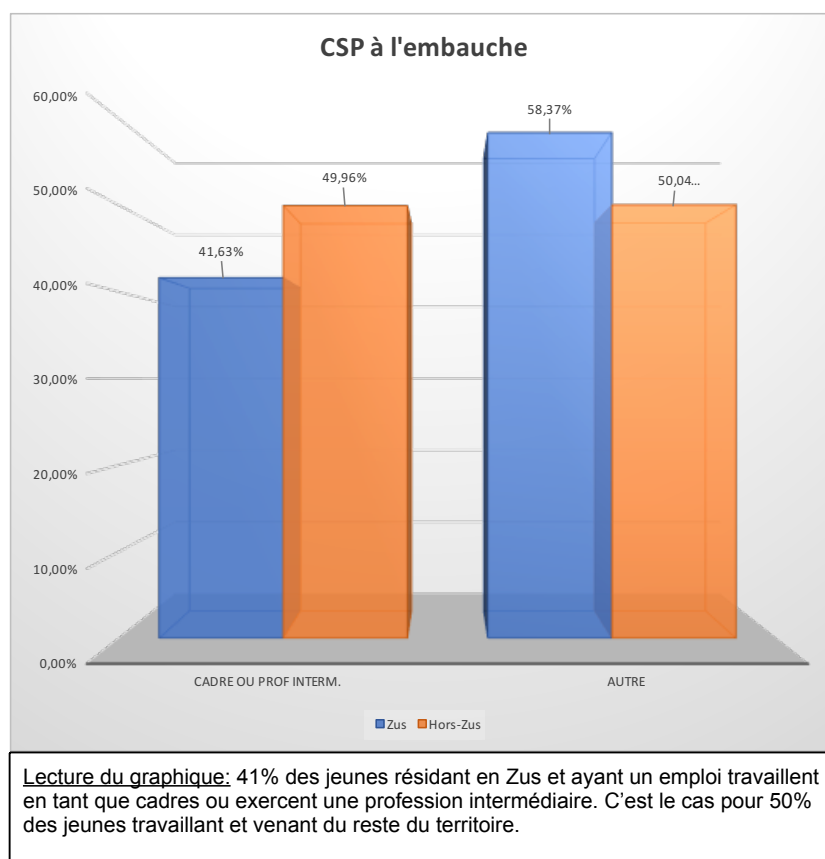
Toutefois, nous pouvons calculer la probabilité relative de trouver un emploi entre les jeunes de Zus et les autres jeunes conditionnellement aux facteurs pris en compte dans le modèle.

Pour ce faire nous avons calculé l'effet marginal de la variable d'appartenance à une Zus: la probabilité relative pour un jeune de Zus d'accéder à un emploi conditionnellement aux facteurs pris en compte dans le modèle est de 0.2 points plus faible que celle d'un jeune résidant ailleurs en France.

### III. Des emplois aux caractéristiques particulières

#### A. Des emplois moins qualifiés

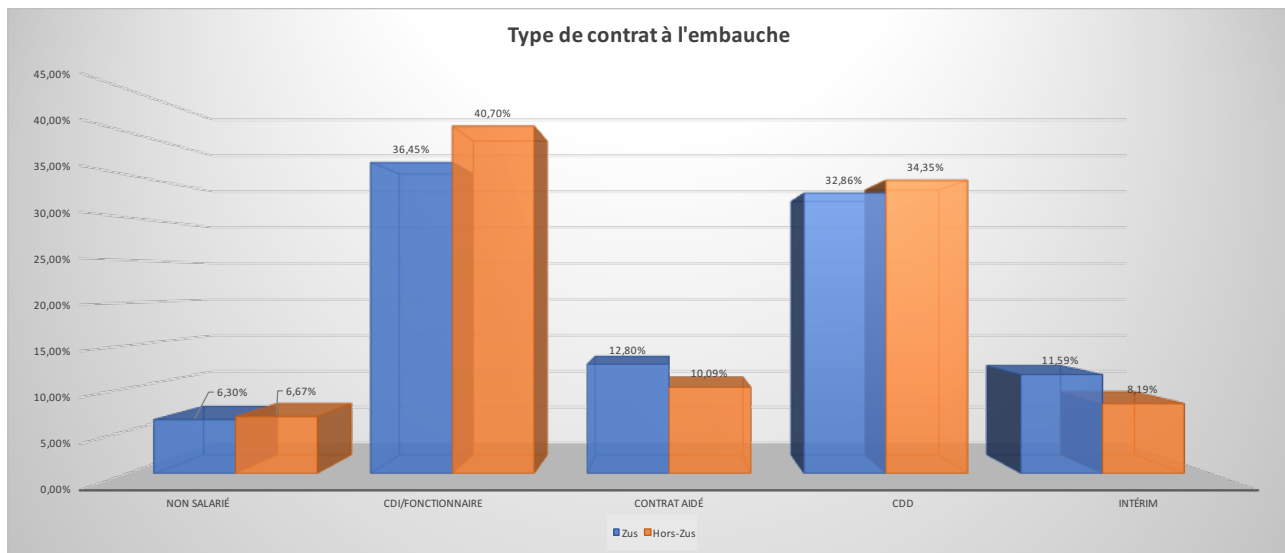
Les emplois sur lesquels s'insèrent les jeunes résidant en Zus sont globalement moins qualifiés que chez les autres jeunes: ils sont 41% chez ceux ayant un emploi à exercer un métier de cadre ou une profession intermédiaire, contre 49% chez les jeunes sur le reste du territoire. Ceci est logique: du fait de leur plus faible niveau de qualification, ils peinent à accéder aux emplois les plus qualifiés.



#### B. Des difficultés à décrocher un emploi stable

Concernant le type de contrat à l'embauche, le constat est encore une fois défavorable aux individus venant de Zus puisqu'ils sont sous-représentés chez les CDI/ fonctionnaires (différence de 4 points de pourcentage) et travaillent plus en intérim (différence de 3 points de pourcentage).

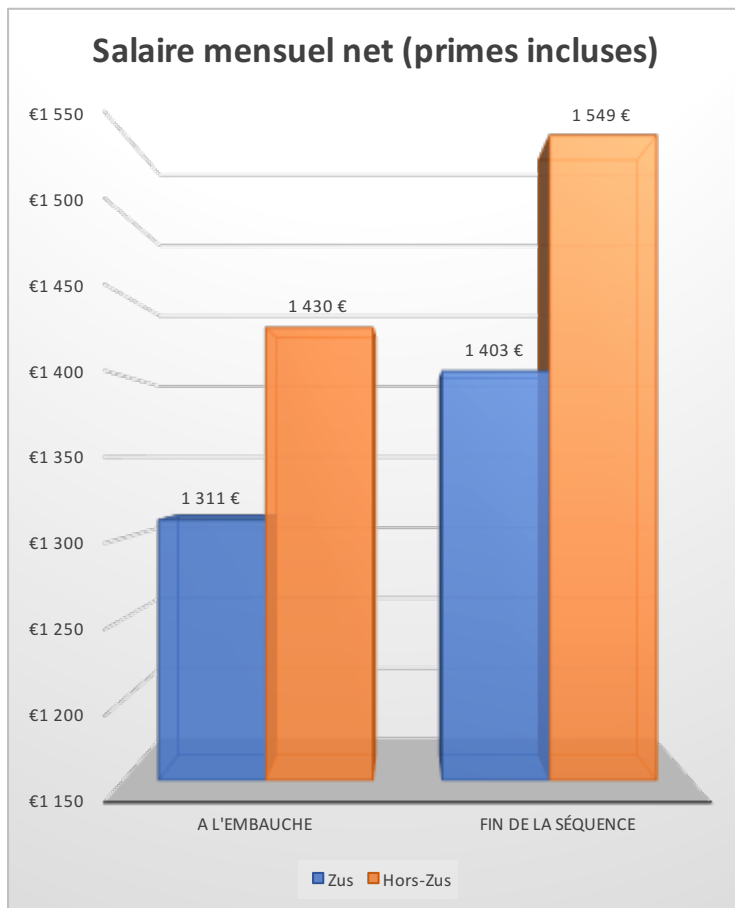
Concernant les emplois aidés, on constate qu'ils sont plus nombreux que dans le reste de la France: en Zus, environ 13% d'entre eux en bénéficient quand c'est le cas de 10% des jeunes hors Zus. Cette légère différence peut s'expliquer par le fait que les emplois aidés ciblent les personnes peu qualifiées et ayant des difficultés à s'insérer sur le marché du travail en réduisant le coût du travail à la charge de l'employeur. Cette réduction du coût du travail vient compenser la faible productivité de ces individus (en relatif avec le reste de la population). Les jeunes de Zus ayant un plus faible niveau de qualification, il est normal qu'ils soient plus nombreux à bénéficier de ce type de contrat.



**Lecture du graphique:** Environ 36% des jeunes issus de Zus ayant décroché un travail ont été embauchés en CDI ou en tant que fonctionnaire, contre 40% des jeunes sur le reste du territoire.

## C. Des différences de rémunération

Si l'on regarde globalement le niveau de salaires des jeunes, une différence importante apparaît selon l'origine géographique:



A l'embauche, les jeunes de Zus touchent en moyenne 120€ de moins que ceux venant ne venant pas de zones sensibles. Cette différence s'accroît dans le temps puisque l'écart s'élève à quasiment 150€ en fin de période. On remarque donc que les salaires ont progressé de 7% pour les jeunes de zones sensibles alors qu'ils ont progressé de 8% pour les autres jeunes urbains.

On peut avancer plusieurs explications à ces différences:

Les métiers pratiqués par les jeunes de Zus requièrent moins de qualification et sont donc moins bien rémunérés.

Les jeunes de zones sensibles, connaissant une période de chômage plus longue avant d'être embauchés, ne connaissent pas la même progression en termes de rémunération que les autres jeunes urbains.

Une discrimination s'opère et ces jeunes sont moins rémunérés à compétence et poste égaux.

**Lecture du graphique:** A l'embauche, un jeune de Zus touchent en moyenne un salaire net de 1311€ à l'embauche contre 1430€ pour un jeune ne résidant pas en zone sensible.

Pour vérifier ces hypothèses, nous avons regarder plus en détail la rémunération des jeunes en fonction de leur niveau de qualification. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Variable d'analyse : salprsdeb Salaire mensuel net à l'embauche (primes incluses) des SALARIES			
diplome	Zone Urbaine Sensible	N obs	Moyenne
1 non_diplomé	1 Oui	166	985.3669869
	2 Non	1344	1075.52
2 CAP_BEP	1 Oui	219	1123.78
	2 Non	3010	1185.54
3 BAC	1 Oui	319	1174.22
	2 Non	5168	1195.46
4 BAC23	1 Oui	349	1441.19
	2 Non	6936	1448.94
5 MASTER12Doc	1 Oui	265	1849.46
	2 Non	4820	1885.69
6 commerce_in	1 Oui	32	2177.48
	2 Non	1280	2184.44

On peut voir que les jeunes de Zus gagnent moins à compétences égales lors de leur embauche. L'écart est plus élevé concernant les niveaux de qualification les plus bas: il est de 90€ entre les jeunes de zone sensible non diplômés et leurs homologues ne résidant pas en Zus, de 60€ chez ceux qui possèdent un CAP/BEP et de 20€ concernant les jeunes ayant uniquement le baccalauréat. L'écart moyen de salaire à l'embauche est moins marqué sur les niveaux de qualification plus élevés, avec une différence de 7€ chez les titulaires d'un BAC+2/3 ou d'un diplôme d'école d'ingénieur/ de commerce, différence de 35€ chez les titulaires d'un master ou d'un doctorat .

## D. Une application de l'équation de Mincer

Pour expliquer les différences de caractéristiques de l'emploi et notamment celles concernant le salaire, nous avons utilisé l'équation de Mincer en l'adaptant à notre échantillon.

Les résultats de notre régression sont présentés ci-dessous.

Analyse de variance					
Source	DDL	Somme des carrés	Moyenne quadratique	Valeur F	Pr > F
Modèle	15	28449	1896.57548	762.03	<.0001
Erreur	22324	55561	2.48883		
Total sommes corrigées	22339	84009			

Root MSE	1.57760	R carré	0.3386
Moyenne dépendante	7.17455	R car. ajust.	0.3382
Coeff Var	21.98889		

Résultats estimés des paramètres					
Variable	DDL	Valeur estimée des paramètres	Erreur type	Valeur du test t	Pr >  t
Intercept	1	6.80102	0.08212	82.82	<.0001
exp	1	0.04690	0.00976	4.80	<.0001
bac	1	0.12328	0.00896	13.77	<.0001
cap_bep	1	0.10876	0.01000	10.88	<.0001
bac23	1	0.27048	0.00978	27.67	<.0001
m12d	1	0.47372	0.01105	42.85	<.0001
com_ing	1	0.60963	0.01353	45.05	<.0001
sexh	1	0.11675	0.00517	22.57	<.0001
CDI	1	0.28582	0.00832	34.37	<.0001
CDD	1	0.19239	0.00830	23.19	<.0001
int	1	0.30269	0.01095	27.64	<.0001
pcs_cad	1	-0.09222	0.08178	-1.13	0.2595
pcs_ouv	1	-0.14421	0.08184	-1.76	0.0781
pcs_emp	1	-0.23196	0.08178	-2.84	0.0046
pcs_ind	1	0.02000	0.11113	0.18	0.8572
zusoui	1	-0.02832	0.00984	-2.88	0.0040

Nous avons réalisé une première régression qui explique le logarithme du salaire à l'embauche en fonction du niveau de diplôme, du sexe, de l'appartenance à une Zus, de la catégorie socio-professionnelle à l'embauche, du type de contrat à l'embauche et de l'expérience professionnelle.

Nous avons enlevé du modèle les variables correspondant à l'absence de diplôme, au fait d'être une femme, de ne pas appartenir à une Zus et d'être embauché en emploi aidé pour ne pas avoir de colinéarité entre les variables. De ce fait, l'interprétation des variables du modèle se fera par rapport aux variables supprimées.

La p-value du test de Fisher étant inférieure à 5%, on peut dire que le modèle est significatif.

Analyse de variance					
Source	DDL	Somme des carrés	Moyenne quadratique	Valeur F	Pr > F
Modèle	11	27253	2477.50953	974.65	<.0001
Erreur	22328	56757	2.54195		
Total sommes corrigées	22339	84009			

Root MSE	1.59435	R carré	0.3244
Moyenne dépendante	7.17455	R car. ajust.	0.3241
Coeff Var	22.22231		

Résultats estimés des paramètres					
Variable	DDL	Valeur estimée des paramètres	Erreur type	Valeur du test t	Pr >  t
Intercept	1	6.61567	0.01020	648.65	<.0001
exp	1	0.05330	0.00986	5.41	<.0001
bac	1	0.12913	0.00896	14.41	<.0001
cap_bep	1	0.10781	0.01010	10.68	<.0001
bac23	1	0.32054	0.00920	34.84	<.0001
m12d	1	0.54885	0.01009	54.38	<.0001
com_ing	1	0.68865	0.01262	54.57	<.0001
sexh	1	0.13815	0.00491	28.13	<.0001
CDI	1	0.28353	0.00840	33.76	<.0001
CDD	1	0.18732	0.00837	22.37	<.0001
int	1	0.30813	0.01080	28.52	<.0001
zusoui	1	-0.03349	0.00994	-3.37	0.0008

On observe que les coefficients des catégories socio-professionnelles à l'embauche ne sont pas significatifs.

Nous avons donc réalisé une deuxième régression en supprimant les variables non-significatives.

La p-value étant inférieure à 5%, on conclut que le modèle est lui-aussi significatif.

### Test de spécification du premier et du deuxième moment

DDL	khi-2	Pr > khi-2
56	524.73	<.0001

Nous avons testé le modèle pour voir s'il y avait présence d'hétéroscédasticité.

La statistique de test est supérieure à une loi Khi-deux à 56 degrés de liberté et la p-value est inférieure à 5%: le modèle contient donc de l'hétéroscédasticité, c'est-à-dire que les variances des résidus ne sont pas constantes.

### Résultats estimés des paramètres

Variable	DDL	Valeur estimée des paramètres	Erreur type	Valeur du test t	Pr >  t	Cohérent avec l'hétéroscédasticité		
						Erreur type	Valeur du test t	Pr >  t
Intercept	1	6.61567	0.01020	648.65	<.0001	0.01430	462.55	<.0001
exp	1	0.05330	0.00986	5.41	<.0001	0.01465	3.64	0.0003
bac	1	0.12913	0.00896	14.41	<.0001	0.01451	8.90	<.0001
cap_bep	1	0.10781	0.01010	10.68	<.0001	0.01498	7.20	<.0001
bac23	1	0.32054	0.00920	34.84	<.0001	0.01434	22.35	<.0001
m12d	1	0.54885	0.01009	54.38	<.0001	0.01587	34.59	<.0001
com_ing	1	0.68865	0.01262	54.57	<.0001	0.01615	42.64	<.0001
sexh	1	0.13815	0.00491	28.13	<.0001	0.00650	21.25	<.0001
CDI	1	0.28353	0.00840	33.76	<.0001	0.01005	28.22	<.0001
CDD	1	0.18732	0.00837	22.37	<.0001	0.01007	18.60	<.0001
int	1	0.30813	0.01080	28.52	<.0001	0.01259	24.48	<.0001
zusoui	1	-0.03349	0.00994	-3.37	0.0008	0.01401	-2.39	0.0168

Nous avons donc fait un troisième et dernier modèle en corrigeant l'hétéroscédasticité. En précision, nous avons encore une fois enlevé du modèle les variables « non-diplômé », « être une femme », « ne pas appartenir à une Zus », « contrat d'emploi aidé ».

La p-value étant inférieure à 5%, on conclut que le modèle est significatif.

Nous observons alors logiquement que tous les coefficients sont significativement différents de 0.

Tous les coefficients sont positifs, sauf celui de la variable d'appartenance à une Zus, ce qui paraît logique. En effet, il est logique que la différence de salaire estimée entre les niveaux de diplôme du modèle par rapport au fait de ne pas avoir de diplôme soit positive.

On observe dans le modèle qu'un jeune de Zus a un salaire à l'embauche plus faible de 3% par rapport à un jeune hors-Zus.

De plus, on constate une différence de salaire du fait du sexe, le fait d'être un homme impliquant un salaire supérieur de 14%.

Après avoir observé tout ces éléments, nous avons voulu voir si les coefficients étaient stables entre deux sous-populations : les jeunes de Zus et les jeunes hors-Zus. Pour ce faire nous avons effectué un test de Chow. La statistique de test est de 1,94 et elle est supérieure à la valeur critique. Il n'y a donc pas de stabilité des coefficients entre les deux sous-populations, nous faisons alors deux estimations séparées



Sous-population « Zus »:

Résultats estimés des paramètres					
Variable	DDL	Valeur estimée des paramètres	Erreur type	Valeur du test t	Pr >  t
Intercept	1	6.53255	0.03638	179.57	<.0001
exp	1	0.12021	0.04310	2.79	0.0054
bac	1	0.19387	0.03281	5.91	<.0001
cap_bep	1	0.15304	0.03829	4.00	<.0001
bac23	1	0.41664	0.03602	11.57	<.0001
m12d	1	0.64390	0.04051	15.90	<.0001
com_ing	1	0.77232	0.07606	10.15	<.0001
sexh	1	0.17371	0.02194	7.92	<.0001
CDI	1	0.25385	0.03534	7.18	<.0001
CDD	1	0.13931	0.03499	3.98	<.0001
int	1	0.26096	0.04234	6.16	<.0001

Analyse de variance					
Source	DDL	Somme des carrés	Moyenne quadratique	Valeur F	Pr > F
Modèle	10	1908.61153	190.86115	60.56	<.0001
Erreur	1263	3980.73471	3.15181		
Total sommes corrigées	1273	5889.34624			

Sous-population « Hors-Zus »:

Résultats estimés des paramètres					
Variable	DDL	Valeur estimée des paramètres	Erreur type	Valeur du test t	Pr >  t
Intercept	1	6.62212	0.01060	624.54	<.0001
exp	1	0.04806	0.01012	4.75	<.0001
bac	1	0.12157	0.00936	12.99	<.0001
cap_bep	1	0.10180	0.01051	9.68	<.0001
bac23	1	0.31135	0.00957	32.55	<.0001
m12d	1	0.53985	0.01047	51.56	<.0001
com_ing	1	0.68093	0.01288	52.86	<.0001
sexh	1	0.13584	0.00504	26.98	<.0001
CDI	1	0.28554	0.00865	33.02	<.0001
CDD	1	0.19050	0.00863	22.08	<.0001
int	1	0.31216	0.01119	27.89	<.0001

Analyse de variance					
Source	DDL	Somme des carrés	Moyenne quadratique	Valeur F	Pr > F
Modèle	10	25163	2516.32909	1004.93	<.0001
Erreur	21055	52722	2.50399		
Total sommes corrigées	21065	77885			

Les deux modèles ont une p-value inférieure à 5% pour le test de Fisher donc les deux modèles sont viables statistiquement.



On observe que la différence de salaire à l'embauche entre les hommes et les femmes est plus forte chez les jeunes de Zus. En effet, pour les jeunes de Zus, les hommes ont un salaire à l'embauche 17% supérieure à celui des femmes contre 14% pour les jeunes du reste de la France.

Il apparaît que la population féminine en Zus subit une insertion professionnelle plus complexe que la population masculine.

La différence de salaire entre les niveaux de diplôme et le fait d'être non-diplômé est plus forte chez les jeunes de Zus. Le niveau de diplôme est donc plus important pour un jeune de Zus car le rendement de ce diplôme est plus élevé. Un jeune de Zus ayant un master universitaire de niveau 1/2 ou un doctorat a un salaire à l'embauche 65% plus élevé que si il avait été non diplômé. Cette différence est de 55% pour les autres jeunes.

Pour finir, la différence par rapport au contrat de travail est plus faible chez les jeunes de Zus.

On peut donc voir que les déterminants du salaire à l'embauche sont différents selon que l'on vient de zone sensible ou non.

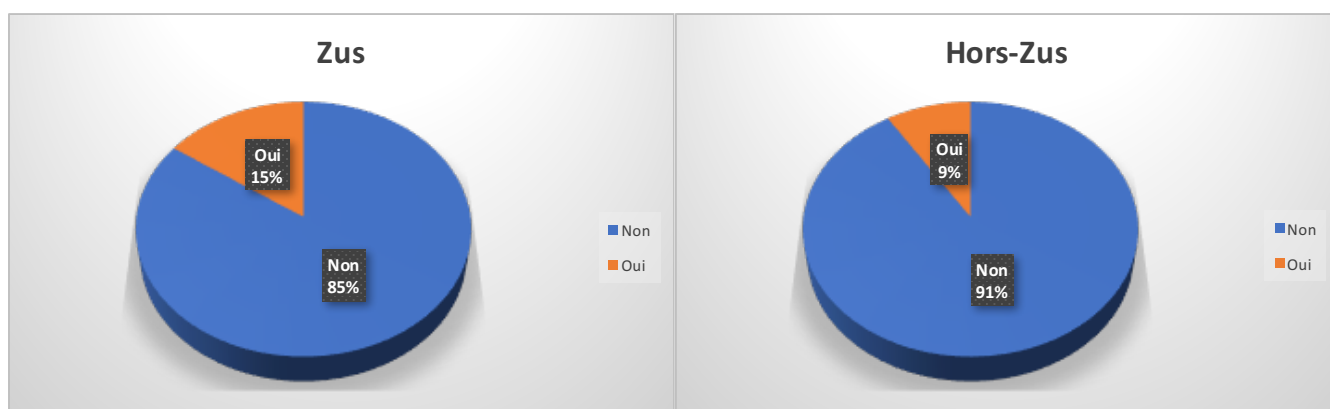
## IV. Une discrimination à l'embauche?

Dans ce rapport, nous avons plusieurs fois évoqué la possibilité d'une discrimination à l'embauche des jeunes de Zus, qui expliquerait en partie les différences que nous avons constaté. Nous allons donc observer le point de vue des jeunes de Zus eux-même avant d'essayer de déterminer de manière formelle s'il existe ou non un lien entre discrimination, insertion professionnelle et Zone Urbaine Sensible.

### A. Un sentiment de stigmatisation

Il n'est pas rare de voir dans les médias une description des jeunes de « banlieue » négative et stigmatisante. Nous avons donc dans un premier temps chercher à savoir si cette stigmatisation était ressentie par les habitants de zone sensible.

La question posée lors de l'enquête du Cereq était « dans votre parcours professionnel depuis 2010, estimez-vous avoir été victime, au moins une fois, de discrimination à l'embauche ? ». Les résultats sont présentés ci-dessous:



On constate que les jeunes de Zus sont plus nombreux à estimer qu'ils ont été victimes d'une discrimination à l'embauche sur la période observée (15% en Zus contre 9% dans le reste de la population).

Afin de voir s'il existe une réelle discrimination envers les jeunes résidant en Zus, nous avons réalisé un modèle à variables instrumentales.

## B. Modèle à variables instrumentales

Afin de pouvoir utiliser la méthode des variables instrumentales, nous avons effectué un test d'Hausman pour détecter une possible corrélation entre la variable d'appartenance à une Zus et le fait d'estimer avoir été victime de discrimination à l'embauche.

Méthode des doubles moindres carrés ordinaires:

Analyse de variance					
Source	DDL	Somme des carrés	Moyenne quadratique	Valeur F	Pr > F
Modèle	12	27325	2277.10492	896.92	<.0001
Erreur	22327	56684	2.53881		
Total sommes corrigées	22339	84009			

Root MSE	1.59337	R carré	0.3253
Moyenne dépendante	7.17455	R car. ajust.	0.3249
Coeff Var	22.20858		

Résultats estimés des paramètres						
Variable	Libellé	DDL	Valeur estimée des paramètres	Erreur type	Valeur du test t	Pr >  t
Intercept	Intercept	1	6.74948	0.02701	249.88	<.0001
x_hat	Valeur prédite de zusoui	1	-1.12168	0.20968	-5.35	<.0001
exp		1	0.06523	0.01010	6.46	<.0001
bac		1	0.07405	0.01365	5.43	<.0001
cap_bep		1	0.05399	0.01425	3.79	0.0002
bac23		1	0.24894	0.01624	15.33	<.0001
m12d		1	0.48054	0.01627	29.53	<.0001
com_ing		1	0.59155	0.02210	26.76	<.0001
sexh		1	0.12866	0.00522	24.65	<.0001
CDI		1	0.28034	0.00841	33.32	<.0001
CDD		1	0.18081	0.00846	21.38	<.0001
int		1	0.32648	0.01133	28.82	<.0001
zusoui		1	-0.03118	0.00994	-3.14	0.0017

Test d'Hausman:

Résultats du test 1 pour la variable dépendante ln_sal				
Source	DDL	Moyenne quadratique	Valeur F	Pr > F
Numérateur	1	72.65419	28.62	<.0001
Dénominateur	22327	2.53881		

Test de Sargan:

Résultats du test 1 pour la variable dépendante zusoui				
Source	DDL	Moyenne quadratique	Valeur F	Pr > F
Numérateur	1	62.00388	54.07	<.0001
Dénominateur	23896	1.14683		

La p-value pour le test d'Hausman est inférieure à 5%, la variable d'appartenance à une Zus est donc endogène. De plus, la variable instrumentale discrimination est suffisamment corrélée avec la variable endogène suite au test de Sargan. On observe donc qu'il existe bien un lien entre le ressenti de discrimination et le déterminant du salaire à l'embauche pour les jeunes de zones sensibles.

Enfin, la p-value du test de Fisher pour le modèle est inférieure à 5%, il est donc valide statistiquement.

Le fait de se sentir discriminer provoque deux effets.

Premièrement un phénomène de « prophétie auto-réalisatrice » : les jeunes de Zus se sentant discriminer vont agir de sorte à ce que la discrimination se réalise effectivement, ce qui augmente l'ampleur de la discrimination déjà existante.

Deuxièmement un phénomène d'auto-censure : puisque le ressenti de discrimination est présent, certains jeunes de Zus peuvent se dire qu'il ne vaut pas la peine de candidater à certains emplois

jugés impossibles à obtenir du fait de la discrimination, et vont candidater pour des emplois moins qualifiés et donc moins bien rémunérés.

Finalement, le simple fait de vivre en Zus est en soit un facteur négatif sur l'insertion professionnelle, c'est ce qu'on pourrait appeler un « effet Zus ».

## **Conclusion :**

En introduction, nous nous étions demandés dans quelle mesure et pourquoi l'insertion professionnelle des jeunes de Zus était différente de celle des autres urbains.

Nous avons constaté qu'il existait des différences significatives en termes d'insertion mais aussi d'origine sociale entre les jeunes de Zus et hors-Zus.

Les jeunes résidant en zone sensible ont un niveau de qualification moins élevé que le reste des jeunes, ce qui les pénalise lors de leur insertion et les expose plus aux variations conjoncturelles de l'économie. Les jeunes de Zus sont donc plus sujets au chômage et à l'inactivité.

Trois ans après leur sortie du système scolaire, ces jeunes ont un taux d'emploi identique à leurs homologues mais la part d'emploi précaire est bien plus importante chez eux.

Une partie de ces jeunes exercent des métiers qualifiés mais même à diplôme équivalents, ils sont moins bien rémunérés que le reste des jeunes français.

Nous avons tenté d'expliquer ces différences à travers trois régressions.

Nous avons tout d'abord vu que le fait de résider en Zus impactait négativement la probabilité de trouver un emploi rémunéré au-dessus du seuil de pauvreté monétaire.

Dans un second temps, nous avons constaté que le fait de venir de Zus impliquait un salaire plus faible toute chose égale par ailleurs et que les déterminants du salaire n'étaient pas les mêmes sur les deux sous-catégories de jeunes.

Enfin, on a vu qu'une discrimination à l'embauche s'opérait à l'encontre des jeunes de Zus. Un facteur qui vient rajouter un effet négatif à l'insertion professionnelle des jeunes de zones sensibles.

# ANNEXES

## Bibliographie:

www.insee.fr

Marie Duru-Bellat, *L'inflation scolaire: les désillusions de la méritocratie*, 2006.

Jacob Mincer, « Investment in Human Capital and Personal Income Distribution », *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press.

## Codage SAS:

```
libname exosas "D:\SAS semestre 2";
run;

proc contents data = exosas.base_individu;
run;

proc contents data = exosas.base_individug10;
run;

proc contents data = exosas.actu_emploig10;
run;

data exosas.base_individu;
set exosas.base_individug10 (keep = nmemp CA24 CA26_4 Q64 FP1 FP1A CA9C sitpere
AGE10 pondéf Q38A ATNIVO AUTRERAI BA BB39 BC39 CA0 CA7 CA8 CA11 CA12 CA24 CA25
CA26 CA10C CA23A CA8B1 CA8B2 CA8B3 CA9A CA9C ETR1 FP18 IDENT LASSITUDE OP2 OP6
OP7 OS3 P1 P2 P3 P4 P5 P7 P8 P01A P03C P03D PER1 PROXIM Q1 Q16 Q31 Q33 Q34 Q39
Q39C Q39K RAIFINAN VIEACT ca26_1 ca26_2 ca26_3 ca26_4 ca26_5 ca26_13 ca26_14
ca26_18 lieunmer lieunper nmcho nmemp phd tapi zus nmina);
run;

proc contents data = exosas.projet;
run;

data exosas.e_i;
merge exosas.actu_emploig10(in = ok) exosas.base_individu(in = ko);
by ident;
if ok and ko then output;
run;

proc freq data = exosas.e_i;
table CA24 CA26_4;
run;

data exosas.projet;
set exosas.e_i;
if phd = "01" then phd1 = 1;
if phd = "02I" then phd1 = 2;
if phd = "02T" then phd1 = 2;
if phd = "03I" then phd1 = 2;
if phd = "03T" then phd1 = 2;
if phd = "04I" then phd1 = 2;
if phd = "04T" then phd1 = 2;
if phd = "05" then phd1 = 2;
if phd = "06I" then phd1 = 3;
```

```

if phd = "06T" then phd1 = 3;
if phd = "07I" then phd1 = 3;
if phd = "07T" then phd1 = 3;
if phd = "08" then phd1 = 3;
if phd = "09L" then phd1 = 4;
if phd = "09M" then phd1 = 4;
if phd = "10L" then phd1 = 4;
if phd = "10M" then phd1 = 4;
if phd = "11L" then phd1 = 4;
if phd = "11M" then phd1 = 4;
if phd = "12L" then phd1 = 4;
if phd = "12M" then phd1 = 4;
if phd = "13L" then phd1 = 5;
if phd = "13M" then phd1 = 5;
if phd = "14L" then phd1 = 5;
if phd = "14M" then phd1 = 5;
if phd = "15" then phd1 = 5;
if phd = "16" then phd1 = 5;
if phd = "17" then phd1 = 6;
if phd = "18L" then phd1 = 6;
if phd = "18M" then phd1 = 6;
non_d = (phd = "01");
if phd = "02I" then cap_bep = 1;
else if phd = "02T" then cap_bep = 1;
else cap_bep = 0;
if phd = "03I" then bac = 1;
else if phd = "03T" then bac = 1;
else if phd = "04I" then bac = 1;
else if phd = "04T" then bac = 1;
else if phd = "05" then bac = 1;
else bac = 0;
if phd = "06I" then bac23 = 1;
else if phd = "06T" then bac23 = 1;
else if phd = "07I" then bac23 = 1;
else if phd = "07T" then bac23 = 1;
else if phd = "08" then bac23 = 1;
else if phd = "09L" then bac23 = 1;
else if phd = "09M" then bac23 = 1;
else if phd = "10L" then bac23 = 1;
else if phd = "10M" then bac23 = 1;
else if phd = "11L" then bac23 = 1;
else if phd = "11M" then bac23 = 1;
else bac23 = 0;
if phd = "12L" then m12d = 1;
else if phd = "12M" then m12d = 1;
else if phd = "13L" then m12d = 1;
else if phd = "13M" then m12d = 1;
else if phd = "14L" then m12d = 1;
else if phd = "14M" then m12d = 1;
else if phd = "17" then m12d = 1;
else if phd = "18L" then m12d = 1;
else if phd = "18M" then m12d = 1;
else m12d = 0;
if phd = "15" then com_ing = 1;
else if phd = "16" then com_ing = 1;
else com_ing = 0;
if non_d = "1" then phdo = 1;
else if cap_bep = "1" then phdo = 2;
else if bac = "1" then phdo = 3;
else if bac23 = "1" then phdo = 4;
else if m12d = "1" then phdo = 5;
else phdo = 6;
phd11 = (phd1 = 1);
phd2 = (phd1 = 2);
phd3 = (phd1 = 3);
phd4 = (phd1 = 4);

```

```

phd5 = (phd1 = 5);
phd6 = (phd1 = 6);
phdd = (phd1 >= 5);
sexh = (Q1 = "1");
sexf = (Q1 = "2");
zusoui = (zus = "1");
zusnon = (zus = "2");
tempspl = (ep49 = "1");
tempspa = (ep49 = "2");
pcs_1 = substr(Pcs_emb,1,1);
length pcs_embauche $20;
if pcs_1="1" then pcs_embauche="1 Agriculteur";
else if pcs_1= "2" then pcs_embauche= "2 Indépendant";
else if pcs_1= "3" then pcs_embauche= "3 Cadres";
else if pcs_1= "4" then pcs_embauche= "4 Professions Intermédiaires";
else if pcs_1= "5" then pcs_embauche= "5 Employés";
else pcs_embauche= "6 Ouvriers";
pcs_1 = substr(Pcs_emb,1,1);
length pcs_d $20;
if pcs_1="1" then pcs_d=1;
else if pcs_1= "2" then pcs_d= 2;
else if pcs_1= "3" then pcs_d= 3;
else if pcs_1= "4" then pcs_d= 4;
else if pcs_1= "5" then pcs_d= 5;
else pcs_d= 6;
if pcs_d=1 then pcs=1;
else if pcs_d= 2 then pcs= 2;
else if pcs_d= 3 then pcs= 3;
else if pcs_d= 4 then pcs= 4;
else if pcs_d= 5 then pcs= 5;
else pcs= 6;
pcs_o = substr(Pcs_fin,1,1);
length pcs_f $20;
if pcs_o="1" then pcs_f=1;
else if pcs_o= "2" then pcs_f= 2;
else if pcs_o= "3" then pcs_f= 3;
else if pcs_o= "4" then pcs_f= 4;
else if pcs_o= "5" then pcs_f= 5;
else pcs_f= 6;
if pcs_1 = "3" then pcs_cad = 1;
else if pcs_1 = "4" then pcs_cad = 1;
else pcs_cad = 0;
pcs_agri = (pcs_1 = "1");
pcs_ind = (pcs_1 = "2");
pcs_ouv = (pcs_1 = "6");
pcs_emp = (pcs_1 = "5");
ln_sal = log(salprsdeb);
pere_1 = (sitpere = "1");
if CA9C="1" then pcs_pere="6 Ouvriers";
else if CA9C= "2" then pcs_pere= "5 Employés";
else if CA9C= "3" then pcs_pere= "4 Professions Intermédiaires";
else if CA9C= "4" then pcs_pere= "3 Cadres";
else if CA9C= "5" then pcs_pere= "2 Indépendant";
else pcs_pere= "1 Agriculteur";
pere_csp = (CA9C = "4");
if CA9C="1" then pcs_p=1;
else if CA9C= "2" then pcs_p= 2;
else if CA9C= "3" then pcs_p= 3;
else if CA9C= "4" then pcs_p= 4;
else if CA9C= "5" then pcs_p= 5;
else pcs_p= 6;
if pcs_p = 3 then pcs_Pcad = 1;
else if pcs_p = 4 then pcs_Pcad = 1;
else pcs_Pcad = 0;
pcs_Pagri = (pcs_p = 6);
pcs_Pind = (pcs_p = 5);

```



```

pcs_Pouv = (pcs_p = 1);
pcs_Pemp = (pcs_p = 2);
redouble = (Q31 = "1");
mere_fr = (CA8 = "1");
pere_fr = (CA7 = "1");
if contrat_emb = "02 CDI, Fonctionnaire" then c_e = 2;
if contrat_emb = "03 Contrat aid  " then c_e = 3;
if contrat_emb = "04 Emploi    dur  e d  termin  e" then c_e = 4;
if contrat_emb = "05 Int  rim" then c_e = 5;
CDI = (c_e = 2);
con_aid = (c_e = 3);
CDD = (c_e = 4);
int = (c_e = 5);
if salprsfin > 1000 then emp = 1;
else if salpersfin = . then emp = 0;
else emp = 0;
stage = (FP1 = "1");
non_stage = (FP1 = "2");
if Q64 = "1" then exp = 1;
else if Q64 = "2" then exp = 1;
else exp = 0;
disc = (CA24 = "1");
run;

/* PREMIERE PARTIE: DIFFERENCES DE PROFIL */

proc freq data = exosas.projet;
table zus * pcs_pere / nocol nofreq missing;
weight pondef;
run;

proc freq data = exosas.projet;
table zus * redouble / nocol nofreq missing;
weight pondef;
run;

proc freq data = exosas.projet;
table zus * mere_fr / nocol nofreq missing;
weight pondef;
run;

proc freq data = exosas.projet;
table zus * pere_fr / nocol nofreq missing;
weight pondef;
run;

proc freq data = exosas.projet;
table zus * pere_l / nocol nofreq missing;
weight pondef;
run;

proc freq data = exosas.projet;
table zus * phdo/ nocol nofreq missing;
weight pondef;
run;

proc means data = exosas.projet mean;
VAR zus phdo;
weight pondef;
run;

proc freq data = exosas.projet;
table zus * q38A /nocol nofreq missing;
weight pondef;

```

```

run;

proc freq data = exosas.projet;
table zus * FP1 /nocol nofreq missing;
weight pondef;
run;

proc freq data = exosas.projet;
table zus * FP1A /nocol nofreq missing;
weight pondef;
run;

proc freq data = exosas.projet;
table zus * exp /nocol nofreq missing;
weight pondef;
run;

/* DEUXIEME PARTIE : DES INSERTIONS PRO INEGALES */

/* A - ACCES A L'EMPLOI */

proc means data = exosas.projet mean;
class zus;
var NMINA nmcho;
weight pondef;
run;

proc means data = exosas.projet mean;
class zus;
var nmemp;
weight pondef;
run;

proc means data = exosas.projet mean;
class zus;
var nscho;
weight pondef;
run;

proc means data = exosas.projet mean;
class zus;
var tapi;
run;

proc freq data = exosas.projet;
tables zus * disc/ nocol nofreq missing;
weight pondef;
run;

/* procedure qlim et logistic */

proc logistic data = exosas.projet descending;
model emp = bac cap_bep bac23 m12d com_ing sexh zusoui/link=glogit;
weight pondef;
run;

/* B - CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI */

proc freq data = exosas.reg1;
tables pcs_embauche * pcs_pere/ nofreq missing;
weight pondef;

```

```

run;

proc freq data = exosas.reg2;
tables pcs_embauche * pcs_pere/nofreq missing;
weight pondef;
run;

proc freq data = exosas.projet;
tables zus * pcs_embauche / nocol nofreq missing;
weight pondef;
run;

proc freq data = exosas.projet;
table zus * contrat_emb/ nocol missing nofreq;
weight pondef;
run;

proc means data = exosas.projet mean;
class zus;
var salprsdeb salprsfin;
weight pondef;
run;

proc means data = exosas.projet mean;
class phdo zus;
var salprsdeb;
weight pondef;
run;

data exosas.emp;
set exosas.projet;
if emp = 0 then delete;
run;

proc reg data = exosas.projet;
model ln_sal =exp bac cap_bep bac23 m12d com_ing sexh CDI CDD int pcs_cad
pcs_ouv pcs_emp pcs_ind zusoui;
weight pondef;
run;

proc reg data = exosas.projet;
model ln_sal = exp bac cap_bep bac23 m12d com_ing sexh CDI CDD int zusoui /spec;
weight pondef;
run;

proc reg data = exosas.projet;
model ln_sal =exp bac cap_bep bac23 m12d com_ing sexh CDI CDD int zusoui /
HCCMETHOD=1 HCC;
weight pondef;
run;

/* test de chow */

data exosas.reg1;
set exosas.projet;
if zus = "2" then delete;
run;

data exosas.reg2;
set exosas.projet;
if zus = "1" then delete;
run;

proc reg data = exosas.reg1;

```

```

model ln_sal = exp bac cap_bep bac23 m12d com_ing sexh CDI CDD int/HCCMETHOD=1
HCC;
weight pondef;
run;

proc reg data = exosas.reg2;
model ln_sal = exp bac cap_bep bac23 m12d com_ing sexh CDI CDD int/HCCMETHOD=1
HCC;
weight pondef;
run;

/* TROISIEME PARTIE : DISCRIMINATION */

proc freq data = exosas.projet;
tables zus * disc / nocol nofreq missing;
weight pondef;
run;

/* test hausman et instrument faible */

proc reg data = exosas.projet;
model zusoui = disc exp bac cap_bep bac23 m12d com_ing sexh CDI CDD int/
HCCMETHOD=1 HCC;
test disc = 0;
weight pondef;
output out = val p = x_hat;
run;

proc reg data = val;
model ln_sal = x_hat exp bac cap_bep bac23 m12d com_ing sexh CDI CDD int zusoui;
weight pondef;
test x_hat = 0;
run;

```