

# Rapport d'évaluation sur l'expérimentation des emplois francs

Comité d'évaluation

13 décembre 2019



## Composition du comité scientifique

*En qualité de personnalités qualifiées*

M. **Epstein** (Renaud).

Mme **Lafourcade** (Miren).

M. **Lhorty** (Yannick).

*À titre de représentant de l'administration*

M. **Chion** (Emmanuel) représentant la sous-direction des statistiques, des études et de l'évaluation de la direction générale de Pôle Emploi.

Mme **Mas** (Stéphanie) représentant la sous-direction de l'observation et des analyses statistiques du commissariat général à l'égalité des territoires (CGET).

M. **Debos** (Yann) représentant de la sous-direction des parcours d'accès à l'emploi de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

M. **Nefussi** (Benjamin) représentant la direction de l'animation de la recherche, des études et statistiques (Dares).

Ont aussi contribué pour le CGET à l'élaboration de ce rapport :

Sarah **Audras-Marcy**, Mégane **Aussedat**, Pascal **Dieusaert**, Sabine **Thibaud**.

Ont aussi contribué pour la DGEFP à l'élaboration de ce rapport :

Laurent **Suster**, Lucie **Lestienne**, Maéva **Lamand**, Nicolas **Jouve**.

Ont aussi contribué pour la Dares à l'élaboration de ce rapport :

Félix **Bonnetête**, Sandrine **Firquet**, Marie **Rey**, Benjamin **Vignolles**.

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
<b>I. PRESENTATION DU DISPOSITIF D'EXPERIMENTATION DES EMPLOIS FRANCS</b>	<b>5</b>
1. PRESENTATION DE L'EXPERIMENTATION ET DES TERRITOIRES CONCERNES	5
2. ENSEIGNEMENTS DE LA LITTERATURE ACADEMIQUE SUR LES POLITIQUES « ZONEES » ET LES DISCRIMINATIONS A L'EMPLOI	8
<b>II. NOMBRE ET PROFIL DES SALARIES ET DES EMPLOYEURS REOURANT AU DISPOSITIF A FIN MARS 2019</b>	<b>11</b>
1. 5 660 BENEFICIAIRES D'EMPLOIS FRANCS ENTRE LE 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2018 ET LE 31 MARS 2019	11
2. CARACTERISTIQUES DES BENEFICIAIRES AYANT DEBUTE UN CONTRAT EN 2018	13
3. REPARTITION TERRITORIALE	18
<b>III. EFFETS DU DISPOSITIF</b>	<b>22</b>
1. EFFETS SUR L'EMPLOI : LE DISPOSITIF N'A PAS MODIFIE LE PROFIL INFRA-ANNUEL DES VARIATIONS D'EMBAUCHES	23
2. ÉVOLUTION DES DEFM SUR LES QPV DE L'EXPERIMENTATION : UNE EVOLUTION SEMBLABLE SUR DES QPV GEOGRAPHIQUEMENT PROCHES	24
3. REALISER UNE EVALUATION QUANTITATIVE DU DISPOSITIF PAR METHODE CONTREFACTUELLE A L'ECHELLE DES QPV AURAIT NECESSITE UN NOMBRE PLUS ELEVE DE BENEFICIAIRES	28
4. TESTING SUR L'EMBAUCHE EN EMPLOIS FRANCS : PAS DE CHANGEMENT DES DISCRIMINATIONS DANS L'ACCES A L'EMPLOI, SELON L'ORIGINE ET LE LIEU DE RESIDENCE	29
<b>IV. RAISONS D'UN FAIBLE RECOURS AU DISPOSITIF SELON LES DIFFERENTS ACTEURS</b>	<b>31</b>
1. UN TAUX DE RECOURS DE 10,7 %	31
2. LES CAUSES DU FAIBLE RECOURS SELON LES EMPLOYEURS : DEFICIT D'INFORMATION ET DIFFICULTES A RECRUTER	34
3. LES CAUSES DU FAIBLE RECOURS SELON LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI : D'ABORD UN DEFICIT D'INFORMATION DES EMPLOYEURS	36
<b>V. POINTS DE VIGILANCE ET FACTEURS DE REUSSITE</b>	<b>39</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>41</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>42</b>

## Introduction

Pour lutter contre le chômage massif qui touche les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), et notamment lutter contre les discriminations à l'embauche dont ils sont l'objet, il a été décidé d'expérimenter le dispositif emplois francs à partir d'avril 2018 jusqu'à la fin de l'année 2019. Par décret n° 2018-230 du 30 mars 2018, la mise en œuvre de la mesure a été confiée à Pôle emploi, en lien avec la DGEFP et le CGET. L'arrêté du 30 mars 2018 fixe la liste des territoires éligibles au dispositif expérimental « emplois francs » (194 quartiers prioritaires de la politique de la ville). Un comité scientifique a été instauré pour assurer l'évaluation de cette expérimentation en vue d'examiner les conditions de sa généralisation. Ce comité d'évaluation, co-piloté par la Dares et le CGET avec la participation de la DGEFP, de Pôle emploi, et de chercheurs (*cf. annexe 1*), s'est réuni à 6 reprises entre avril 2018 et juillet 2019.

Le dispositif emplois francs consiste en une aide financière versée aux entreprises pour encourager le recrutement des résidents des QPV. Les conditions qu'un futur salarié doit remplir pour que son employeur bénéficie de l'aide sont l'inscription à Pôle emploi en catégorie ABC et le fait de résider dans l'un des QPV participant initialement à l'expérimentation à la date de signature du contrat de travail. Le dispositif a été étendu à de nouveaux territoires en avril 2019.

Le comité s'est donné pour objectif d'apporter des éléments d'éclairage plus particulièrement sur les questions suivantes :

- les entreprises ont-elles modifié leurs modes de recrutement ?
- quelle est la modification du profil des personnes recrutées, en particulier en termes de lieu de résidence ?

Le comité a commandité et supervisé une étude de testing permettant de mesurer les risques discriminatoires à l'embauche avant et après le déploiement des emplois francs par rapport aux critères de lieu de résidence et d'origine, signalés par le nom et le prénom du candidat.

Au-delà de cette étude, le rapport d'évaluation mobilise toutes les sources d'information qui ont pu paraître pertinentes, portant sur les embauches de salariés et sur la demande d'emploi.

En revanche, l'évaluation quantitative du dispositif par méthode contrefactuelle à l'échelle des quartiers prioritaires envisagée par le comité au démarrage du dispositif n'a pas pu être réalisée compte tenu du volume d'embauches inférieur à ce que requiert une telle évaluation (5 600 emplois francs signés entre avril 2018 et mars 2019).

Par conséquent, les travaux d'évaluation entrepris ne peuvent permettre, à ce stade, d'affirmer ou d'infirmer ses effets sur le taux de chômage des habitants des QPV. Ce rapport se limite à présenter de premiers résultats relatifs à la présence ou non de discriminations fondées sur le lieu de résidence (étude de testing), ainsi que des éclairages qualitatifs et quantitatifs sur les premières phases de déploiement de la mesure. Ces premiers résultats suggèrent des actions d'amélioration dans la mise en œuvre de la mesure et afin de favoriser une meilleure appropriation du dispositif par les acteurs.

# I. Présentation du dispositif d'expérimentation des emplois francs

## 1. Présentation de l'expérimentation et des territoires concernés

L'expérimentation des emplois francs a été introduite par l'[article 175 de la loi de finances pour 2018](#) sous la forme d'une expérimentation courant du 1er avril 2018 au 31 décembre 2019. Son cadre juridique a été précisé par le décret n° 2018-230 du 30 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'emplois francs qui en définit les paramètres et par l'arrêté du même jour qui fixe la liste des territoires éligibles à l'expérimentation.

Le dispositif des emplois francs, engagement de campagne du Président de la République, a été conçu comme une réponse aux difficultés avérées d'accès à l'emploi rencontrées par les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Le taux de chômage dans les QPV reste en effet très élevé, proche de 25 %, soit plus de deux fois et demi le taux de chômage national (*cf. annexe 2*). Les plus grandes difficultés d'accès à l'emploi touchent toutes les catégories des résidents des QPV : les personnes peu qualifiées mais aussi les personnes diplômées. A niveau de formation comparable, les habitants des QPV ont souvent un emploi moins qualifié que ceux de l'agglomération à laquelle appartient ce QPV. Face à ce constat, les emplois francs doivent permettre de soutenir la demande de travail par les entreprises auprès de ce public et de lutter contre les phénomènes de discrimination à l'embauche, en compensant le signal négatif lié au lieu de résidence par un signal positif lié à l'attribution d'une aide financière à l'employeur.

Dans le cadre d'une embauche en emploi franc, une entreprise ou une association, quel que soit l'endroit où elle est située sur le territoire national, bénéficie d'une prime pour l'embauche d'un demandeur d'emploi résidant dans l'un des QPV couverts par l'expérimentation, à hauteur de 15 000 euros sur 3 ans pour un CDI (5 000 euros par an) ou de 5 000 euros sur 2 ans (2 500 euros par an) pour un CDD d'au moins 6 mois. Les employeurs éligibles sont les entreprises et les associations mentionnées à l'article L. 5134-66 du code du travail, à l'exception des établissements publics administratifs (EPA), des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) et des sociétés d'économie mixte (SEM). Les collectivités publiques et les particuliers employeurs en sont également exclus.

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur doit satisfaire à plusieurs conditions :

- être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage ;
- ne pas avoir procédé, dans les six mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement en emploi franc ;
- ne pas bénéficier d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié recruté en emploi franc ;
- le salarié recruté en emploi franc ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date d'embauche et il doit être maintenu dans les effectifs de l'entreprise pendant au moins six mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Le montant de l'aide, qui est versée semestriellement, est calculé en fonction du temps de travail et de la durée du contrat. Les conditions d'éligibilité pour les demandeurs d'emploi sont souples : un demandeur d'emploi peut être recruté en emploi franc quel que soit son âge, son niveau de diplôme, son ancienneté d'inscription à Pôle emploi, son temps de travail, sa rémunération, dès lors qu'il réside dans un QPV couvert par l'expérimentation au moment de la signature du contrat.

Les démarches sont facilement accessibles : il suffit à l'employeur de fournir à Pôle emploi sa demande d'aide, accompagnée de l'attestation d'éligibilité du candidat retenu (fournie par Pôle emploi) et de son

justificatif de domicile. Pôle emploi est en charge du traitement et de la mise en paiement des demandes d'aide.

Les emplois francs sont une aide dite « de guichet » : le financement de l'expérimentation est assuré à hauteur des demandes. Par nécessité budgétaire, des crédits ont été prévus de façon à couvrir le coût d'environ 25 000 contrats sur la durée de l'expérimentation.

#### **Enseignements tirés de la première génération d' « emplois francs »**

Une précédente version du dispositif expérimental « emplois francs », instituée par le [décret du 26 juin 2013](#), ne s'était pas révélée concluante, essentiellement en raison de ses paramètres restrictifs. Moins de 300 emplois francs avaient été signés en 18 mois, ce qui avait conduit à l'arrêt du dispositif.

Les conditions d'accès à l'emploi franc étaient en effet contraignantes et moins attractives que celles des autres contrats aidés. Le public éligible devait répondre à des critères cumulatifs : le salarié recruté devait être âgé de moins de trente ans, résider depuis au moins six mois consécutifs dans une ZUS et faire état d'une durée de 12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois. Seuls les CDI à temps complet étaient éligibles et le montant de l'aide était peu incitatif au regard des conditions exigées.

Le nouveau dispositif lancé en 2018 a donc été conçu de façon à tirer les leçons de cette expérience, en élargissant le public cible, en ouvrant l'aide aux temps partiels et aux CDD d'au moins six mois et en revalorisant le niveau de l'aide.

#### **Plusieurs évolutions sont intervenues depuis le lancement de l'expérimentation :**

##### **- L'élargissement du périmètre géographique de l'expérimentation**

L'expérimentation concernait initialement les 194 quartiers prioritaires de la politique de la ville des sept territoires suivants (*cf. carte 1*) :

- tout le département de la Seine-Saint-Denis ;
- les agglomérations de Roissy Pays de France et de Cergy-Pontoise dans le Val d'Oise ;
- le territoire de Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart englobant Evry et Grigny dans l'Essonne et la Seine-et-Marne ;
- la métropole européenne de Lille ;
- la métropole d'Aix-Marseille-Provence ;
- la communauté urbaine d'Angers Loire Métropole.

L'[arrêté du 22 mars 2019](#) modifiant l'[arrêté du 30 mars 2018](#) fixant la liste des territoires éligibles au dispositif expérimental « emplois francs » a élargi le périmètre de l'expérimentation à partir du 28 mars 2019. Ce sont 740 QPV, contre 194 auparavant, qui sont désormais couverts par l'expérimentation, soit plus de 400 000 demandeurs d'emploi susceptibles de bénéficier du dispositif (ce qui correspond à environ la moitié des demandeurs d'emploi résidant en QPV à l'échelle nationale). L'intégralité des quartiers situés en Ile-de-France, dans les Hauts de France, les Bouches-du-Rhône, le Maine-et-Loire, le Vaucluse, les Ardennes, la Haute-Garonne, les départements d'Outre-Mer et Saint-Martin se trouvent désormais concernés (*cf. carte 2*).

L'objectif, en passant d'une échelle intercommunale à une échelle départementale, voire régionale, était de faciliter le pilotage de la mesure et la communication autour des emplois francs. Il s'agissait également d'intégrer de nouveaux départements dans l'expérimentation, pour faciliter le retour à l'emploi d'un plus grand nombre d'habitants des quartiers.

Carte 1 : Périmètre de l'expérimentation des emplois francs entre avril 2018 et mars 2019

# PÉRIMÈTRE DE L'EXPÉRIMENTATION DES EMPLOIS FRANCS

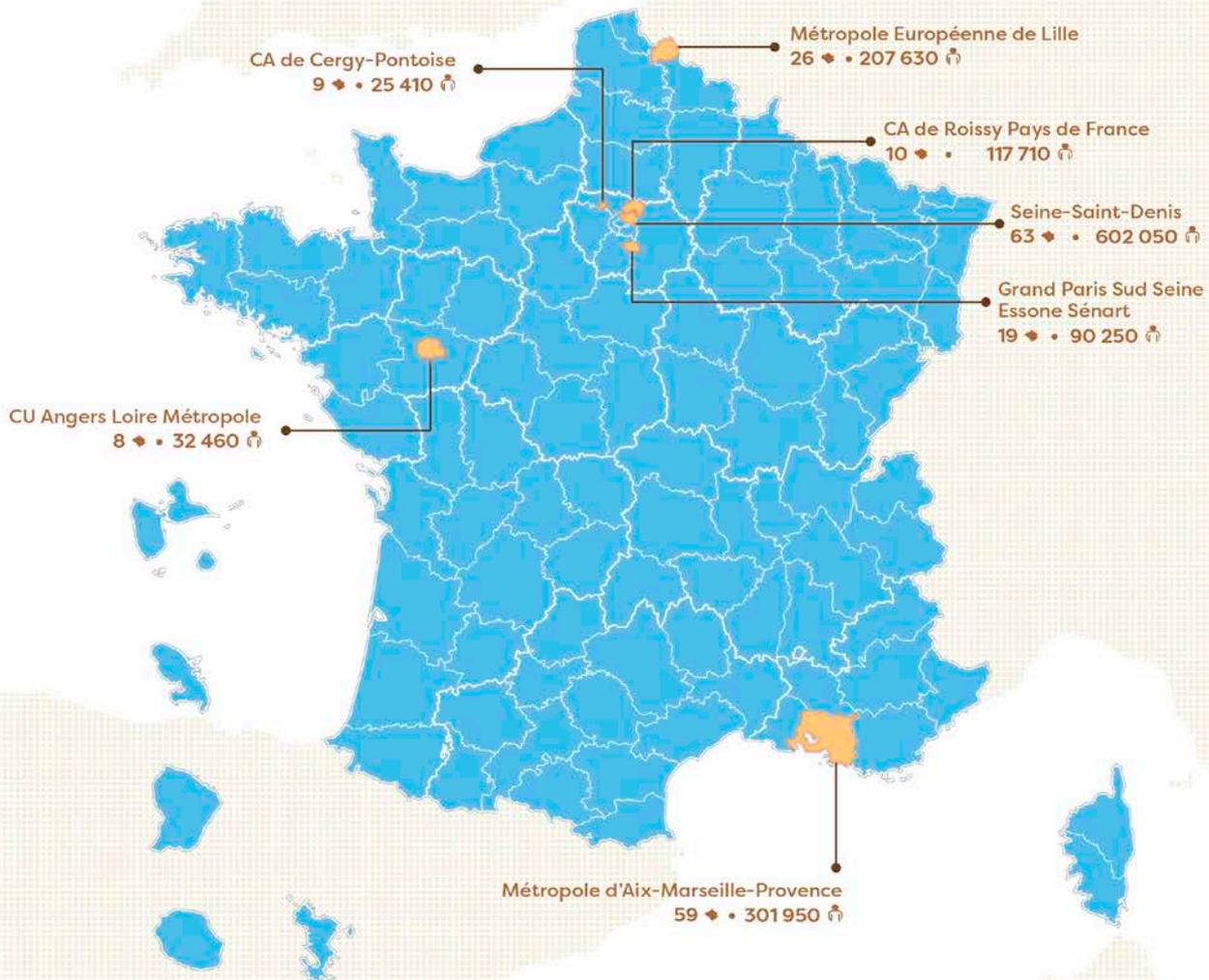
## ENTRE AVRIL 2018 ET MARS 2019



**194** quartiers prioritaires

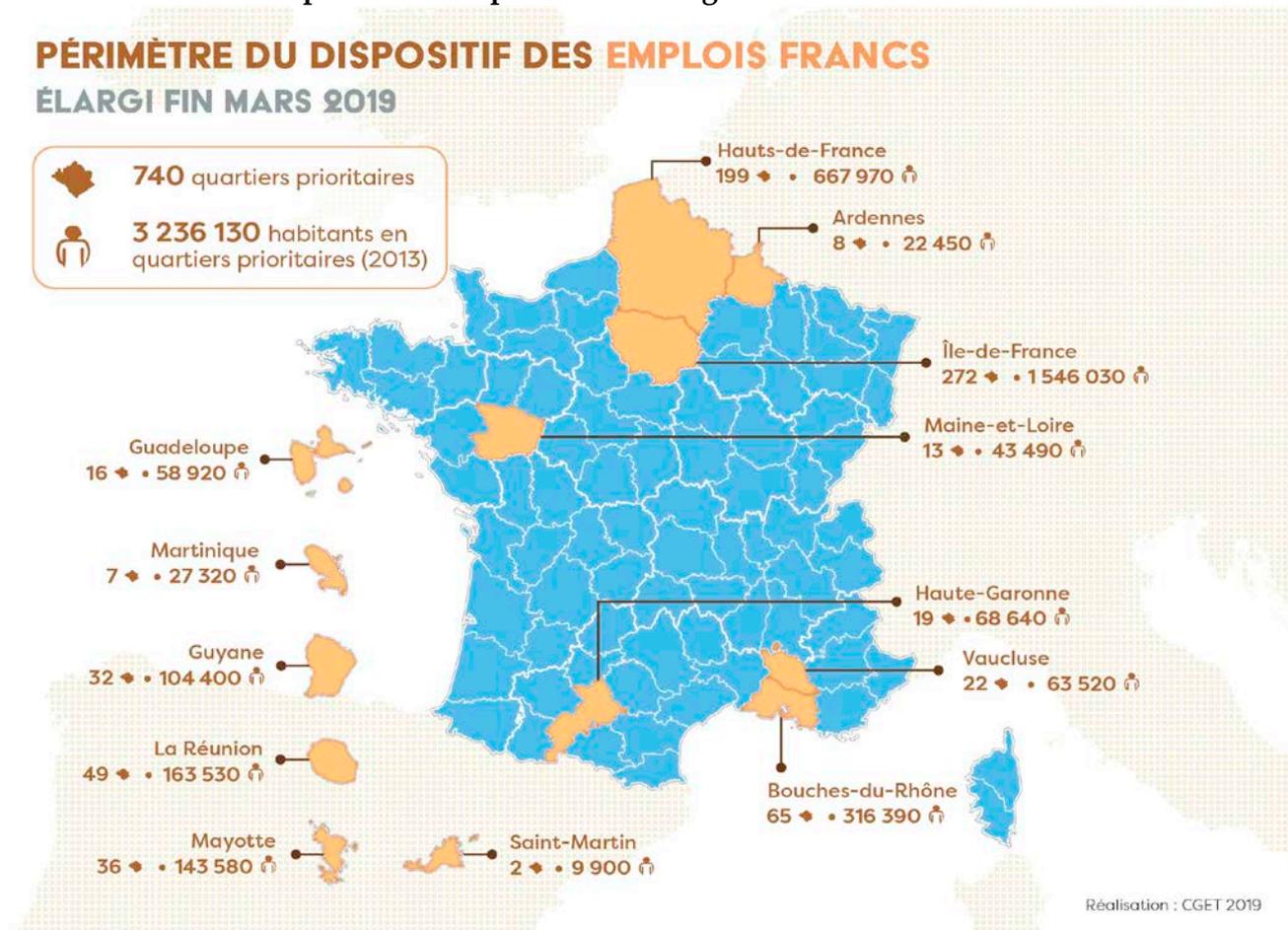


**1 377 460** habitants en  
quartiers prioritaires (2013)



Réalisation : CGET 2019

Carte 2 : Périmètre du dispositif des emplois francs élargi en mars 2019



### - L'évolution de plusieurs paramètres de l'aide

Afin de tenir compte de certaines demandes exprimées par les acteurs de terrain, plusieurs paramètres du dispositif ont été modifiés suite à la publication du [décret n° 2019-365 du 24 avril 2019](#) modifiant le [décret n° 2018-230 du 30 mars 2018](#) relatif à l'expérimentation d'emplois francs. Celui-ci prévoit :

- l'ouverture du dispositif aux adhérents aux contrats de sécurisation professionnelle ;
- l'allongement du délai pour demander l'aide, de 2 à 3 mois à compter de la signature du contrat ;
- la poursuite du versement de l'aide et sa revalorisation en cas de transformation d'un CDD « emploi franc » en CDI, dans la limite totale de 3 ans ;
- la poursuite du versement de l'aide en cas de renouvellement d'un CDD pour une durée d'au moins six mois, dans la limite totale de 2 ans.

## 2. Enseignements de la littérature académique sur les politiques « zonées » et les discriminations à l'emploi

Le dispositif des emplois francs s'inscrit dans un ensemble plus vaste de politiques publiques visant à compenser les difficultés d'accès à l'emploi subies par les personnes issues des quartiers les plus défavorisés. En économie urbaine, l'action publique à destination des territoires désavantagés est justifiée par l'inadéquation entre la localisation des emplois et celle des personnes (*spatial mismatch*), qui s'explique elle-même par plusieurs mécanismes tels que les économies d'agglomération, qui concentrent spatialement l'activité économique, et les défaillances du marché du travail et du marché immobilier, qui limitent la

mobilité résidentielle. Pour prévenir la concentration spatiale de la pauvreté, deux directions s'offrent alors à l'action publique. Elle peut rapprocher les emplois des personnes, par exemple en favorisant l'implantation et le développement d'activités économiques dans les zones défavorisées. Elle peut, au contraire, rapprocher les personnes des emplois, notamment par la mobilité résidentielle, le développement des infrastructures de transport ou le soutien à la demande de travail qui leur est adressée par les entreprises.

Toutefois, les évaluations empiriques de l'efficacité des mesures visant à localiser l'activité économique dans les quartiers défavorisés, par exemple au travers d'exonérations ciblées ou de créations de zones franches, ne sont pas convergentes. La littérature dans ce domaine conduit à des résultats très mitigés (Neumark et Simpson, 2015). D'autres leviers de l'action publique, telle que les dépenses d'infrastructures et l'investissement dans l'éducation, peuvent avoir davantage d'effets à long terme (cf. encadré *Des programmes expérimentaux sur le logement ou l'éducation : Moving to opportunity for fair housing et internats d'avenir*).

### **Des programmes expérimentaux sur le logement ou l'éducation : Moving to opportunity for fair housing et internats d'avenir**

Le dispositif expérimental des emplois francs est très spécifique et n'a pas vraiment d'équivalent à l'étranger. Il semble néanmoins intéressant de le situer en regard de programmes expérimentaux d'une autre nature (portant sur le logement ou l'éducation) ayant aussi spécifiquement ciblé les résidents des quartiers défavorisés. L'expérimentation la plus emblématique en la matière est sans conteste le programme américain du Moving to Opportunity for fair housing (ou MTO), mené depuis 1994 aux Etats-Unis par le Département du Logement et du Développement urbain. Le programme engage 4 600 familles avec enfants en situation d'extrême pauvreté, et résidant initialement en logement social à New York, Boston, Chicago, Baltimore et Los Angeles. Au début de l'expérimentation, ces familles ont été réparties aléatoirement en trois groupes. Le premier groupe a reçu une aide à la location d'un logement privé (via un chèque-logement ou voucher) à la condition de déménager dans un quartier caractérisé par un taux de pauvreté inférieur à 10 %. Le deuxième groupe a bénéficié d'un voucher permettant à chaque famille de déménager dans un quartier de son choix. Le troisième groupe de familles a constitué la référence permettant d'évaluer les bénéfices potentiels du programme pour les familles aidées.

Plusieurs études ont démontré l'impact positif de ce programme sur le bien-être des adultes ayant bénéficié d'une aide au relogement, dont la santé mentale s'est améliorée et l'obésité a diminué (Katz et al., 2001). À court terme, le programme n'a cependant eu aucun impact sur les revenus ou sur les taux d'emploi des adultes. Les effets sont plus contrastés pour les adolescents. Les filles ont connu des améliorations substantielles de leur réussite scolaire et de leur santé, mais pas les garçons, dont le taux de délinquance s'est au contraire aggravé (Kling et al. 2007). A plus long terme, les résultats sont beaucoup plus encourageants : en comparaison des enfants n'ayant pas bénéficié du programme, ceux ayant déménagé avant l'âge de 13 ans ont davantage poursuivi des études supérieures, accédé à de meilleures universités et gagné en moyenne 30 % de plus à l'âge adulte (Chetty et al., 2014 et 2016). En revanche, l'effet à long terme du programme est nul, voire légèrement négatif pour les enfants ayant déménagé après l'âge de 13 ans. Pour ces derniers, filles ou garçons, le changement d'environnement social à l'adolescence a eu un effet perturbateur qui les a pénalisés par rapport aux enfants restés dans leur quartier d'origine. En outre, il peut y avoir des effets différents selon que l'on « impose » ou non le choix du quartier (cf. expérimentation en cours de Chetty, MDRC, Manpower Demonstration Research Corporation).

Par ailleurs, s'il n'existe pas en France d'équivalent au programme MTO, le dispositif des Internats d'avenir depuis 2009 présente des objectifs proches. L'internat d'excellence de Sourdon a par exemple accueilli 258 élèves motivés et ayant des résultats scolaires bon ou assez bons, tirés au sort parmi 395 candidats issus de quartiers défavorisés. Les internes ont bénéficié de moyens renforcés (classes plus petites, accompagnement individualisé) durant la semaine, tout en ayant la possibilité de retourner dans leur environnement familial pendant les week-ends et les vacances. Deux ans après le début de l'expérimentation, le taux de réussite en mathématiques des internes est supérieur à celui des 137 élèves « témoins » n'ayant pas été admis à l'internat (Behaghel et al., 2017). Cet effet positif cache toutefois une dynamique assez complexe. À l'issue de la première année, les internes ne sont pas meilleurs que les autres

élèves, et ils déclarent un niveau de bien-être et de satisfaction à l'école plus faible. L'entrée à l'internat, qui s'accompagne d'une pression académique plus forte et d'une moindre liberté, semble ici encore perturber les jeunes adolescents. Les plus fragiles sont d'ailleurs plus enclins à quitter l'internat entre les deux années. De plus, les progrès en mathématiques proviennent des élèves disposant au départ des meilleurs résultats dans cette matière. Si l'internat d'excellence semble ainsi à même d'améliorer les performances scolaires des élèves initialement les plus doués, il paraît en revanche moins adapté pour les plus fragiles, qui surmontent plus difficilement la rupture avec leur milieu d'origine.

La logique économique des emplois francs est celle d'une compensation du signal négatif émis par une adresse dans un quartier de la politique de la ville. L'aide financière accordée à l'employeur est attachée à la personne qu'il recrute et elle est conditionnée à son lieu de résidence. Il s'agit de donner une valeur monétaire à une adresse en QPV pour l'employeur afin de soutenir la demande de travail des entreprises auprès de ces publics. Cette prime à l'embauche est susceptible de compenser une partie des mécanismes qui entravent l'accès à l'emploi des personnes du fait de leur lieu de résidence (distance physique à l'emploi, effets de voisinage, effets de pairs ou de réseaux sociaux qui réduiraient la productivité individuelle des demandeurs d'emploi, préférences territoriales particulières des employeurs en faveur de tel ou tel quartier) ou de discriminations face à leur origine réelle ou supposée. Ce dispositif vise donc à réduire le taux de chômage dans les QPV. En modifiant le coût du travail d'un résident en QPV relativement à celui d'un non résident, ce dispositif peut influencer sur les choix d'embauche d'une entreprise : ce dispositif, s'il peut jouer favorablement sur le taux de chômage des résidents en QPV, peut à l'inverse pénaliser les non-résidents, avec un effet sur l'emploi agrégé plus faible. Le dispositif aurait alors pour effet de modifier la place relative des résidents en QPV et des non-résidents dans la file d'attente vers le retour à l'emploi. Les études présentées ci-dessous mettent en perspective différentes mesures de la discrimination selon l'adresse dans différents pays.

L'étude de Bertrand et Mullainathan (2004) a été l'une des premières à mesurer les effets croisés du lieu de résidence et de l'origine sur les chances d'accès à l'emploi aux Etats-Unis, dans les villes de Boston et Chicago. Cette étude a montré que le fait de résider dans un quartier favorisé pouvait accroître les chances de succès, dans une proportion comparable pour les noirs et les blancs. Néanmoins les tests de discrimination selon l'adresse n'ont pas toujours conclu à des effets significatifs. L'étude de Tunstall *et al.* (2014) qui porte sur trois zones d'emploi en Grande-Bretagne et aux Pays de Galles conclut à une absence de discrimination significative liée à un lieu de résidence dans un quartier réputé pauvre.

En France, l'effet de signal négatif d'une adresse dans un quartier défavorisé a été confirmé par plusieurs campagnes de testing. La première étude de ce type a été celle de Duguet *et al.* (2010) qui mettait en évidence un effet significatif du lieu de résidence, indépendamment de l'origine, pour la profession de comptable. Duguet *et al.* (2016) confirment cet effet pour les serveurs, tandis que pour les informaticiens, L'Horty *et al.* (2011) trouvent un effet de la localité de résidence plus marqué pour les femmes d'origine française. Ces travaux mesurent un effet du lieu de résidence pour une distance à l'emploi donnée. Les études de Bunel *et al.* (2016-a et 2016-b) et de L'Horty *et al.* (2019) mesurent simultanément un effet de distance et un effet de localisation du lieu de résidence. Elles confirment la co-existence des deux types de mécanisme : une localisation dans un quartier défavorisé peut pénaliser l'accès à l'emploi à la fois par un effet de signal spécifique de l'adresse et par une distance excessive vis-à-vis des lieux de travail potentiels.

Notons que ces études se focalisent sur les comportements des employeurs au niveau microéconomique. Elles indiquent que toutes choses égales par ailleurs, un employeur confronté à plusieurs candidats d'aptitude équivalente peut pénaliser le candidat qui habite dans un quartier défavorisé. Pour autant, les chances effectives d'accéder à l'emploi pour un candidat habitant dans un quartier défavorisé dépendent d'un grand nombre de déterminants, parmi lesquels rentrent en compte son expérience et sa qualification, tout autant que la conjoncture d'ensemble du marché du travail.

## II. Nombre et profil des salariés et des employeurs recourant au dispositif à fin mars 2019

### 1. 5 660 bénéficiaires d'emplois francs entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 mars 2019

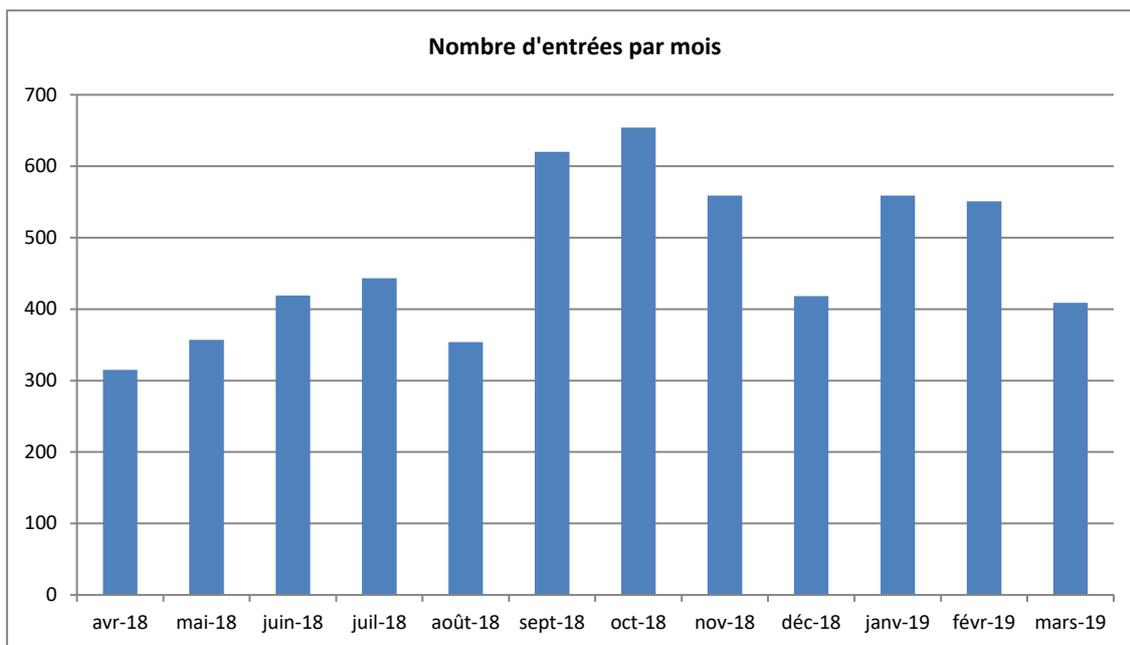
Entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 mars 2019, avant l'élargissement de l'expérimentation, 5 660 emplois francs ont débuté, soit 81 % des 7 000 demandes d'emplois francs reçues, qui remplissaient les conditions de l'aide (résidence du demandeur d'emploi dans un QPV de l'expérimentation, délai de demande, situation fiscale et sociale à jour, etc.) (cf. *figure 1, encadré sources et méthodes*). Parmi l'ensemble des demandes adressées, 18 % (soit environ 1 260 demandes) ont été rejetées et 1,5 % ont été annulées (environ 100 demandes). Une demande d'emploi franc incomplète ou non signée constitue le principal motif de refus (43 %, cf. *figure 2*), suivi par des demandes hors délais (34 %).

Les fluctuations infra-annuelles des embauches en emploi franc sont comparables à celles du nombre total d'embauches de demandeurs d'emplois inscrits à Pôle emploi dans les quartiers de l'expérimentation (cf. *figure 3*).

D'avril à août 2018, peu d'embauches en emploi franc sont observées : il s'agit de la phase de montée en charge du dispositif. Sur cette période, il y a moins de 380 embauches par mois en moyenne, représentant au total un tiers de l'ensemble des embauches en emploi franc observées entre avril 2018 et mars 2019. A partir de juin, les recrutements en emploi franc font état d'évolutions mensuelles comparables à celles de l'ensemble des embauches sur les QPV dans le champ de l'expérimentation avec cependant une hausse plus élevée en octobre. Ce pic pourrait faire suite à la campagne d'information effectuée par Pôle emploi le mois précédent.

Parmi les 1 260 refus d'emplois francs demandés par des entreprises sur l'ensemble de la période d'avril 2018 à fin mars 2019, 43 % sont dus à une demande incomplète ou non signée et 34 % à une demande d'aide formulée hors délai (soit plus de deux mois après l'embauche). Les demandes incomplètes ou non signées sont retournées à l'employeur par Pôle emploi pour finaliser la demande : certaines de ces demandes sont donc validées dans un second temps. Par ailleurs, 16 % des refus sont observés pour des entreprises qui ne sont pas à jour de leurs contributions et cotisations sociales.

**Figure 1 : Nombre de demandes acceptées en emplois francs par mois, d'avril 2018 à mars 2019**

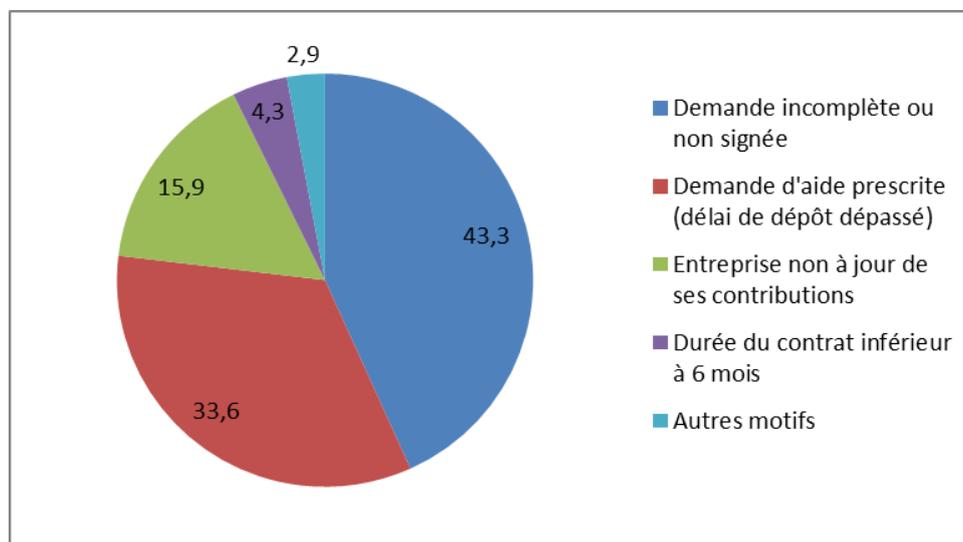


Source : base emplois francs de Pôle emploi.

Traitements : Dares.

Note de lecture : en mars 2019, 409 emplois ont débuté en emplois francs.

**Figure 2 : Répartition des motifs de refus de demandes d'emplois francs d'avril 2018 à mars 2019 (en %)**

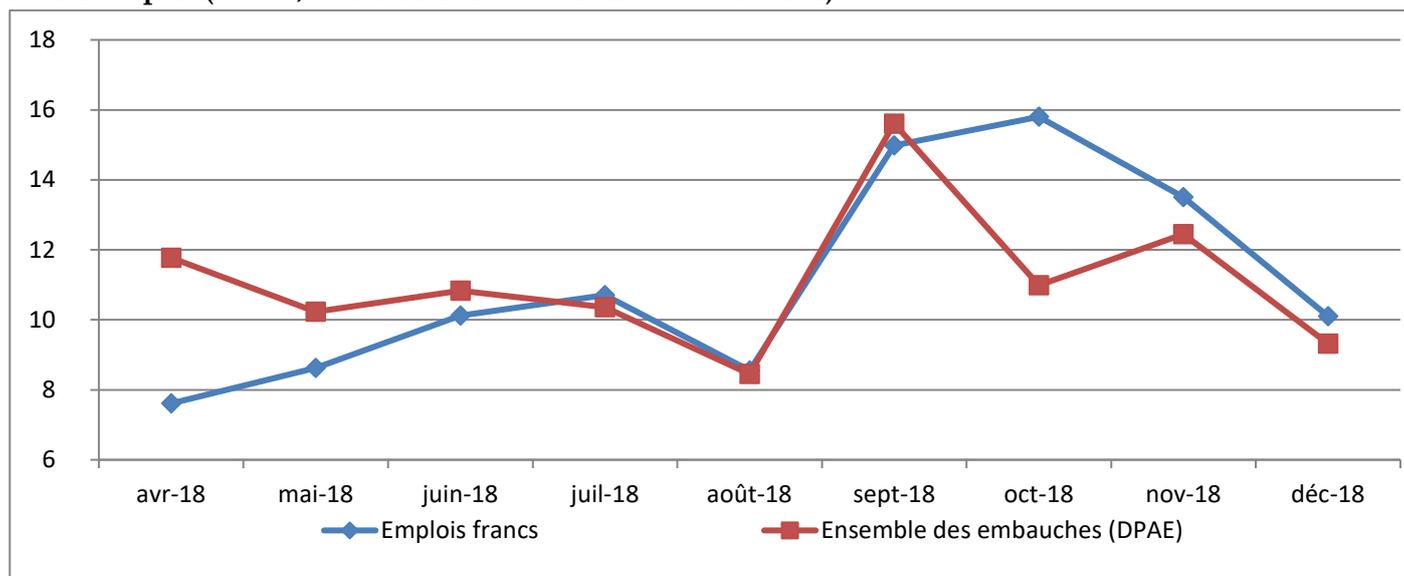


Source : base emplois francs de Pôle emploi.

Traitements : Dares.

Note de lecture : entre avril 2018 et mars 2019, sur les 7 016 demandes d'emplois francs formulées, 43,3 % ont été refusées pour cause de demande incomplète ou non signée.

**Figure 3 : Répartition mensuelle des embauches en emploi franc et des embauches de personnes inscrites à Pôle Emploi (DPAE, Déclarations Préalables À l’Embauche)**



Source : base emplois francs de Pôle emploi et fichier historique statistique (FHS) apparié aux DPAE de l’Acoss.

Traitements : Dares.

Note de lecture : sur la période avril-décembre 2018, 10 % des embauches en emploi franc ont débuté en décembre 2018, contre 9 % des DPAE de la période avril-décembre 2018.

## 2. Caractéristiques des bénéficiaires ayant débuté un contrat en 2018

Les personnes dites « éligibles » dans cette partie sont les personnes répondant aux critères d’éligibilité à la mesure (résider dans un des quartiers prioritaires de l’expérimentation, être inscrite à Pôle emploi et avoir retrouvé un emploi en CDI ou en CDD de plus de 6 mois). Elles incluent deux catégories : les personnes ayant bénéficié du dispositif emplois francs et celles n’en ayant pas bénéficié (parce que l’aide n’a pas été demandée ou que les conditions inhérentes à la signature d’un emploi franc et relatives à l’entreprise notamment n’ont pas été remplies). Les informations sur les éligibles sont issues de l’appariement entre le fichier historique statistique (FHS) de Pôle emploi et les DPAE (Déclarations préalables à l’embauche) issues de l’ACOSS. Dans la suite de cette partie, les caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de 2019 ne sont pas prises en compte, afin de pouvoir effectuer des comparaisons avec les caractéristiques de l’ensemble des personnes éligibles à la mesure. Les caractéristiques présentées par la suite restent toutefois globalement similaires lorsque l’on étend la période d’étude à fin mars 2019.

Entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 décembre 2018, environ 4 140 demandes d’emplois francs ont été acceptées, correspondant à 82 % des demandes formulées.

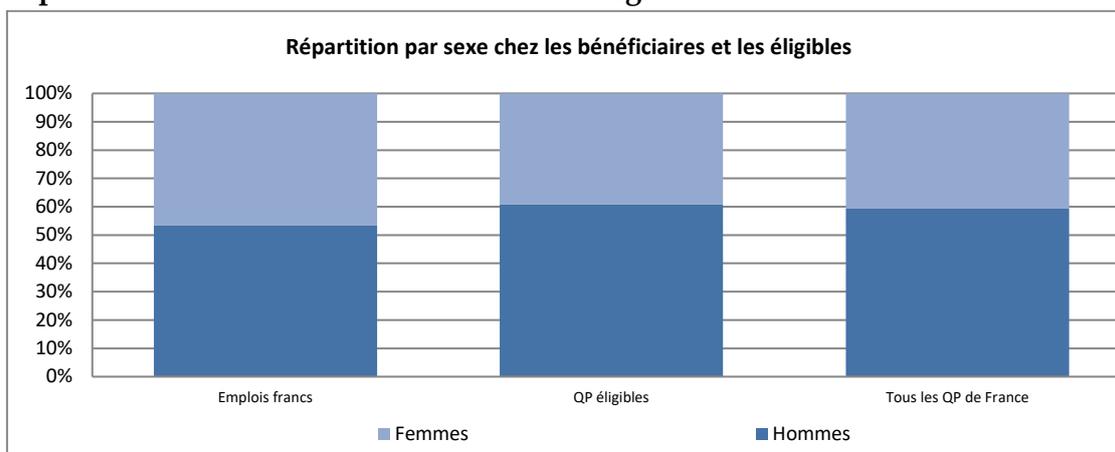
- **Les bénéficiaires sont plus souvent des hommes d’âge médian**

Les bénéficiaires sont majoritairement des hommes (53 % d’hommes contre 47 % de femmes) et plutôt d’âge « moyen » : 62 % des bénéficiaires ont entre 26 et 49 ans, 26 % d’entre eux ont moins de 26 ans et 12 % ont 50 ans et plus (cf. figures 4 et 5).

Ces caractéristiques sont globalement proches de celles des personnes éligibles à la mesure, avec quelques spécificités. Ainsi, la part des hommes est nettement moins importante parmi les bénéficiaires que parmi les éligibles (respectivement 53 % et 60 %), et les bénéficiaires sont plus souvent plus jeunes (respectivement 26 % et 21 % de personnes ayant moins de 26 ans).

Par ailleurs, les caractéristiques sont similaires entre les éligibles et les personnes embauchées issues des QPV de la France entière.

**Figure 4 : Répartition du sexe des bénéficiaires et des éligibles**

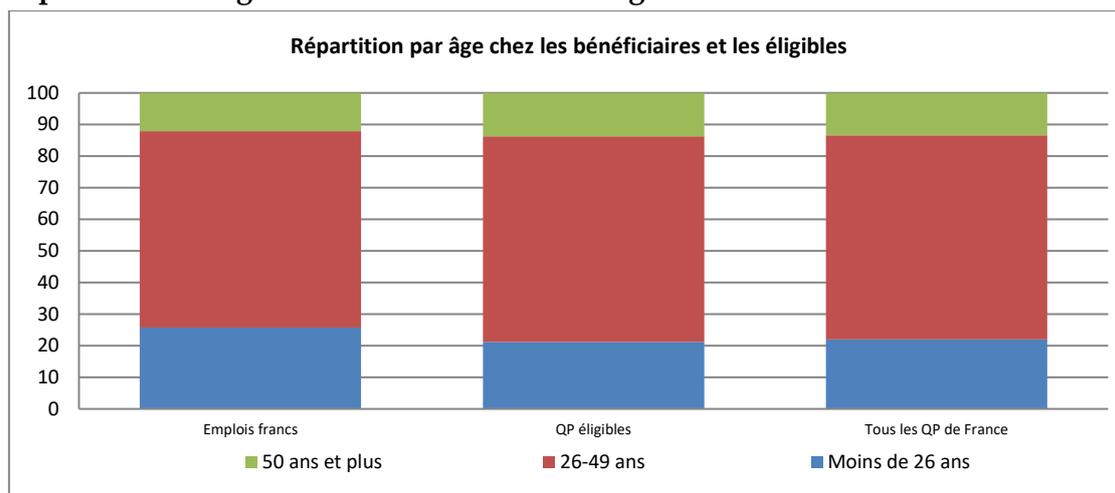


Source : base emplois francs de Pôle emploi et fichier historique statistique (FHS) apparié aux DPAE de l'Acoss.

Traitements : Dares.

Note de lecture : 46,5 % des bénéficiaires d'emplois francs sont des femmes contre 61 % des éligibles et 60 % des demandeurs d'emploi embauchés résidant dans un QPV.

**Figure 5 : Répartition de l'âge des bénéficiaires et des éligibles**



Source : base emplois francs de Pôle emploi et fichier historique statistique (FHS) apparié aux DPAE de l'Acoss.

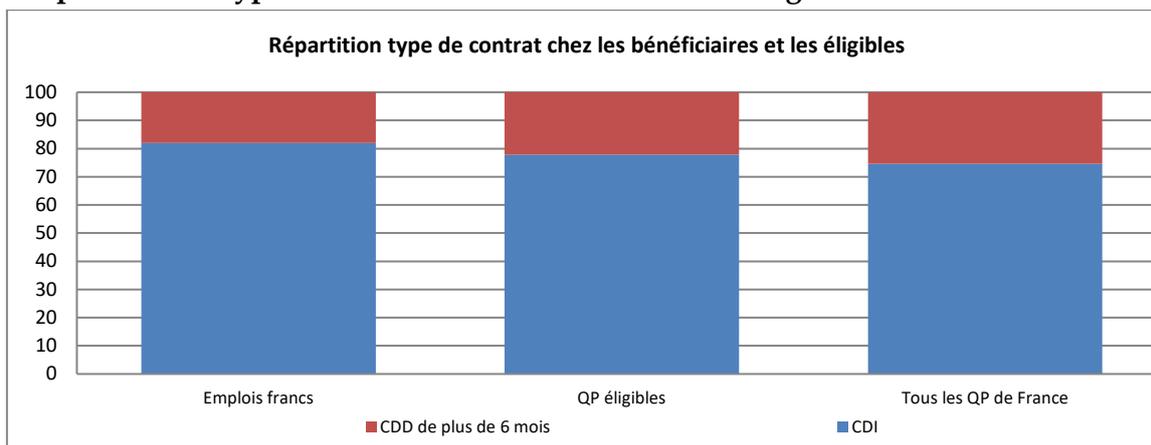
Traitements : Dares.

Note de lecture : 26 % des bénéficiaires d'emplois francs ont moins de 26 ans contre 21 % des éligibles et 22 % des demandeurs d'emploi embauchés résidant dans un QPV.

- **82% des bénéficiaires sont en CDI**

Le dispositif emplois francs a permis à 82 % des bénéficiaires de signer un contrat en CDI (contre 18 % de CDD de plus de 6 mois) en 2018 (cf. figure 6). La part de personnes ayant signé un CDI est plus importante chez les bénéficiaires d'emploi franc que chez les DE des QPV pilotes ayant retrouvé un emploi : 82 % des bénéficiaires contre 78 % des éligibles (cf. figure 6).

**Figure 6 : Répartition du type de contrat des bénéficiaires et des éligibles**

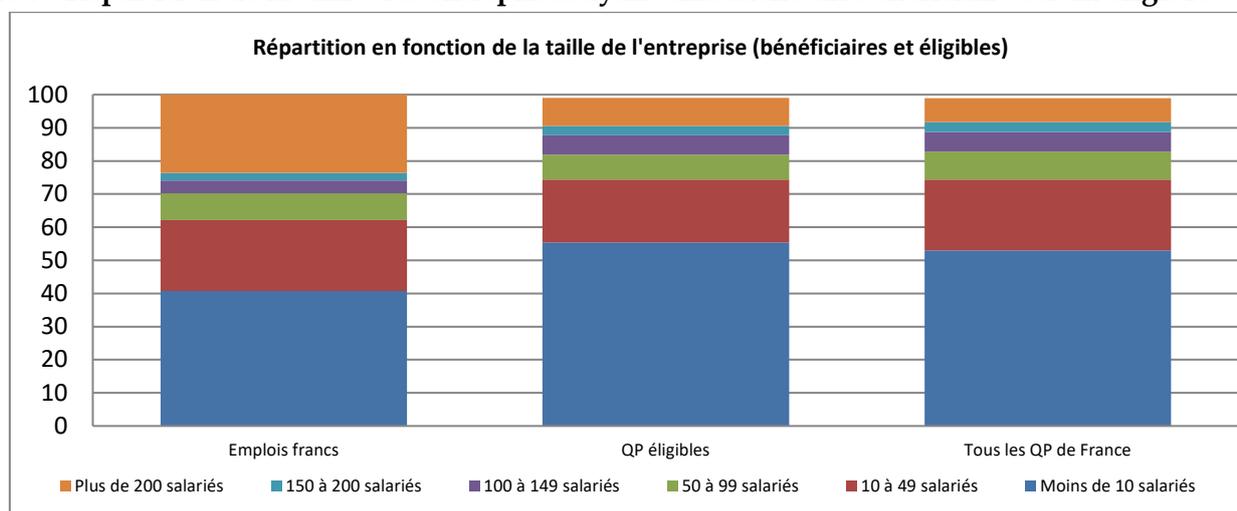


Source : base emplois francs de Pôle emploi et fichier historique statistique (FHS) apparié aux DPAE de l'Acoss.

Traitements : Dares.

Note de lecture : 82 % des bénéficiaires d'emplois francs sont en CDI, contre 78 % des éligibles et 75 % des DE embauchés résidant dans un QPV.

**Figure 7 : Répartition de la taille des entreprises ayant embauché un bénéficiaire ou un éligible**



Source : base emplois francs de Pôle emploi et fichier historique statistique (FHS) apparié aux DPAE de l'Acoss.

Traitements : Dares.

Note de lecture : 41 % des bénéficiaires d'emplois francs ont été recrutés par une entreprise de moins de 10 salariés contre 55 % des éligibles et 53% des De embauchés résidant dans un QPV.

Les grandes entreprises sont surreprésentées parmi les embauches en emplois francs : elles ne représentent que 8 % des embauches de DE dans les QPV pilotes, soit 16 points de moins que les embauches en emplois francs. A l'inverse, la part de personnes ayant rejoint une TPE parmi les bénéficiaires est inférieure de 15 points à celle des DE des QPV pilotes. Les grandes entreprises ont donc relativement plus recours aux emplois francs que les autres entreprises.

Si les bénéficiaires ont majoritairement rejoint des entreprises de moins de 50 salariés (62 %), ils ont plus souvent rejoint des entreprises de plus de 200 salariés (24 %) que leurs homologues des QPV pilotes (8 %) ou de tous les QPV de France (7 %). À l'inverse, ils sont moins souvent recrutés dans des entreprises de moins de 50 salariés (74 % pour leurs homologues des QPV pilotes et pour tous les QPV de France, cf. figure 7).

Les caractéristiques des bénéficiaires sont différenciées selon la taille de l'entreprise. Ainsi, les petites entreprises de moins de 10 salariés embauchent moins de femmes et plus de jeunes : les femmes représentent 44 % et les jeunes de moins de 26 ans représentent 29 % des bénéficiaires travaillant dans des entreprises de cette taille.

Les entreprises comprenant entre 50 et 99 salariés ont quant à elles la particularité d'embaucher plus de femmes en emplois francs : celles-ci représentent 54 % des embauches.

Les entreprises de 100 à 149 salariés sont celles qui embauchent la plus faible proportion de jeunes de moins de 26 ans avec un total de 15 % des embauches en emplois francs. Cette même catégorie d'entreprise est celle qui embauche néanmoins la plus grande part de personnes d'âge médian (26-49 ans) avec 73% des bénéficiaires qui se situent dans cette tranche d'âge.

La catégorie d'entreprises comprenant entre 150 et 200 salariés a la particularité d'avoir embauché la plus grande part de personnes âgées de plus de 50 ans en emploi franc (18 %).

Enfin, les grandes entreprises de plus de 200 salariés sont celles qui embauchent la plus faible part de femmes en emploi franc (42 %).

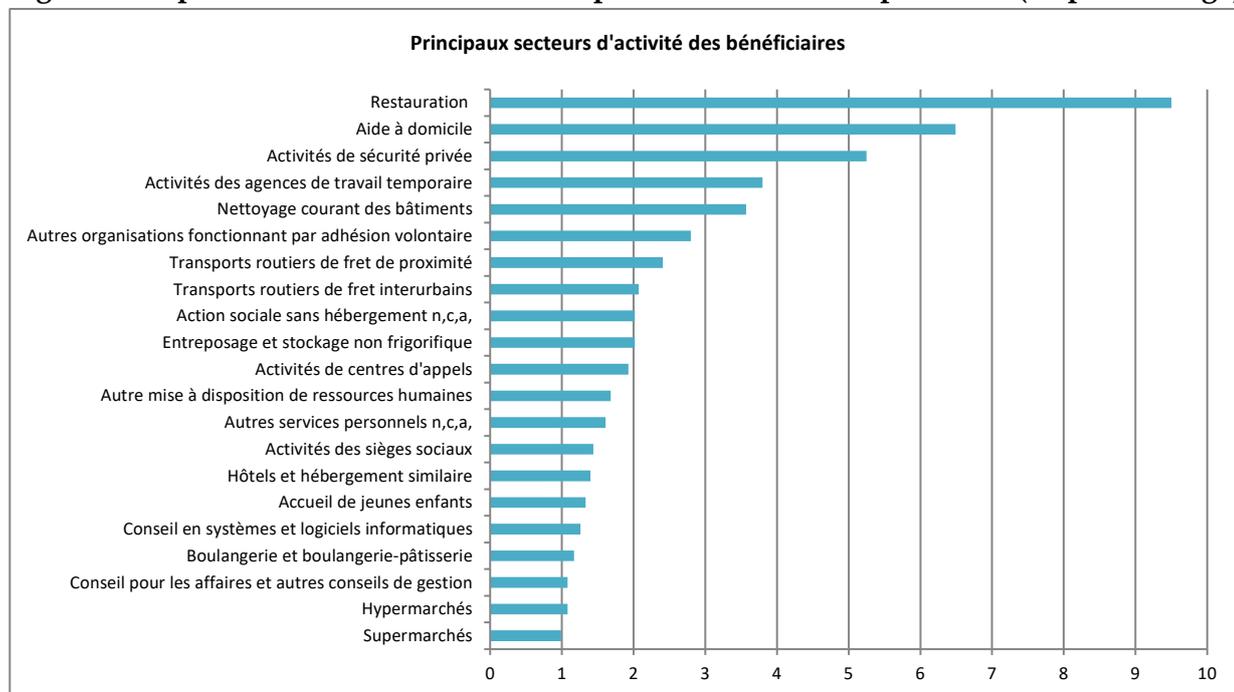
- *Les bénéficiaires sont plutôt des employés et des ouvriers non qualifiés*

En ce qui concerne le type d'emploi occupé dans le cadre du dispositif emplois francs, les métiers les plus représentés parmi les bénéficiaires sont les suivants : employés de commerce (17 %), employés administratifs d'entreprise (12 %), personnels des services directs aux particuliers (11 %) et ouvriers non qualifiés de type industriel (8 %). Dans une moindre mesure, les chauffeurs (5 %) et les ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport (6 %) font également partie des emplois les plus représentés parmi les bénéficiaires.

- *Restauration et aide à domicile en tête des secteurs d'activité des bénéficiaires*

Concernant les principaux secteurs d'activité des bénéficiaires, les secteurs de la restauration rapide (9,5 %), de l'aide à domicile (6 %) mais aussi de la sécurité privée (5 %) sont les plus représentés (cf. figure 8).

**Figure 8 : Répartition des activités exercées par les salariés en emploi franc (en pourcentage)**



Source : base emplois francs de Pôle emploi.

Traitements : Dares.

Note de lecture : 6 % des salariés en emploi franc travaillent dans l'aide à domicile.

- *Des salariés en emploi franc majoritairement à temps plein*

Les bénéficiaires sont majoritairement à temps plein (86 %). Les temps partiels concernent, quant à eux, 14 % des bénéficiaires.

- *Un salaire horaire moyen légèrement supérieur au SMIC*

Les bénéficiaires gagnent en moyenne 10,03 € par heure, soit 0,15 € de plus que le SMIC brut horaire en 2018. La moitié d'entre eux perçoivent un salaire brut horaire de 9,92 € ou moins (cf. figure 9).

**Figure 9 : Distribution du salaire horaire brut des personnes entrées en emploi franc entre avril et décembre 2018**

Nombre d'individus	3 914
Moyenne	10,03 €
Écart-type	2,58 €

Quantile	En euros
90%	12,59
80%	11,14
70%	10,37
60%	10,10
50%	9,92
40%	9,88
30%	9,88
20%	9,87
10%	6,77

Source : base emplois francs de Pôle emploi.

Traitements : Dares.

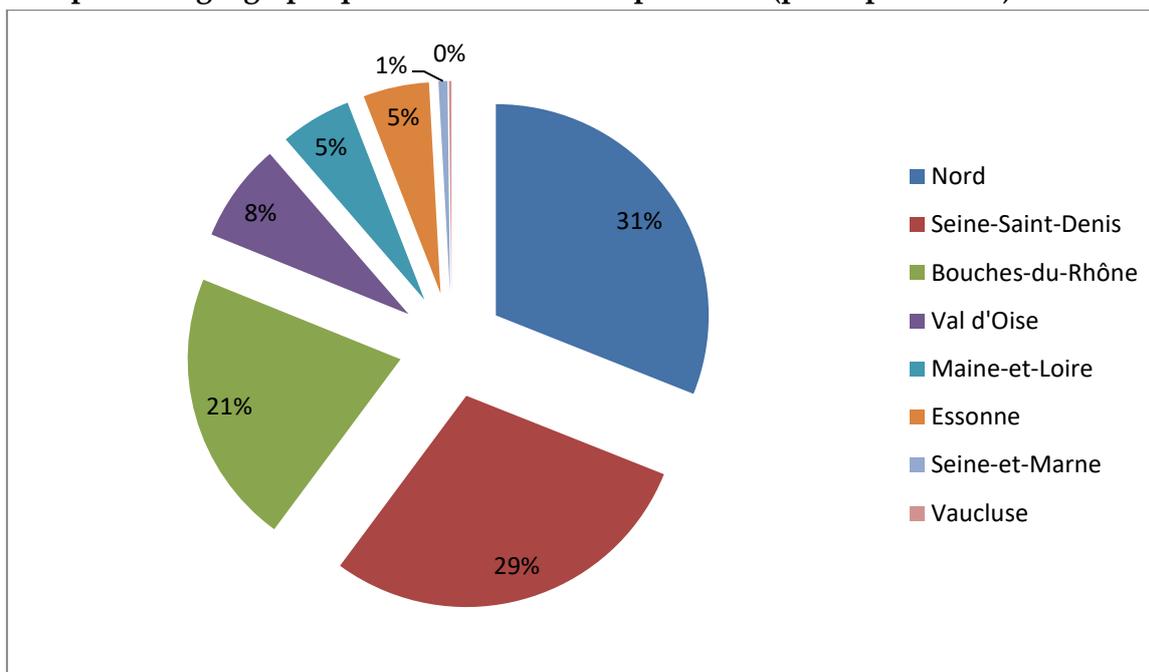
Note de lecture : 70 % des bénéficiaires d'emplois francs perçoivent un salaire brut horaire de 10,37 € ou moins

Note : Les individus extrêmes ont été exclus de ces calculs ; ils sont définis comme ceux ayant un salaire brut mensuel nul ou contenu parmi les 1 % de valeurs les plus élevées, qui ont été jugées aberrantes d'un point de vue statistique.

### 3. Répartition territoriale

Les salariés en emploi franc (avant élargissement) sont principalement résidents des départements du Nord (31 %), de la Seine-Saint-Denis (29 %) et des Bouches-du-Rhône (21 %), qui représentent les territoires les plus peuplés de l'expérimentation (cf. figure 10). Le Nord est cependant surreprésenté pour les emplois francs : il ne représente que 15 % des embauches de DE dans les QPV pilotes. La Seine-Saint-Denis est quant à elle sous-représentée, avec 44 % des embauches de DE dans les QPV pilotes. Enfin, les Bouches-du-Rhône concentrent 20 % des embauches de DE dans les QPV pilotes. En lien avec le plus grand nombre de demandes, ces trois départements sont également ceux qui comptabilisent la part la plus importante de demandes refusées (36 % pour la Seine-Saint-Denis, 25 % pour les Bouches-du-Rhône et 23 % dans le Nord).

**Figure 10 : Répartition géographique des salariés en emploi franc (par département)**



Source : base emplois francs de Pôle emploi.

Traitements : Dares.

Note de lecture : 31 % des bénéficiaires d'emplois francs habitent dans le département du Nord.

Les femmes ne sont pas minoritaires parmi les bénéficiaires dans tous les départements<sup>1</sup>. En effet, au sein des départements des Bouches-du-Rhône (51 %), de la Seine et Marne (59 %) et de l'Essonne (50,4 %), elles sont majoritaires.

La part des personnes âgées de 50 ans ou plus parmi les bénéficiaires est la plus élevée dans le département des Bouches-du-Rhône (16 % contre 3 à 13 % dans les autres départements). Parmi les DE des QPV pilotes, la part des personnes âgées de 50 ans ou plus est également la plus élevée dans ce département. Elle atteint également une valeur assez proche en Seine-Saint-Denis, avec néanmoins un écart moins important entre les bénéficiaires et les DE des QPV pilotes (15 % contre 11% à 14 % dans les autres départements). La part des jeunes de moins de 26 ans varie quant à elle beaucoup moins fortement entre les différents départements (entre 21% et 27 %).

Dans les Bouches-du-Rhône, le Maine-et-Loire et le Nord, la restauration est l'activité qui recrute le plus de personnes en emploi franc comme les DE des QPV pilotes. Les activités liées à l'emploi (principalement entreprises intérimaires) sont sur-représentées dans une majorité de départements : dans les Bouches-du-Rhône, dans le Nord, en Seine-et-Marne, en Seine-St-Denis et dans le Val-D'Oise (cf. figures 11.1 et 11.2). Dans l'Essonne, le commerce de détail est sur-représenté dans les embauches en emploi franc par rapport aux autres embauches (14,8 % contre 8,9 % soit 5,9 points d'écart). Enfin, dans le Maine-et-Loire, c'est le transport terrestre qui est le plus sur-représenté (6,2 % contre 3,9 %, 2,3 points d'écart).

<sup>1</sup> Les chiffres concernant le département de Vaucluse, comptabilisant seulement 11 demandes.

**Figure 11.1 : Répartition géographique des 10 secteurs d'activités les plus importants parmi les embauches en emploi franc**

	Bouches-du-Rhône	Maine-et-Loire	Nord	Seine-et-Marne	Essonne	Seine-St-Denis	Val-D'Oise
Travaux de construction spécialisés	6,8	6,2	5,2	3,6	2,4	3,0	4,5
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	7,8	9,3	6,0	0,0	14,8	7,8	7,4
Transports terrestres et transport par conduites	4,5	6,2	5,8	7,1	6,2	6,8	4,2
Entreposage et services auxiliaires des transports	1,2	1,3	1,8	3,6	5,2	8,0	3,8
Restauration	11,3	12,0	12,6	10,7	9,0	9,1	7,1
Activités liées à l'emploi	6,5	5,8	4,1	21,4	2,9	5,9	8,3
Enquêtes et sécurité	4,4	0,4	3,0	0,0	11,0	8,6	7,4
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	5,6	9,3	5,5	3,6	2,4	2,8	5,1
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	2,5	1,3	5,8	0,0	1,4	1,7	1,0
Action sociale sans hébergement	11,2	9,8	9,8	0,0	8,1	11,0	4,2

Source : base emplois francs de Pôle emploi.

Traitements : Dares.

Note de lecture : Dans les Bouches-du-Rhône, la restauration regroupe 11,3 % des embauches en emplois francs de ce département.

**Figure 11.2 : Répartition géographique des 10 secteurs d'activité les plus importants parmi les embauches de DE dans les QPV pilotes**

	Bouches-du-Rhône	Maine-et-Loire	Nord	Seine-et-Marne	Essonne	Seine-St-Denis	Val-D'Oise
Travaux de construction spécialisés	8,0	6,3	5,2	8,4	8,9	10,1	9,2
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	8,1	9,0	8,5	6,3	8,9	10,7	10,0
Transports terrestres et transport par conduites	5,4	3,9	5,3	13,1	10,5	12,0	11,1
Entreposage et services auxiliaires des transports	2,0	0,6	1,2	8,6	2,9	3,7	2,7
Restauration	11,4	12,8	15,3	9,4	7,2	9,4	9,9
Activités liées à l'emploi	2,9	5,1	1,5	2,3	1,9	1,0	4,2
Enquêtes et sécurité	8,1	1,7	4,3	13,1	5,8	7,3	8,1
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	5,2	11,3	6,6	11,6	10,0	3,7	6,1
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	2,7	2,4	5,3	1,6	1,8	2,1	1,4
Action sociale sans hébergement	9,6	10,2	8,7	1,7	5,5	6,1	4,3

Source : base emplois francs de Pôle emploi.

Traitements : Dares.

Note de lecture : Dans les Bouches-du-Rhône, la restauration représente 11,4 % des embauches éligibles aux emplois francs de ce département.

## **Encadré : sources et méthodes**

Les données quantitatives sur les emplois francs présentées dans ce rapport sont issues de deux sources : d'une part une base de suivi des emplois francs transmise par Pôle emploi au ministère du Travail, et d'autre part l'appariement entre le fichier historique statistique de Pôle emploi, recensant sur une période de dix ans glissants les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, et les déclarations préalables à l'embauche collectées par l'Acos (FH-DPAE).

### **La base des emplois francs**

Pôle emploi, qui gère pour le compte de l'État l'attribution de l'aide, transmet tous les mois une base historique individuelle des demandes d'aide. Cette base contient des informations sur le contrat, l'employeur et le salarié, issues du Cerfa, et des informations sur les salariés recrutés issues du système d'information de Pôle emploi. Elle permet de comptabiliser et de caractériser les entrées dans le dispositif, ainsi que les ruptures et leurs motifs lorsque cette information est transmise par l'employeur. Actuellement, pour la partie issue du système d'information des demandeurs d'emploi de Pôle emploi, la base est alimentée avec les informations disponibles à la date de l'extraction, notamment la durée d'inscription à Pôle emploi, la catégorie d'inscription, la perception du RSA ou la reconnaissance de travailleur handicapé. Il n'est donc pas possible de présenter des résultats sur ces indicateurs au moment de l'entrée en emploi, comme cela peut être fait pour d'autres dispositifs.

### **Le FH-DPAE**

Les déclarations préalables à l'embauche, obligatoires pour tout employeur dépendant du régime général ou du régime agricole souhaitant recruter un salarié, ont été appariées au fichier historique de Pôle emploi. Cela permet de repérer les demandeurs d'emploi qui retrouvent un emploi. Les données du système d'information de Pôle emploi permettent d'identifier les caractéristiques individuelles des personnes reprenant un emploi, dont leur lieu de vie et donc leur éligibilité au dispositif des emplois francs, dont les critères sont les suivants :

- résider dans un QPV pilote
- être titulaire d'un CDI ou d'un CDD de plus de 6 mois
- ne pas être déjà dans l'entreprise qui demande l'aide
- l'entreprise qui demande l'aide doit être à jour de ses cotisations sociales

Les données des DPAE permettent d'avoir des informations sur les contrats signés et les caractéristiques des employeurs. Cet appariement est exploité pour les embauches d'avril à décembre 2018, dernier mois disponible au moment de la rédaction de ce rapport.

Cette source permet d'une part de calculer un taux de recours à la mesure des emplois francs, en identifiant les personnes éligibles à la mesure, et d'autre part de comparer les caractéristiques des embauches en emploi franc avec celles des embauches de personnes éligibles.

Plusieurs biais sont susceptibles d'affecter l'estimation du taux de recours aux emplois francs dans les QPV :

- Une fraction des déclarations préalables à l'embauche ne donne pas lieu à une embauche véritable par la suite (abandon du projet de la part de l'employeur ou du futur salarié), le taux de recours qui met en rapport des bénéficiaires effectivement embauchés et des déclarations d'embauche est donc sous-évalué à ce titre ;
- Au sein des DPAE qui sont mobilisées pour estimer le taux de recours, il n'est pas possible d'identifier les entreprises qui ne sont pas à jour de cotisations, ce qui biaise le taux de recours à la baisse ;
- Des travaux de comparaison de fichiers de données ont fait apparaître que, pour certaines embauches en emplois francs (environ 20 à 25% des embauches en emplois francs), aucune DPAE n'a pu être associée aux informations dont dispose la Dares ; Cela peut s'expliquer par le champ des DPAE (secteur marchand non agricole, excluant donc les associations) ; dans ce cas, ce biais tend à surévaluer l'estimation du taux de recours.

### III. Effets du dispositif

Le dispositif des emplois francs n'est pas la seule politique visant à favoriser le retour à l'emploi des personnes en recherche d'emploi (cf. encadré Eléments de contexte). D'autres dispositifs publics peuvent également avoir un impact sur le retour à l'emploi, qu'il ne faudra pas imputer, le cas échéant, aux emplois francs. La conjoncture économique influence également les évolutions de retour à l'emploi dans les QPV et leur environnement. Au-delà de l'analyse des évolutions brutes des retours à l'emploi, une analyse quantitative à partir de comparaisons entre les QPV de l'expérimentation et des QPV « témoins » doit pouvoir être réalisée. Une telle analyse n'a pas été possible pour la rédaction de ce rapport (III.3). Malgré tout, les résultats observés dans les territoires de l'expérimentation peuvent être comparés avec ceux obtenus sur des territoires voisins, en gardant bien à l'esprit que ces derniers ne constituent pas nécessairement des territoires de comparaison pertinents (en particulier s'ils ne partagent pas des caractéristiques ou des évolutions similaires préalablement à la mise en œuvre de l'expérimentation, ou si les emplois francs réduisent l'incitation des employeurs à recruter les résidents des territoires voisins au profit de ceux des territoires expérimentaux).

#### Eléments de contexte en lien avec l'évolution de la politique de la Ville

L'évolution de la demande d'emploi dans les QPV peut en partie s'expliquer par les mesures prises en matière d'emploi et de formation en faveur des habitants des QPV. C'est pourquoi il importe de rappeler quelques éléments de contexte sur les politiques menées dans ces quartiers.

Les habitants des quartiers prioritaires représentent 8 % de la population, mais 13 % des demandeurs d'emploi. Le taux de chômage est, dans ces quartiers, plus de 2,5 fois supérieur à celui de l'environnement urbain. Par ailleurs, à niveau de formation comparable, les habitants des QPV sont davantage au chômage, et occupent souvent un emploi moins qualifié que ceux de leur agglomération. La réduction de ces écarts constitue l'objectif central de la convention interministérielle liant, depuis 2013, les ministères en charge de l'Emploi, de la Ville et le service public de l'emploi. Celle-ci vise à :

- Mobiliser les politiques de l'emploi en faveur des habitants des quartiers, en particulier les jeunes, à travers la fixation de parts cibles de résidents des QPV dans les principaux dispositifs de l'emploi.
- Assurer la présence dans les quartiers et l'adaptation des services du Service Public de l'Emploi (SPE) aux besoins de leurs habitants.
- Renforcer le pilotage et l'animation du volet emploi et développement économique des contrats de ville.

Cette action en faveur de l'emploi et du développement économique se voit renforcée par la nouvelle impulsion donnée à la politique de la ville en 2018. La nouvelle feuille de route gouvernementale en faveur des quartiers prioritaires, nommée *La France, une chance. Mobilisation nationale pour les habitants des quartiers*, a été adoptée en conseil des ministres le 18 juillet dernier. Elle engage tous les ministères à rétablir l'équité territoriale en faveur des habitants des quartiers, et répond à trois enjeux majeurs déclinés en 40 mesures :

- Garantir les mêmes droits aux habitants,
- Favoriser l'émancipation,
- Faire République.

L'expérimentation des emplois francs prend place dans le deuxième axe de cette feuille de route et est articulée avec d'autres mesures qui complètent l'action menée en matière d'emploi en direction des quartiers. Ainsi, dans le domaine de la formation et de l'accès à l'emploi, second vecteur d'émancipation

après l'éducation, outre le déploiement des emplois francs les mesures suivantes sont prévues par la feuille de route en faveur des quartiers :

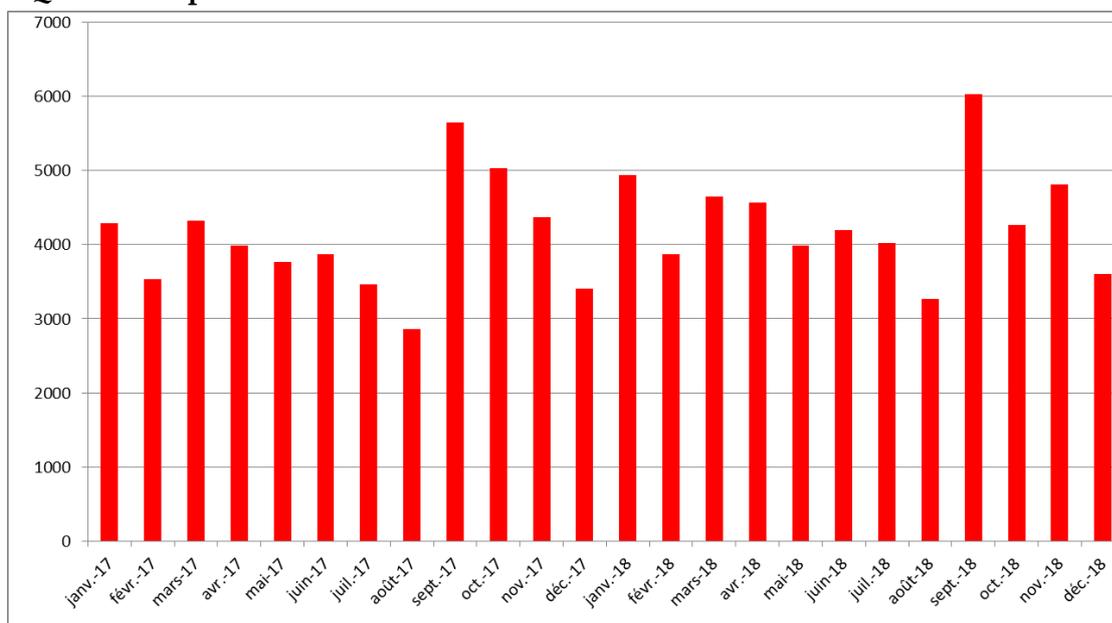
- 150 000 jeunes sans qualification et 150 000 chômeurs de longue durée issus des QPV bénéficieront de parcours de formation dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) ;
- la montée en puissance de l'accompagnement intensif vers l'emploi que représente la Garantie jeunes, avec un objectif de 100 000 jeunes dès 2019 dont au moins 20 000 issus des QPV ;
- le renforcement progressif des dispositifs de « deuxième chance » (objectifs de 7 000 jeunes issus des QPV en écoles de la deuxième de la chance (E2C) et de 2000 dans un centre de l'établissement pour l'insertion de la défense (EPIDE) à horizon 2022) ;
- le doublement du nombre d'apprentis issus des quartiers pour atteindre 35 000 apprentis issus des QPV d'ici 2022 ;
- le doublement des actions de parrainage et de tutorat en faveur des jeunes des QPV, à l'horizon 2022, permettant d'accompagner les jeunes vers l'insertion professionnelle, l'accès à l'enseignement supérieur, au monde de l'entreprise ou à la fonction publique.

En complément de la mobilisation du droit commun des politiques de l'emploi, la priorité a été donnée à l'emploi et au développement économique dans le cadre des programmations annuelles des contrats de ville, en fixant dès 2018 à 20 %, la part des crédits de la politique de la ville à destination de projets locaux relevant de ces thématiques.

### 1. Effets sur l'emploi : le dispositif n'a pas modifié le profil infra-annuel des variations d'embauches

Le dispositif des emplois francs a peu modifié le volume des embauches dans les quartiers de l'expérimentation (cf. figure 12).

**Figure 12 : Évolution du nombre d'embauches déclarées de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi dans les QPV de l'expérimentation**



Source : fichier historique statistique (FHS) apparié aux DPAA de l'Acoss.

Traitements : Dares.

Note de lecture : en décembre 2018, 3 600 embauches déclarées de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ont été enregistrées dans les QPV concernés par l'expérimentation

Le dispositif n'a pas modifié le profil infra-annuel de variations des DPAE de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. Par ailleurs, dans les QPV, le nombre d'embauches de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sur la période d'avril à décembre 2018 est légèrement supérieur à celui de la même période sur l'année 2017 (2 300 embauches supplémentaires).

D'autre part, les caractéristiques des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi embauchés dans les QPV concernés par l'expérimentation avant et après la mise en place du dispositif sont sensiblement les mêmes (cf. figure 13).

**Figure 13 : Caractéristiques des DPAE de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi dans les QPV concernés par l'expérimentation**

DPAE dans les QPV de l'expérimentation, de janvier 2017 à mars 2018		DPAE dans les QPV de l'expérimentation, d'avril à décembre 2018	
<b>Sexe</b>		<b>Sexe</b>	
Homme	61,8%	Homme	60,8%
Femme	38,2%	Femme	39,2%
<b>Âge à la date d'embauche</b>		<b>Âge à la date d'embauche</b>	
- de 26 ans	20,1%	- de 26 ans	21,2%
26-49 ans	66,3%	26-49 ans	65,0%
50 ans et +	13,7%	50 ans et +	13,8%
<b>Type de contrat</b>		<b>Type de contrat</b>	
CDD	24,5%	CDD	22,3%
CDI	75,5%	CDI	77,7%
<b>Effectif de l'entreprise</b>		<b>Effectif de l'entreprise</b>	
manquant ou erreur	1,3%	manquant ou erreur	1,0%
Moins de 10	53,6%	Moins de 10	55,4%
10 à 49	19,7%	10 à 49	19,0%
50 à 99	7,4%	50 à 99	7,6%
100 à 149	5,9%	100 à 149	5,9%
150 à 200	2,9%	150 à 200	2,7%
Plus de 200 salariés	9,2%	Plus de 200 salariés	8,4%

Source : DPAE de l'Acoss.

Traitements : Dares.

Note de lecture : de janvier 2017 à mars 2018, 61,8 % des embauches de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi dans les QPV dans le champ de l'expérimentation correspondent à des hommes. Cette proportion est de 60,8 % pour la période d'avril à décembre 2018.

## 2. Évolution des DEFM sur les QPV de l'expérimentation : une évolution semblable sur des QPV géographiquement proches

Le dispositif des emplois francs a pour objectif de faire significativement baisser le nombre de demandeurs d'emploi dans les 194 quartiers de la politique de la ville de l'expérimentation, malgré d'éventuels effets de flexion dus au fait que des chômeurs découragés pourraient s'inscrire de nouveau à Pôle emploi, espérant retrouver un travail en bénéficiant du dispositif. Pour mesurer cette évolution, il est possible de s'appuyer sur les données trimestrielles des demandeurs d'emploi de Pôle emploi que l'Insee géoréférence à intervalles réguliers. Le dernier millésime disponible concerne le 4<sup>ème</sup> trimestre 2018. La comparaison du nombre de demandeurs d'emploi de catégories ABC dans les QPV aux volumes mesurés un an plus tôt permet de déterminer, pour chaque QPV, une évolution annuelle. Cette évolution est elle-même comparée à des QPV proches géographiquement des territoires d'expérimentation ainsi qu'à l'ensemble des territoires

d'expérimentation (QPV et non-QPV compris) de manière à la qualifier par rapport à des données de contexte. La comparaison des résultats des QPV de l'expérimentation avec l'ensemble des territoires d'expérimentation doit être considérée avec prudence car ces ensembles sont très différents les uns des autres et peuvent être sur des dynamiques d'emploi très différentes. Pour les mêmes raisons, les territoires voisins peuvent être comparés aux 194 QPV de l'expérimentation (cf. figure 14) sans constituer pour autant des territoires témoins.

Toutefois, les comparaisons avec les QPV voisins ou l'ensemble des territoires d'expérimentation permettent malgré tout de donner des éléments de contexte qui pourront ainsi caractériser l'évolution annuelle du nombre de demandeurs d'emploi de tel ou tel territoire d'expérimentation dans un environnement plus large.

**Figure 14 : Caractérisation des territoires voisins comparés aux 194 QPV de l'expérimentation des emplois francs**

<b>Territoires de l'expérimentation emplois francs</b>	<b>QPV voisins</b> (hors expérimentation emplois francs)	<b>Ensemble des territoires</b> (QPV et non QPV compris)
QPV de la CA de Cergy-Pontoise	QPV du Val d'Oise (95) hors emplois francs	Ensemble de la CA Cergy-Pontoise
QPV de la CA Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart	QPV de l'Essonne (91) et de Seine et Marne (77) hors emplois francs	Ensemble de la CA Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart
QPV de la CA Roissy Pays de France	QPV du Val d'Oise (95) hors emplois francs	Ensemble de la CA Roissy Porte de France
QPV de la CU Angers Loire Métropole	QPV du Maine et Loire (49) hors emplois francs	Ensemble de la CU Angers Loire Métropole
QPV de la Métropole d'Aix-Marseille-Provence	QPV des Bouches du Rhône (13) hors emplois francs	Ensemble de la métropole d'Aix-Marseille-Provence
QPV de la Métropole Européenne de Lille	QPV du Nord (59) hors emplois francs	Ensemble de la métropole Européenne de Lille
QPV de la Seine Saint Denis	QPV des Hauts de Seine (92) et du Val de Marne (94) hors emplois francs	EPT Plaine Commune EPT Paris terres d'envol EPT Est Ensemble EPT Grand Paris Grand Est

Au global, sur l'ensemble des territoires de l'expérimentation des emplois francs, le nombre de demandeurs d'emploi de catégories ABC diminue au 4<sup>ème</sup> trimestre 2018 par rapport au 4<sup>ème</sup> trimestre 2017 (-0,7 % au global) (cf. figure 15). Pour autant, les disparités sont importantes selon les territoires considérés. Ainsi, l'évolution annuelle atteint respectivement -3,0 % et -1,5 % pour les QPV de la Communauté d'Agglomérations (CA) Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart et pour ceux de la Métropole Européenne de Lille. En revanche, le nombre de demandeurs d'emploi augmente dans les QPV de la CU Angers Loire Métropole de la CA Roissy Pays de France et de la CA de Cergy-Pontoise qui font partie de l'expérimentation (respectivement +0,9 %, +0,4 % et +0,3 %).

La baisse du nombre de DE sur l'ensemble des QPV de l'expérimentation est, entre le T4 2017 et le T4 2018, comparable à celle des QPV voisins de ceux de l'expérimentation (baisse de 0,7 %, contre 0,9 %). Dans le

détail, certains territoires enregistrent une évolution plus favorable dans les QPV de l'expérimentation (CA Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart, Métropole d'Aix-Marseille-Provence, Métropole Européenne de Lille) alors que dans d'autres, au contraire, la situation s'améliore davantage dans les QPV proches géographiquement (CA de Cergy-Pontoise, CA Roissy Pays de France, CU Angers Loire Métropole notamment).

L'évolution annuelle du nombre de DE ABC est, dans les territoires en expérimentation emplois francs, meilleure que sur l'ensemble des territoires qui les abritent (-0,7 %, contre +0,0 %). Comparativement à l'évolution annuelle de l'ensemble des territoires, les territoires en expérimentation enregistrent, en effet, dans quatre cas sur sept, des évolutions plus favorables de leur nombre de DE ABC (CA Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart, Métropole d'Aix-Marseille-Provence, Métropole Européenne de Lille et Seine Saint Denis). Pour autant, ce constat s'inscrit dans la baisse globale de demandeurs d'emploi enregistrée dans l'ensemble des QPV plus marquée que dans les territoires qui les entourent.

**Figure 15 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi (DE) de catégories ABC entre le quatrième trimestre 2017 et le quatrième trimestre 2018, dans les QPV de l'expérimentation et dans les territoires voisins**

	Nombre de DE ABC (T4 2018)	Nombre de DE ABC (T4 2017)	Evolution annuelle QPV emplois francs	Evolution annuelle QPV voisins	Evolution annuelle ensemble des territoires (QPV et non QPV compris)
<b>Ensemble</b>	<b>200 670</b>	<b>202 105</b>	<b>-0,7 %</b>	<b>-0,9 %</b>	<b>0,0%</b>
CA de Cergy-Pontoise	3 798	3 763	+0,9 %	-1,8 %	+0,6 %
CA Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart	10 962	11 298	-3,0%	-0,2 %	+0,3 %
CA Roissy Pays de France	16 034	15 968	+0,4 %	-1,8 %	+0,5 %
CU Angers Loire Métropole	7 523	7 502	+0,3 %	-2,4 %	-0,3 %
Métropole d'Aix-Marseille-Provence	48 214	48 531	-0,7 %	+0,3 %	-0,2 %
Métropole Européenne de Lille	37 206	37 761	-1,5 %	-0,9 %	-0,7 %
Seine Saint Denis	76 933	77 282	-0,5 %	-1,0 %	+0,7 %

Source : données Pôle emploi, géoréférencement Insee

Traitement : CGET

Concernant les DE de catégorie A<sup>2</sup>, le constat est sensiblement le même : globalement l'évolution annuelle est comparable dans les QPV de l'expérimentation à celle des QPV qui leur sont proches géographiquement (-1,7 %, contre -2,2 %) (cf. figure 16). Quels que soient les territoires considérés, l'évolution annuelle du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A est plus favorable que celle des demandeurs d'emplois des catégories ABC dans leur ensemble.

<sup>2</sup> C'est-à-dire les demandeurs d'emploi n'ayant pas travaillé au cours du mois et tenus de faire des recherches.

**Figure 16 : Evolution du nombre de demandeurs d'emploi (DE) de catégorie A entre le quatrième trimestre 2017 et le quatrième trimestre 2018, dans les QPV de l'expérimentation et dans les territoires de référence**

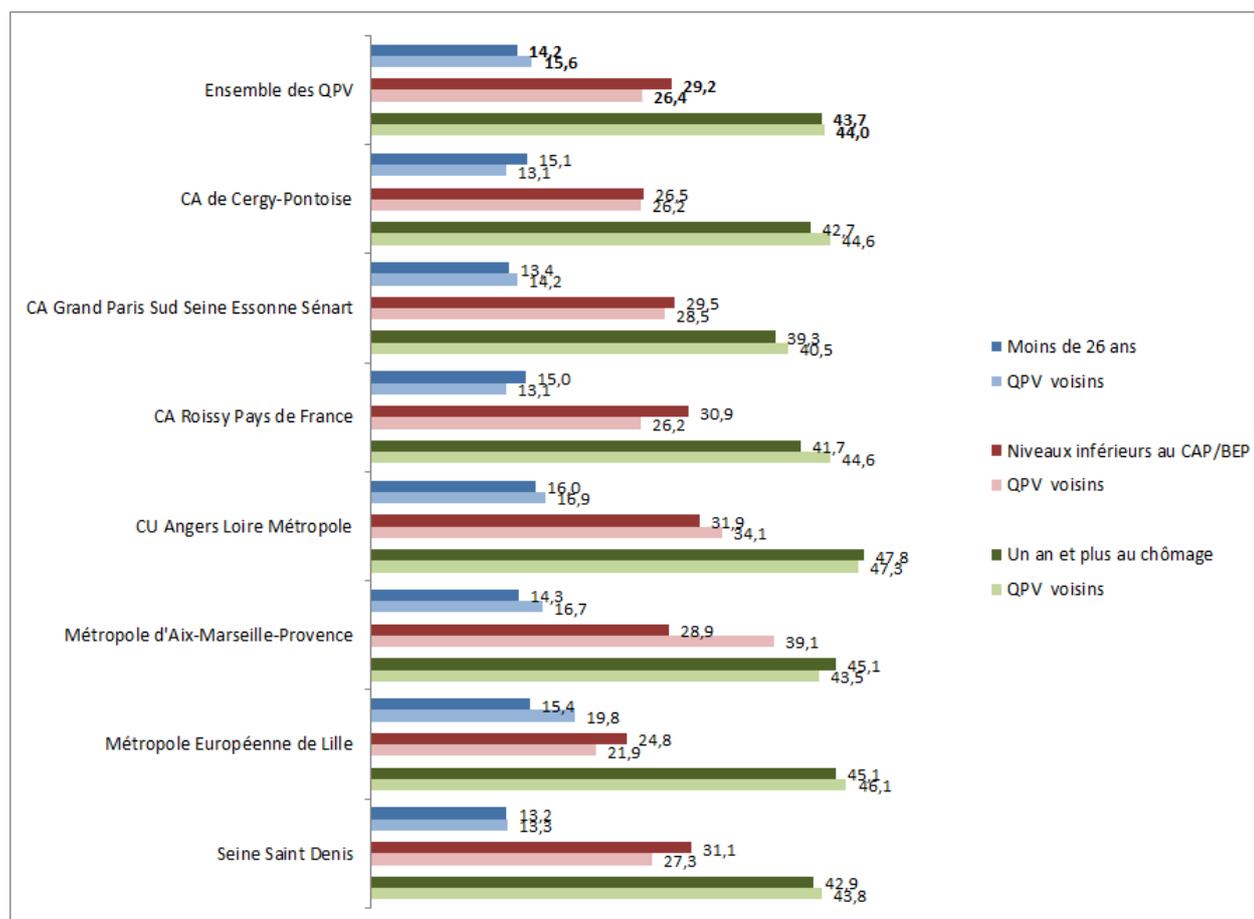
	Nombre de DE A (T4 2018)	Nombre de DE A (T4 2017)	Evolution annuelle QPV emplois francs	Evolution annuelle QPV de référence	Evolution annuelle ensemble des territoires (QPV et non QPV compris)
<b>Ensemble</b>	<b>141 252</b>	<b>143 753</b>	<b>-1,7 %</b>	<b>-2,2 %</b>	<b>-0,8 %</b>
CA de Cergy-Pontoise	2 497	2 537	-1,6 %	-2,7 %	0,0 %
CA Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart	7 146	7 363	-2,9 %	-1,8 %	+0,4 %
CA Roissy Pays de France	11 310	11 271	+0,3 %	-2,7 %	+0,5 %
CU Angers Loire Métropole	5 040	5 025	+0,3 %	-3,9 %	+0,2 %
Métropole d'Aix-Marseille-Provence	34 668	35 436	-2,2 %	-4,4 %	-1,6 %
Métropole Européenne de Lille	26 088	26 692	-2,3 %	-2,1 %	-1,2 %
Seine Saint Denis	54 503	55 429	-1,7 %	-2,7 %	-0,2 %

Source : données Pôle emploi, géoréférencement Insee

Traitement : CGET

In fine, l'évolution annuelle du nombre de demandeurs d'emploi dans les QPV de l'expérimentation n'apparaît pas réellement plus favorable que celle mesurée dans les QPV voisins. Pour autant, il semble difficile de tirer des conclusions de cette approche très descriptive en raison des différences existantes entre QPV de l'expérimentation et QPV voisins. Ainsi, les demandeurs d'emploi des 194 QPV de l'expérimentation sont, par rapport à ceux des QPV voisins, moins jeunes (notamment pour la métropole Européenne de Lille) et ont plus souvent un faible niveau de qualification (excepté pour la métropole d'Aix-Marseille-Provence – cf. figure 17). Pour pouvoir identifier un effet propre du dispositif des emplois francs par rapport à d'autres QPV comparables, il est donc nécessaire de comparer les résultats observés dans les QPV expérimentaux à des territoires témoins, ce qui nécessite de disposer d'un nombre suffisant de bénéficiaires (cf. section suivante).

**Figure 17 : Caractéristiques des demandeurs d'emploi de catégories ABC dans les QPV de l'expérimentation et les QPV voisins (en %)**



Source : données Pôle emploi, géoréférencement Insee, année 2017

Traitement : CGET

Note de lecture : 14,2 % des demandeurs d'emploi de catégories ABC avaient moins de 26 ans dans les 194 QPV de l'expérimentation des emplois francs, contre 15,6 % dans les QPV voisins.

### 3. Réaliser une évaluation quantitative du dispositif par méthode contrefactuelle à l'échelle des QPV aurait nécessité un nombre plus élevé de bénéficiaires

L'évaluation du dispositif en termes d'évolution du nombre de demandeurs d'emploi dans les QPV de l'expérimentation nécessite une comparaison de chacun d'entre eux à un contrefactuel, c'est-à-dire en réalisant une estimation de ce qu'aurait été cette évolution dans chaque QPV en l'absence du dispositif (cf. annexe 7). Le nombre minimal de bénéficiaires nécessaires pour mettre en œuvre cette méthodologie a été estimé à 10 000 bénéficiaires. Par conséquent, compte tenu de la montée en charge progressive du dispositif (fin 2018, 4 140 personnes avaient pu entrer dans l'expérimentation), cette méthodologie n'a pas pu être mise en œuvre.

Par ailleurs, l'extension du champ de l'expérimentation en mars 2019 obère les chances de mobiliser cette méthodologie à l'avenir lorsque le nombre de bénéficiaires aura progressé. En effet, cette extension se traduit essentiellement par un élargissement du champ géographique de l'expérimentation à l'ensemble des départements comptant un QPV dans la première vague de l'expérimentation, ainsi qu'à l'ensemble des régions Hauts de France et Île-de-France. *In fine*, la moitié des QPV de France entre ainsi dans le champ de l'expérimentation. De plus, cette extension concerne des départements ou régions très spécifiques du point de vue des caractéristiques des marchés locaux de l'emploi. Tout cela compromet la capacité à construire des

contrefactuels satisfaisants à partir des QPV demeurés hors du champ de l'expérimentation après son extension.

**Une méthode alternative peut néanmoins être envisagée, à l'échelle des personnes entrées dans le dispositif plutôt qu'à l'échelle des QPV où l'expérimentation est déployée.** L'impact du dispositif serait alors estimé comme le différentiel, en termes de retour à l'emploi par exemple, entre les personnes entrées dans le dispositif et des « témoins », en contrôlant des caractéristiques des individus et de leur quartier de résidence, par le biais de méthodes économétriques appropriées. Cela nécessiterait de comparer les trajectoires des résidents dans les QPV éligibles à celle de résidents d'autres QPV qui leur soient comparables du point de vue de leurs caractéristiques socioprofessionnelles et de leurs trajectoires professionnelles avant l'entrée en vigueur de l'expérimentation. Un recul temporel supplémentaire par rapport au délai de rédaction de ce rapport est nécessaire pour mettre en œuvre cette étude qui pourra être menée à bien ultérieurement.

#### **4. *Testing sur l'embauche en emplois francs : pas de changement des discriminations dans l'accès à l'emploi, selon l'origine et le lieu de résidence***

Dans le cadre de l'évaluation des effets des emplois francs, une étude a été réalisée par des chercheurs de la fédération TEPP à la demande du CGET (cf. annexe 3). Le projet d'étude baptisé ARTEFACT exploite les données issues de trois campagnes successives de testing, à six mois d'intervalle, qui permettent de mesurer les discriminations avant et après le déploiement des emplois francs. Elle couvre deux critères de discrimination, le lieu de résidence (habiter ou non dans un QPV expérimentateur des emplois francs) et l'origine supposée, signalée par le nom et le prénom du candidat (un nom à consonance française ou à consonance maghrébine). En croisant ces deux critères, les chercheurs ont construit quatre groupes de candidats fictifs qui recherchent un emploi dans trois domaines professionnels (serveur, chargé de clientèle et comptable). Les candidats sont localisés dans trois départements franciliens (l'Essonne, les Hauts-de-Seine et la Seine Saint-Denis). Entre février 2018 et mai 2019, ils ont répondu à 2 436 offres d'emploi, correspondant à 9 744 envois de candidatures.

L'étude montre, en premier lieu, que les employeurs sont très sélectifs. Confrontés à quatre candidatures équivalentes en réponse à une offre, ils ne répondent pas aux quatre candidats à la fois, dans plus de deux cas sur trois. Cette sélectivité diffère selon les professions, mais elle est relativement stable entre les trois vagues, pour les trois professions (mais en hausse pour les comptables). De façon générale, les professions où les taux de réponse sont les moins élevés (comptables) ne sont pas celles qui donnent le plus souvent des réponses négatives (serveurs). Pour les comptables, beaucoup d'employeurs ne répondent à aucun des quatre candidats fictifs. Pour les serveurs, beaucoup d'employeurs répondent de façon différente aux quatre candidats en privilégiant un profil en particulier.

Lors de la première vague de tests, c'est à-dire avant la mise en œuvre des emplois francs, les données indiquent la présence de discrimination à l'embauche selon l'origine, mais elles ne permettent pas de conclure à l'existence d'une discrimination selon le lieu de résidence. Le taux de réponse du candidat d'origine maghrébine est significativement inférieur de 11 points de pourcentage à celui du candidat d'origine française, après prise en compte de l'ensemble des variables de contrôle. L'écart est significatif pour les trois professions et dans les trois départements testés. En revanche, il n'existe pas de différence généralisée de taux de réponse entre le candidat résidant en QPV et le candidat résidant en quartier neutre. La différence n'est significative que lorsque la distance entre le lieu de résidence du candidat et l'emploi se situe entre 14 et 20 km et pour la profession de comptable.

Lors de la deuxième vague de tests, fin 2018, on constate une augmentation du taux de succès du candidat habitant en QPV qui bénéficie de l'aide emploi franc. Mais cette hausse n'est significative que pour le candidat d'origine maghrébine et elle a lieu uniquement dans le département du Val-d'Oise. Elle n'est pas significative lorsque l'on distingue les trois professions ou les trois classes de distance. Par la suite, elle ne se maintient pas. Aucune variation significative des discriminations n'est observable lors de la troisième vague, relativement à la première. Cela est vérifié pour tous les profils de candidats et pour les trois professions.

Globalement, l'étude montre que la première année de déploiement des emplois francs n'a pas coïncidé avec un changement des discriminations dans l'accès à l'emploi, selon l'origine et selon le lieu de résidence, ni dans leur nature, ni même dans leur ampleur.

#### **Aucun effet du renforcement du signal d'éligibilité aux emplois francs donné par le candidat dans sa lettre de motivation ou par envoi d'un dépliant**

Afin de déterminer si l'absence d'évolution des discriminations peut être associée à une éventuelle insuffisance d'information des employeurs sur le dispositif des emplois francs, les chercheurs ont également testé un renforcement du signal d'éligibilité aux emplois francs, de deux façons différentes. D'une part, dans la deuxième vague de tests, six mois après le lancement des emplois francs, un candidat mentionne dans la lettre de motivation que l'employeur peut bénéficier d'une prime dans le cadre des emplois francs. D'autre part, dans la troisième vague, douze mois après le lancement du dispositif, un candidat fictif ajoute le dépliant de présentation du dispositif.

Ces signaux renforcés d'éligibilité au dispositif restent sans effet sur les chances d'être invité à un entretien d'embauche. Ils ne produisent pas d'augmentation significative des taux de réponses, ni en vague 2, ni en vague 3. La mention de l'éligibilité au dispositif des emplois francs dans une lettre de motivation, qu'elle soit ou non accompagnée d'un document de présentation de la mesure, ne conduit pas les employeurs à modifier leurs comportements, par rapport à une candidature ne comportant pas cette information.

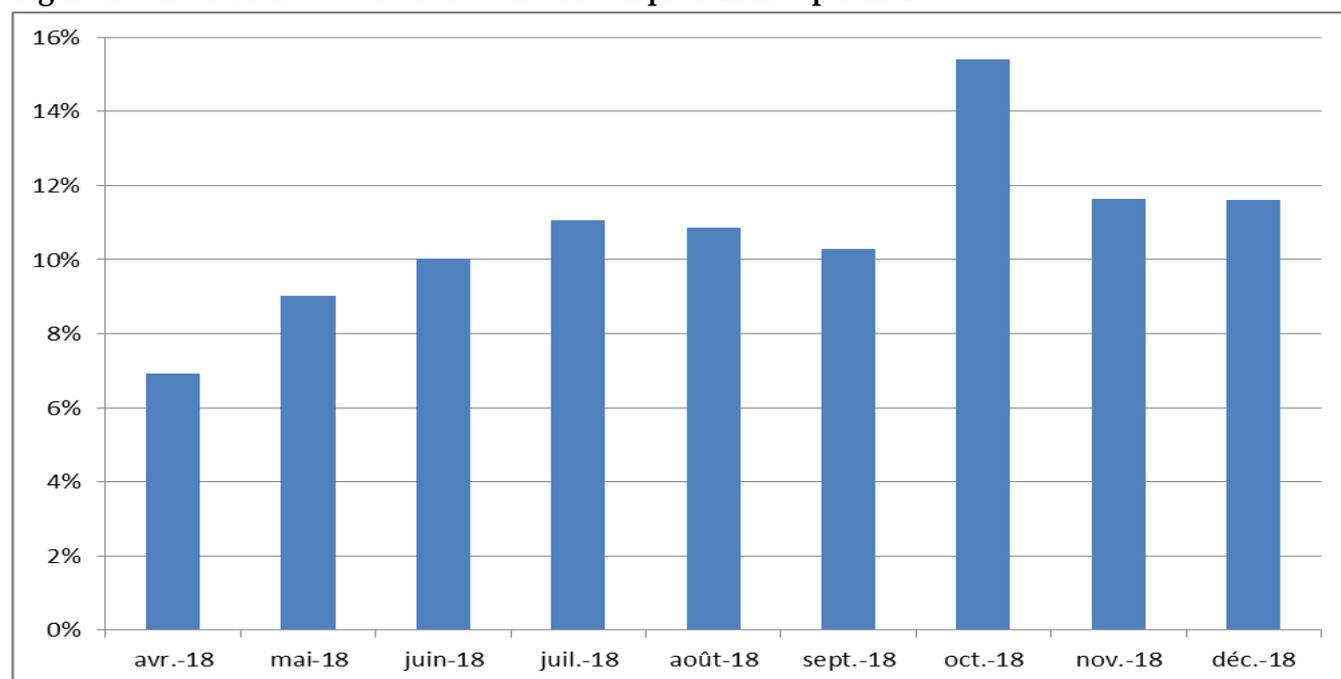
## IV. Raisons d'un faible recours au dispositif selon les différents acteurs

### 1. Un taux de recours de 10,7 %

Le taux de recours au dispositif des emplois francs est défini comme le rapport entre le nombre de demandes d'emplois francs acceptées d'une part, et le nombre de déclarations d'embauche éligibles au dispositif d'autre part (cf. *précautions sur cette estimation dans l'encadré sources et méthodes*). Entre avril et décembre 2018, au total, 4 140 demandes ont été acceptées pour 38 630 déclarations d'embauche éligibles. Sur cette période, le taux de recours global est donc de 10,7 %. La comparaison avec d'autres dispositifs est délicate car l'estimation d'un taux de recours n'est pas toujours possible. Cependant, à titre de comparaison, on peut retenir le taux de recours aux contrats jeunes en entreprises (CJE), qui ressemble au dispositif des emplois francs par le fait que les employeurs percevaient une aide s'ils employaient une personne avec des caractéristiques spécifiques (jeunes peu qualifiés embauchés en CDI), même s'il a d'emblée été mis en œuvre à l'échelon national. En 2006, le taux de recours avait été estimé à 47 %<sup>3</sup>.

Au moment de la montée en charge au printemps 2018, le taux de recours était un peu plus faible (cf. *figure 18*). Il a ensuite légèrement augmenté pour atteindre un point haut en octobre 2018, puis s'est stabilisé fin 2018 autour de 11,6 %<sup>4</sup>.

**Figure 18 : Évolution du taux de recours aux emplois francs par mois**



Source : base emplois francs de Pôle emploi et fichier historique statistique (FHS) apparié aux DPAE de l'Acoss.

Traitements : Dares.

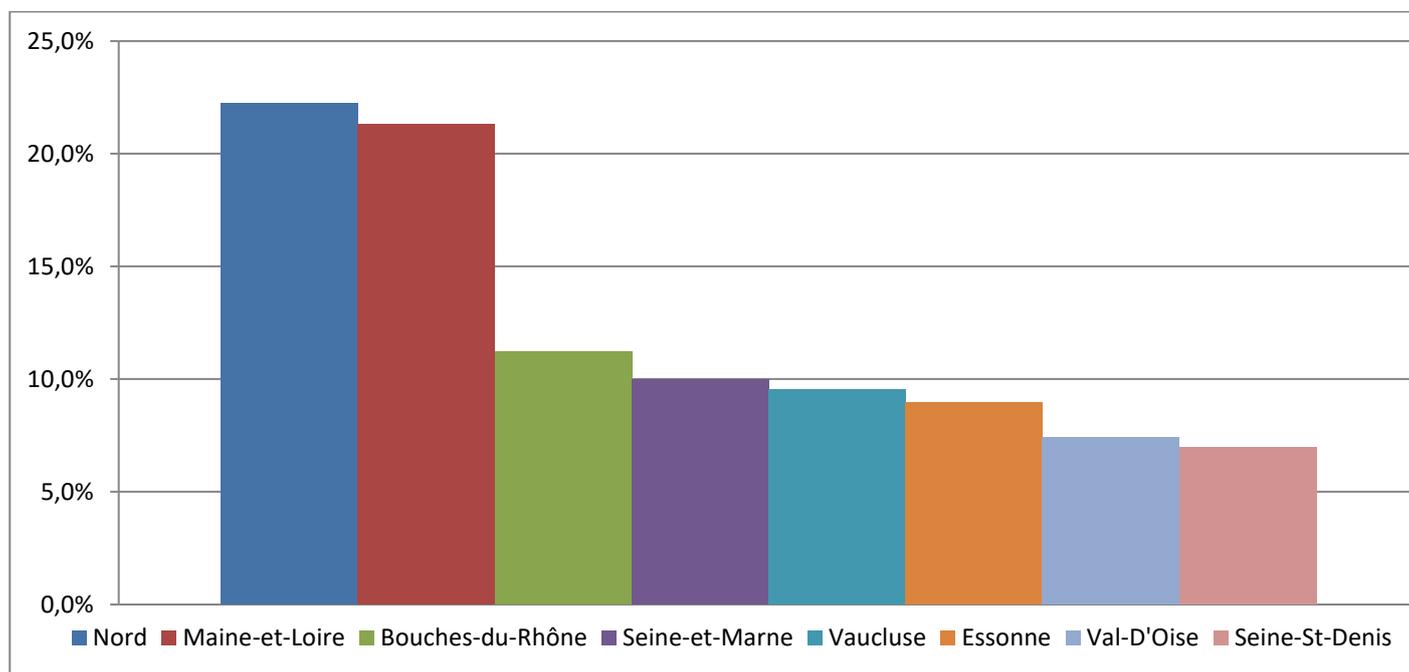
Note de lecture : en décembre 2018, le taux de recours aux emplois francs est de 11,6 %

<sup>3</sup> « Le contrat jeunes en entreprise en 2006 : davantage d'entrées suite à l'ouverture du dispositif à de nouveaux publics », Premières Synthèses Premières informations n°46.1, 2007.

<sup>4</sup> Les données sur les embauches globales au 1<sup>er</sup> trimestre 2019 ne sont pas connues au moment de la rédaction de ce rapport, il n'est donc pas possible de calculer un taux de recours à la mesure pour une date postérieure au 31 décembre 2018.

Par ailleurs, le taux de recours par département est assez différencié (cf. figure 19).

**Figure 19 : Taux de recours aux emplois francs par département de résidence du bénéficiaire sur la période avril-décembre 2018**



Source : base emplois francs de Pôle emploi et fichier historique statistique (FHS) apparié aux DPAE de l'Acoss.

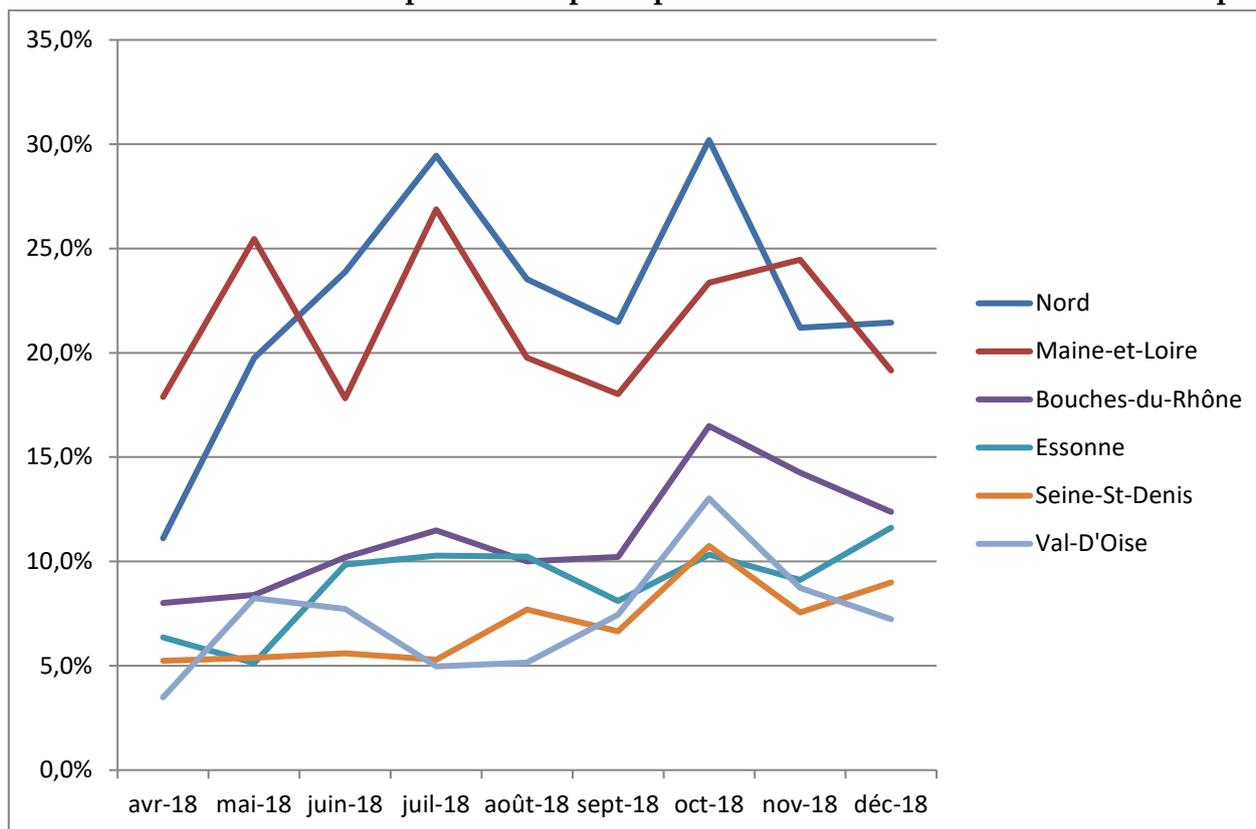
Traitements : Dares.

Note de lecture : le taux de recours aux emplois francs est de 22,3 % dans le département du Nord (59).

Le Nord et le Maine-et-Loire sont les deux départements qui recourent le plus à la mesure, avec des taux de 22 % et 21 %. À l'inverse, c'est en Seine-Saint-Denis que le taux de recours est le plus faible (7,0 %). Dans ce département, la faiblesse du taux de recours résulte notamment de l'importance du nombre de personnes éligibles, le nombre de demandes acceptées apparaissant assez élevé.

Il n'y a pas eu de changement dans la hiérarchie des taux de recours au fil des mois : les départements qui ont démarré plus rapidement avec un taux de recours plus élevé (comme le Nord ou le Maine-et-Loire) n'ont pas été rattrapés par les départements qui ont démarré plus lentement (cf. figure 20). Le taux de recours dans les Bouches-du-Rhône, l'Essonne, la Seine-Saint-Denis et le Val-d'Oise a démarré lentement et a légèrement augmenté d'avril à décembre 2018. Enfin, le cas de la Seine-et-Marne est le plus atypique : après une forte montée en charge entre avril et octobre 2018, celui-ci s'est effondré en décembre.

**Figure 20 : Taux de recours aux emplois francs par département de résidence du bénéficiaire et par mois**



Source : base emplois francs de Pôle emploi et fichier historique statistique (FHS) apparié aux DPAE de l'Acoss.

Traitements : Dares.

Note de lecture : le taux de recours aux emplois francs dans le Nord (59) était de 11,1 % en avril 2018 et de 21,5 % en décembre 2018. Les taux de recours des départements de Seine-et-Marne et de Vaucluse n'apparaissent pas en raison d'effectifs trop faibles.

À un niveau plus fin, les écarts de taux de recours entre QPV sont assez marqués (cf. figure 21). Ainsi, dans 25 % des QPV concernés par l'expérimentation des emplois francs, le taux de recours est supérieur à 16,7 %.

**Figure 21 : Distribution du taux de recours aux emplois francs par QPV**

	Distribution du taux de recours par QPV (en %)
<b>1er quartile</b>	6,6
<b>Médiane</b>	9,7
<b>3<sup>ème</sup> quartile</b>	16,7

Source : base emplois francs de Pôle emploi et fichier historique statistique (FHS) apparié aux DPAE de l'Acoss.

Traitements : Dares.

Note de lecture : sur la période d'avril à décembre 2018, le taux de recours aux emplois francs est de 9,7 % ou moins pour la moitié des QPV concernés par le dispositif.

Concernant l'ensemble des départements dans lesquels le dispositif est implanté, les différences infra-départementales sont également importantes (cf. figure 22).

**Figure 22 : Dispersion infra-départementale du taux de recours aux emplois francs**

Département	Nombre de QPV	Taux de recours moyen	Ecart-type	Ecart-type / Moyenne
Bouches-du-Rhône	58	14,4%	14,2%	0,99
Maine-et-Loire	8	20,9%	6,7%	0,32
Nord	26	25,5%	7,8%	0,31
Seine-et-Marne	4	10,6%	8,4%	0,79
Vaucluse	1	9,5%	0	0
Essonne	16	10,2%	6,9%	0,68
Seine-St-Denis	63	7,5%	2,9%	0,38
Val-D'Oise	18	9,0%	3,5%	0,39

Source : base emplois francs de Pôle emploi et fichier historique statistique (FHS) apparié aux DPAE de l'Acoss.

Traitements : Dares.

Note de lecture : le taux de recours moyen aux emplois francs est de 25,5 % dans le département du Nord (59).

## 2. Les causes du faible recours selon les employeurs : déficit d'information et difficultés à recruter

Afin d'identifier les raisons du faible recours au dispositif depuis le lancement de l'expérimentation, deux enquêtes qualitatives auprès des recruteurs ont été menées par Kantar public à la demande du ministère du Travail.

La première enquête a été conduite auprès de 15 entreprises ayant recruté un candidat éligible aux emplois francs sans solliciter le bénéfice du dispositif. La seconde a été menée auprès de 15 entreprises ayant recruté en emploi franc. Le panel d'entreprises interrogées étant restreint, cette démarche devait alimenter la réflexion globale autour du dispositif en permettant :

- d'analyser la connaissance et la compréhension du dispositif des emplois francs par les employeurs et son inscription dans leur politique de recrutement ;
- de comprendre les mécanismes de recours et de non-recours au dispositif.

La principale conclusion de cette enquête qualitative est que la première cause du non-recours est le déficit d'information des recruteurs. Parmi les employeurs n'ayant pas eu recours au dispositif alors que leur recrutement était éligible, aucun ne connaissait son existence. Ce constat se vérifie également du côté des entreprises bénéficiaires : les entreprises ayant recruté en emploi franc ont découvert l'aide par l'intermédiaire de Pôle emploi, après que la décision d'embauche ait été prise, ce qui suggère un effet d'aubaine important.

De façon plus générale, l'enquête révèle une difficulté des employeurs à identifier les aides dont ils peuvent bénéficier et à se repérer dans l'univers complexe et changeant des aides à l'embauche. La notion de « quartiers prioritaires de la politique de la ville » sur laquelle repose la mesure, est également méconnue des employeurs.

Pour autant, le niveau d'information n'est pas le seul élément susceptible de peser dans la décision de recourir aux emplois francs. Les recruteurs interrogés évoquent tout d'abord des difficultés à recruter (forte rotation dans certains métiers, recrutements dans l'urgence...), qui limitent leur capacité à développer de véritables stratégies de recrutement intégrant le recours aux emplois francs. Ces deux dimensions – difficulté de recrutement et manque d'information – sont exacerbées pour les TPE-PME qui n'ont le plus souvent pas

de personnel dédié aux ressources humaines et pour lesquelles les difficultés de recrutement et de fidélisation des salariés sont fortes.

Certaines habitudes et pratiques propres à chaque recruteur jouent aussi dans le recours aux emplois francs :

- la relation avec Pôle emploi peut s'avérer déterminante ;
- l'expérience vis-à-vis des contrats aidés n'est pas neutre : le plus souvent, les bénéficiaires d'emplois francs y ont déjà eu recours ;
- la prise en compte du lieu de résidence dans la procédure de recrutement apparaît limitée : les recruteurs indiquent ne pas y faire attention en dehors des considérations liées au temps de transport. En conséquence, le fait de devoir vérifier l'adresse des candidats pour vérifier leur éligibilité est une pratique qui ne va pas de soi, et que les recruteurs peuvent avoir du mal à s'approprier.

Interrogés sur l'existence de discriminations à l'encontre des habitants des QPV, tous les recruteurs s'attachent à mettre à distance toute forme de stigmatisation. Les recruteurs intéressés témoignant d'une vraie sensibilité et d'une volonté d'action sur la prise en compte de la lutte contre les discriminations dans leur politique de ressources humaines sont très minoritaires.

Par ailleurs, des a priori à l'égard des habitants des QPV émergent dans les discours, ceux-ci pouvant être aussi bien négatifs que positifs. La légitimité du dispositif est quant à elle débattue par les employeurs interviewés. Certains questionnent la réalité des discriminations à l'embauche à l'égard des habitants des QPV, mais aussi la légitimité d'une « discrimination positive ». Ces questionnements ne semblent néanmoins pas avoir d'incidence sur la décision de recourir ou non au dispositif.

Questionnés sur le montant de l'aide et sur ses conditions d'attributions, les employeurs estiment que l'aide financière accordée n'est pas négligeable (en particulier pour les TPE-PME). Le montant apparaît particulièrement attractif pour des postes peu qualifiés, avec des rémunérations faibles, pour lesquels l'aide peut représenter l'équivalent d'une exonération totale de cotisations patronales. Pour autant, l'hypothèse de privilégier un candidat éligible plutôt qu'un autre est souvent mise à distance en ce qu'elle contredit le besoin de trouver « le bon profil » en se basant sur ses compétences et son savoir-être. La plupart des recruteurs estiment que l'éligibilité d'un candidat ne représente pas un critère de recrutement *a priori*. Plusieurs d'entre eux reconnaissent pourtant avoir désormais intégré les emplois francs à leur logique de recrutement et projettent d'y avoir recours. Quelques recruteurs, minoritaires, dans des secteurs à forte intensité de main d'œuvre peu qualifiée, reconnaissent une logique de réduction du coût du travail dans le recours aux emplois francs.

En ce qui concerne les recruteurs n'ayant pas eu recours aux emplois francs, la question de la lourdeur administrative du dispositif inquiète (crainte exacerbée pour les TPE). Cette crainte est toutefois levée à la découverte du dispositif. Les entreprises ayant bénéficié de la mesure reconnaissent la simplicité des démarches. Pour ces employeurs, les emplois francs viennent rompre avec une image des aides à l'embauche jugées le plus souvent restrictives et complexes à mettre en œuvre : l'aide emploi franc est, selon eux, lisible et permet de recruter des profils variés. Le fait que les temps partiels soient concernés est apprécié. La possibilité de solliciter l'aide *a posteriori* de l'embauche est également valorisée, et donne le sentiment de tenir compte de la difficulté des entreprises à anticiper les embauches et les démarches. Les employeurs interrogés estiment que le montant de l'aide attribuée pour un recrutement en CDI et sa durée incitent à proposer d'emblée ce type de contrats.

### 3. Les causes du faible recours selon le service public de l'emploi : d'abord un déficit d'information des employeurs

Les modalités de mise en œuvre du dispositif « emplois francs » ont été définies avec le souci d'une simplicité maximale pour éviter les écueils du dispositif de 2013 : le salarié recruté doit simplement être demandeur d'emploi et résider en QPV éligible, le recruteur, où qu'il se situe sur le territoire national, doit être à jour de ses cotisations et recruter pour six mois minimum. Les formalités administratives ont été réduites au minimum : une demande d'aide accessible en ligne, un justificatif de domicile et une attestation d'éligibilité du demandeur d'emploi que délivre Pôle emploi. En dépit de son caractère souple et de la simplicité des démarches, la montée en charge des emplois francs reste lente. Le service public de l'emploi identifie plusieurs raisons pouvant expliquer cette situation.

Le dispositif n'a pas bénéficié d'une médiatisation nationale, en raison de son caractère expérimental. Pour faire connaître la mesure aux entreprises et aux relais d'opinion, plusieurs actions ont été conduites par Pôle emploi :

- création d'une file spécifique sur le 39 95 (numéro d'appel unique dédié aux employeurs pour joindre Pôle emploi) pour répondre aux demandes des entreprises (plus de 10 000 appels à ce jour) et d'une « pop in » d'information sur Pole-emploi.fr lors de l'accès aux espaces recruteurs pour informer au bon moment ;
- organisation d'actions à caractère institutionnel avec les élus et les partenaires, soit sous l'égide de l'Etat, soit à l'initiative de Pôle emploi ;
- organisation d'actions de promotion envers les employeurs : petits déjeuners, forums, *job-datings*, campagnes de sensibilisation (*e-mailing* par exemple ou réseaux sociaux) ;
- promotion de l'aide au travers des offres publiées par l'insertion d'une mention dans les offres d'emploi, avec l'accord du recruteur pour attirer l'attention des candidats éligibles.

Malgré cela, on observe que de nombreux employeurs méconnaissent le dispositif ou ignorent que les emplois francs reposent sur des critères moins restrictifs que ceux de la précédente version déployée en 2013. Afin de remédier à ce constat, plusieurs actions ont été mises en œuvre au 1<sup>er</sup> semestre 2019 pour mieux faire connaître la mesure, parmi lesquelles l'organisation d'une campagne de communication plus large via l'Acoss, visant à renforcer la visibilité du dispositif en ne se limitant pas aux entreprises recensées dans les fichiers de Pôle emploi.

Outre le déficit de notoriété des emplois francs, plusieurs freins ont été identifiés :

- le fait de ne pas pouvoir embaucher en emploi franc un salarié ayant appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant l'embauche est parfois vécu comme une contrainte par l'employeur, notamment pour les plus petites entreprises qui préfèrent souvent recruter des personnes qu'elles connaissent. Une évolution a été apportée par la circulaire aux préfets du 7 novembre 2018 qui donne une interprétation souple de cette règle. Une entreprise peut ainsi bénéficier de l'aide emploi franc lorsqu'elle recrute une personne employée auparavant chez elle en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, en contrat unique d'insertion ou en mission d'intérim.
- Une autre réponse à cette préoccupation consiste à mobiliser les dispositifs permettant d'inciter l'entreprise à recruter des profils qui ne correspondent pas totalement à ses critères de recrutement initiaux : la méthode de recrutement par simulation pour élargir son sourcing et la rassurer sur le potentiel du demandeur d'emploi, l'immersion professionnelle (période de mise en situation

professionnelle) pour permettre au candidat et au recruteur d'initier un recrutement de façon maîtrisée, ou des actions de formation préalables au recrutement. La mobilisation de ces dispositifs a été à l'origine de recrutements réussis en emplois francs et pourrait être poursuivie ;

- le regret que l'aide soit versée à terme échu de six mois et non mensuellement ou à l'embauche ;
- un découragement face à des démarches administratives pourtant très réduites (dépôt de la demande, puis envoi tous les six mois de bulletin de salaire). Certains recruteurs regrettent que l'aide ne soit pas attribuée et versée automatiquement à réception de la DPAE ou de la DSN. Ceci a conduit les conseillers entreprise en agences Pôle emploi à accompagner la constitution du dossier de demande d'aide, ce qui a priori pouvait sembler peu nécessaire. Cet accompagnement est particulièrement valorisé par les employeurs et tend à se déployer.

Face à la méconnaissance du dispositif côté recruteur, un effort important a été porté sur l'information des demandeurs d'emploi éligibles dont la participation est indispensable au complet déploiement du dispositif.

Deux réticences doivent néanmoins être surmontées :

- une réticence de la part de certains demandeurs d'emploi à accepter que soit communiquée leur résidence en zone QPV, par crainte d'être discriminés ;
- une difficulté des candidats à parler de l'aide lors des entretiens d'embauche, et le souhait d'être recrutés d'abord pour leurs compétences.

Pour faciliter cette appropriation du dispositif par les demandeurs d'emploi éligibles, un certain nombre d'actions ont été mises en œuvre par Pôle emploi : mise à disposition de l'attestation d'éligibilité du demandeur d'emploi dans son espace personnel, remise d'une carte de visite « emplois francs » et préparation des candidats aux entretiens, constitution de viviers de candidats rapidement mobilisables, opérations de promotions de profils, communication via les réseaux sociaux, mobilisation des aides à la mobilité lorsque la localisation du recruteur le justifie.

Pour diffuser ces bonnes pratiques à l'ensemble des agences impliquées dans l'expérimentation, notamment dans les nouveaux territoires concernés par l'élargissement, un séminaire national des emplois francs a été organisé par Pôle emploi le 5 avril 2019. Une centaine de conseillers, de directeurs territoriaux et de directeurs régionaux étaient présents pour partager les exemples de réussite et identifier les facteurs de succès pour le déploiement des emplois francs.

### **Le respect du principe d'égalité dans la mise en œuvre du dispositif « emplois francs »**

Durant la première phase de l'expérimentation, des questionnements ont émergé sur les marges de manœuvre dont disposent les services de Pôle emploi pour promouvoir auprès des employeurs les profils de demandeurs d'emploi éligibles aux emplois francs. Ces questionnements portaient sur les situations suivantes :

- les services de Pôle emploi peuvent-ils, à leur initiative ou à la demande d'un employeur, sélectionner exclusivement des candidats résidant dans un QPV éligible, en réponse à une offre d'emploi déterminée ?
- ont-ils la possibilité de signaler aux employeurs l'éligibilité d'un candidat à l'aide ? Pour cela, doivent-ils recueillir le consentement de ce dernier ?
- l'organisation d'actions collectives, de type *job-datings* ou coaching renforcé, à destination exclusive des demandeurs d'emploi éligibles à la mesure, est-elle autorisée ?

En cohérence avec la documentation relative aux discriminations à l'embauche<sup>5</sup> du Défenseur des droits, le ministère du Travail a apporté les réponses suivantes à ces interrogations :

<sup>5</sup> Défenseur des droits (2012) *Accès à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé*. [En ligne] [https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/151016\\_-\\_qr\\_maquette\\_2012-09-06.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/151016_-_qr_maquette_2012-09-06.pdf)

- Pôle emploi peut informer un employeur de l'éligibilité d'un candidat au dispositif « emplois francs ». Pour cela, l'accord préalable du candidat doit être recueilli, selon des modalités qui peuvent être souples ;
- les actions collectives menées en direction du public éligible ne caractérisent pas une discrimination prohibée dès lors qu'elles n'excluent pas par principe les autres publics ;
- en revanche, une pratique qui consisterait, pour Pôle emploi, à adresser à un employeur une liste de candidatures exclusivement limitée aux personnes éligibles au dispositif des emplois francs, constituerait une discrimination indirecte prohibée.

Durant le temps nécessaire à la clarification de ces aspects juridiques, une certaine hétérogénéité des pratiques des agences de Pôle emploi a pu être observée qui a pu, dans certains cas, limiter le recours des employeurs au dispositif.

## V. Points de vigilance et facteurs de réussite

Compte tenu de la durée de l'expérimentation du dispositif et d'un taux de recours faible, il apparaît que les employeurs ne se sont pas encore réellement emparés du dispositif. Celui-ci étant calibré sur trois ans il conviendra d'observer les résultats au fur et à mesure. Les premiers résultats permettent de dégager des pistes pour faciliter sa mise en œuvre et son appropriation par les parties prenantes.

### **Développer la mobilisation soutenue de l'ensemble des parties prenantes**

Le taux de recours très variable d'un territoire à l'autre (de 7 % à 22 % entre avril et décembre 2018) suggère une mobilisation hétérogène selon les territoires. L'observation des dynamiques territoriales dans les différents sites expérimentateurs semble mettre en évidence la nécessité d'une coopération entre différents acteurs, institutionnels et associatifs, pour assurer la montée en charge du dispositif au niveau local. L'association des collectivités territoriales à la promotion de la mesure, la mobilisation du tissu associatif local pour la sensibilisation des habitants des QPV, l'appui des acteurs économiques locaux dans la communication à destination des employeurs (chambres consulaires, agences de développement économique, clubs d'entreprises...), peuvent constituer autant de préalables nécessaires à la réussite de la mesure. Partir des bonnes pratiques des départements dans lesquels un fort taux de recours est observé pourrait également être judicieux.

### **Poursuivre et renforcer les actions de communication en direction des employeurs**

Même si le testing de la discrimination à l'embauche n'a pas mis en évidence un changement de comportement des employeurs dans leurs pratiques de recrutement à la suite d'un affichage de l'éligibilité du candidat dans sa candidature, on peut espérer que les employeurs intégreront progressivement l'existence et l'intérêt de la mesure. Le manque d'information des employeurs semble expliquer une partie importante du non-recours à la mesure et reste un préalable à son déploiement. Par ailleurs, une certaine confusion existe avec d'autres mesures d'aide à l'emploi, liées ou non à la politique de la ville (zones franches urbaines, parcours emploi-compétences, précédente version des emplois francs...). Enfin, la méconnaissance des quartiers prioritaires de la politique de la ville par les employeurs, et de leur périmètre, constitue un frein supplémentaire au recours au dispositif, notamment pour les entreprises les plus petites, comme le montre la surreprésentation, dans les employeurs d'emplois francs, des entreprises de 200 salariés et plus, plus en capacité que les TPE-PME de développer des stratégies de recrutement et d'identifier l'ensemble des dispositifs d'aide à l'embauche.

*Une généralisation éventuelle du dispositif sur tous les quartiers prioritaires de la politique de la ville devrait s'accompagner d'une vaste campagne de communication nationale* coordonnant l'ensemble des actions de communication développées. L'appui des élus locaux, des chambres consulaires et des réseaux d'experts comptables pourra également constituer un relais d'information supplémentaire.

### **Poursuivre et renforcer les actions de communication en direction des publics éligibles**

Le déficit d'information des habitants des QPV constitue également un frein important à la montée en puissance des emplois francs. En parallèle de l'action menée par les conseillers de Pôle emploi, *les acteurs de proximité, que sont les associations de quartiers et les acteurs institutionnels locaux (missions locales, délégués du préfet, adultes-relais...) constituent des canaux par lesquels l'appropriation du dispositif par les publics éligibles peut être facilitée.* A travers un accompagnement de proximité autour de l'aide « emploi

franc », les personnes les plus éloignées de l'emploi pourront ainsi être encouragées à se rapprocher du service public de l'emploi.

### **Surmonter la réticence des demandeurs d'emploi à promouvoir leur éligibilité face aux employeurs en encourageant les actions collectives et en informant les employeurs de l'éligibilité d'un candidat au dispositif en amont des processus de recrutement**

En raison de l'effet de stigmatisation possible que le dispositif peut entraîner, les demandeurs d'emploi éligibles peuvent être réticents à l'idée d'évoquer, face aux employeurs, leur éligibilité à l'appui de leur candidature. *L'organisation de job-datings dédiés aux demandeurs d'emploi éligibles à la mesure représente une solution pertinente* pour surmonter cette réticence. En signalant aux employeurs, en amont de la rencontre, que l'ensemble des candidats qui se présenteront à eux sont éligibles aux emplois francs, la nécessité pour le demandeur d'emploi d'indiquer cette donnée au recruteur lors de l'entretien d'embauche n'a plus lieu d'être.

Par ailleurs, l'information fournie à l'employeur sur l'éligibilité du demandeur d'emploi au dispositif doit être assurée au démarrage du processus de recrutement. Dès lors que le consentement des candidats concernés est recueilli, la possibilité doit être laissée aux conseillers de Pôle emploi de révéler d'office cette information aux employeurs avec qui ils sont en contact.

### **Ouvrir l'éligibilité de l'aide aux jeunes suivis en mission locale**

Près de 40 % des jeunes suivis en mission locale pour leurs démarches de recherche d'emploi, et plus largement d'insertion, ne sont pas inscrits à Pôle emploi. Afin que les jeunes résidant en QPV inscrits dans les missions locales puissent bénéficier des effets du dispositif « emplois francs », l'ouverture de l'aide à ces jeunes ne bénéficiant pas du statut de demandeur d'emploi pourrait être introduite en cas de généralisation du dispositif.

### **Faciliter les démarches des employeurs - action partiellement mise en œuvre dans l'élargissement de l'expérimentation**

Les erreurs de saisie et les demandes incomplètes ou non signées sont à l'origine de 40 % des demandes rejetées initialement, la prescription du délai de demande d'aide à l'origine de 22 % supplémentaire. Malgré la facilité de la mise en œuvre de la demande d'aide reconnue par les employeurs, l'accompagnement des employeurs, et notamment des TPE, pour la constitution du dossier de demande d'aide est nécessaire. Cet accompagnement peut être réalisé par le service public de l'emploi, comme observé dans le Nord ou dans l'Essonne, ou par les chambres consulaires dont les conseillers sont en contact direct avec les entreprises, comme à Marseille. L'allongement du délai de recours à l'aide à 3 mois et l'optimisation du processus d'instruction peut limiter le rejet des dossiers hors délais ; il est mis en œuvre depuis l'extension de l'expérimentation en avril 2019.

*Cette offre de service pourrait être systématisée dans l'ensemble des agences de Pôle emploi et déployée simultanément par les chambres consulaires concernées afin de toucher le plus grands nombre d'entreprises ou d'associations. Par ailleurs, afin de simplifier encore les démarches nécessaires à la sollicitation de l'aide, le cerfa de demande pourrait être complètement dématérialisé.*

## Déployer l'articulation du dispositif à des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi dans tous les territoires d'expérimentation

Les réticences des employeurs sont parfois liées à des compétences jugées insuffisantes. Le dispositif des emplois francs pourrait être articulé à des dispositifs d'accompagnement, permettant d'agir sur les freins à l'emploi qui touchent particulièrement les populations résidant en QPV (moindres niveaux de formation ; renforcement des savoir-être ; problèmes de mobilité...). Des initiatives déployées dans les territoires expérimentateurs s'inscrivent dans cette logique. Cette articulation entre dispositifs doit donc être encouragée et renforcée.

## Conclusion

Les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville font face à des difficultés importantes d'accès à l'emploi avec, quel que soit leur niveau de formation, un taux de chômage deux à deux fois et demi plus élevé que sur le reste du territoire, et des conditions d'emploi souvent plus précaires (contrats courts). Les discriminations, qu'elles portent sur le lieu de résidence ou sur la consonance du nom et donc l'origine supposée, s'ajoutent aux difficultés liées à la qualification ou à la distance aux bassins d'emploi. Malgré un contexte économique globalement favorable et une amélioration du marché du travail avec une baisse régulière du taux de chômage, les difficultés demeurent fortes pour les habitants des quartiers prioritaires.

Le dispositif emplois francs expérimenté depuis avril 2018 constitue le principal dispositif de lutte contre les discriminations à l'embauche des habitants des QPV et n'a pas d'équivalent à l'étranger. Sa mise en œuvre est complexe : certains demandeurs d'emploi éligibles, craignant un effet de stigmatisation, et malgré le bénéfice qu'ils peuvent en tirer, sont réticents à en faire la promotion. Par ailleurs, des employeurs, réfutant exercer toute discrimination à l'embauche, remettent en question le principe même de discrimination positive. A court terme, le dispositif ne semble pas faire changer les comportements des employeurs sur cet aspect, mais compte tenu des discriminations importantes liées à l'origine, réelle ou supposée, il pourrait permettre de rééquilibrer la « file d'attente » en faveur des personnes discriminées sur ce motif.

Si la résidence dans un quartier prioritaire de la ville constitue un motif de discrimination à l'embauche, les travaux entrepris dans le cadre de ce rapport tendent à montrer qu'elle n'est pas le facteur de discrimination le plus important, relativement à l'origine. Un dispositif tel que les emplois francs peut au mieux permettre de lutter *indirectement* contre les discriminations à l'embauche liées à l'origine.

Un point de vigilance mérite d'être relevé dans la mise en œuvre du dispositif afin de limiter les possibles effets d'aubaine et de préserver les moyens financiers de l'Etat. Un suivi rigoureux du dispositif, permettant notamment la comparaison du profil des personnes embauchées en emploi franc et celui des personnes éligibles mais embauchées en dehors du dispositif, doit être maintenu.

## ANNEXES

- 1- Membres du comité technique d'évaluation
- 2- Principaux résultats sur les difficultés d'emploi des habitants des quartiers prioritaires
- 3- Campagnes de testing : méthodologie, calendrier, résultats détaillées
- 4- Références bibliographiques
- 5- Enquête Kantar auprès des employeurs : méthodologie et questionnaire
- 6- Fiches actions de cinq lauréats du « challenge emplois francs » organisé par Pôle emploi
- 7- Méthode d'évaluation du dispositif des emplois francs par contrôles synthétiques

## Annexe 1 - Membres du comité d'évaluation

Le comité d'évaluation sur l'expérimentation des emplois francs a été coordonné par Stéphanie Mas (CGET - DST) et Benjamin Vignolles (Dares).

Les membres du comité d'évaluation sont :

- *Renaud Epstein*, Sciences Po Saint Germain-en-Laye, maître de conférences en science politique,
- *Miren Lafourcade*, Université Paris Saclay et Ecole d'économie de Paris, professeur d'économie,
- *Yannick L'Horty*, Université de Paris-Est-Marne-la-Vallée - Fédération Travail, emploi et politiques publiques, professeur d'économie et directeur de la fédération,
  
- *Sarah Audras-Marcy*, CGET - DST - Cellule évaluation, chargée d'évaluation,
- *Mégane Aussedat*, CGET - DVCU - Bureau Développement économique et emploi, chargée de mission,
- *Pascal Dieusaert*, CGET - DST - Bureau Observation des territoires en politique de la ville, chargé d'études statistiques,
- *Stéphanie Mas*, CGET - DST - Bureau Observation des territoires en politique de la ville, cheffe du bureau,
- *Sabine Thibaud*, CGET - DVCU - Bureau Développement économique et emploi, cheffe du bureau,
  
- *François Aventur*, Pôle emploi - Direction des statistiques, des études et de l'évaluation, adjoint au directeur,
- *Emmanuel Chion*, Pôle emploi - Direction des statistiques, des études et de l'évaluation, adjoint au directeur,
  
- *Olivier Barrat*, DGEFP - Mission Pilotage et performance, chef de mission,
- *Marie Borel*, DGEFP - Département de la stratégie, chargée de mission,
- *Mohamed Fofana*, DGEFP - Département de la stratégie, chargé de mission,
- *Nicolas Jouve*, DGEFP - Mission Affaires financières, chargé de mission,
- *Maëva Lamand*, DGEFP - Mission Pilotage et Performance, chargée de mission
- *Lucie Lestienne*, DGEFP - Mission Insertion professionnelle, chargée de mission,
- *Yann Debos*, DGEFP - Sous-direction Parcours d'accès à l'emploi, adjoint à la sous-directrice,
- *Laurent Suster*, DGEFP - Mission Insertion professionnelle, chef du bureau,
  
- *Félix Bonnetête*, Dares - Bureau Politiques de l'emploi, chargé d'études statistiques,
- *Benjamin Nefussi*, Dares - sous-direction suivi et évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle, sous-directeur (à partir de septembre 2018),
- *Marie Rey*, Dares - Bureau Politiques de l'emploi, adjointe au chef du bureau,
- *Benjamin Vignolles*, Dares - Bureau Politiques de l'emploi, chef du bureau
- *Philippe Zamora*, Dares - sous-direction suivi et évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle, sous-directeur (jusqu'en septembre 2018).

## Annexe 2 - Principaux résultats sur les difficultés d'emploi des habitants des quartiers prioritaires

La situation vis-à-vis de l'emploi reste très dégradée en quartiers prioritaires et les écarts demeurent importants en matière d'emploi entre ces territoires et le reste des unités urbaines qui les abritent (unités urbaines englobantes). Le taux de chômage des 15-64 ans est ainsi supérieur de plus de 15 points dans les quartiers prioritaires à celui des unités urbaines englobantes (24,7 % contre 9,2 %). Le taux d'activité (58,8 % en quartiers prioritaires) est également très sensiblement inférieur à celui des unités urbaines englobantes (72,4 %) illustrant par là même le fait que deux adultes sur cinq résidant en quartier prioritaire et en âge de travailler se retrouvent à l'écart du marché de l'emploi. Cette inactivité est particulièrement importante chez les femmes de 15 à 64 ans (49,4 % contre 31,4 % dans les autres quartiers des unités urbaines englobantes). Le taux d'emploi - part de personnes effectivement en emploi - est, chez les 15-64 ans habitant dans les quartiers prioritaires, de 44,3 % contre 65,8 % dans le reste des unités urbaines englobantes. La situation de l'emploi dans les quartiers prioritaires est donc particulièrement dégradée par rapport à celle des unités urbaines englobantes.

L'inactivité, c'est-à-dire la situation des personnes n'étant ni en emploi, ni au chômage est, dans les quartiers prioritaires, particulièrement élevée. Parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans, considérées comme en âge de travailler, le taux d'inactivité dépasse 40 %, soit 13,6 points de plus que dans les autres quartiers des unités urbaines englobantes. Cette inactivité, au sens du Bureau international du travail (BIT), se décompose en deux catégories de personnes.

Elle comprend, d'une part, celles qui sont en formation ou en études, ce qui les place ainsi en dehors du marché de l'emploi. Ces personnes représentent 12 % des 15-64 ans habitant dans les quartiers prioritaires. Le taux des jeunes (15-29 ans) des quartiers prioritaires en études ou en formation est plus élevé et se rapproche de celui des autres quartiers des unités urbaines englobant les quartiers prioritaires (35,5 %, contre 36,8 %). Cette augmentation de la formation chez les jeunes observée depuis 2015 s'inscrit dans le cadre du plan massif de formation porté par les pouvoirs publics qui a permis le doublement du nombre de demandeurs d'emploi en formation pour le porter à 500 000 et dont les effets perdurent en 2017.

L'inactivité comprend, d'autre part, les « autres inactifs », c'est-à-dire les personnes qui sont en dehors du marché de l'emploi pour d'autres raisons que le suivi d'études ou d'une formation : maladie, contraintes familiales, découragement, souhait de ne pas travailler, etc. Ces personnes qui représentent la part la plus importante des inactifs des quartiers prioritaires (29,2 % des 15-64 ans), sont proportionnellement plus nombreuses en quartiers prioritaires, ce qui explique la quasi-totalité de l'écart constaté en matière de taux d'activité entre quartiers prioritaires et autres quartiers des unités urbaines englobantes (-13,6 points d'écart).

Même si elle diminue entre 2016 et 2017, l'inactivité totale reste, en quartiers prioritaires, supérieure à celle mesurée en 2014 (41,2 %, contre 40,2 %). Cette augmentation résulte, notamment, de la progression de la part des jeunes en études ou formation (35,5 % en 2017, contre 33,5 % en 2014) et de l'augmentation de la part d'autres inactifs chez les personnes âgées de 30 à 49 ans (27,8 %, contre 26,7 % en 2014). En revanche, l'inactivité diminue sensiblement parmi les personnes âgées de 50 à 64 ans (44,6 % en 2017, contre 47,4 % en 2014).

Quelles que soient les caractéristiques d'âge ou de sexe, les taux d'inactifs en quartiers prioritaires sont nettement supérieurs à ceux des autres quartiers des unités urbaines englobantes, particulièrement chez les femmes (49,4 %, contre 31,4 %) et les 50-64 ans (44,6 %, contre 32,1 %).

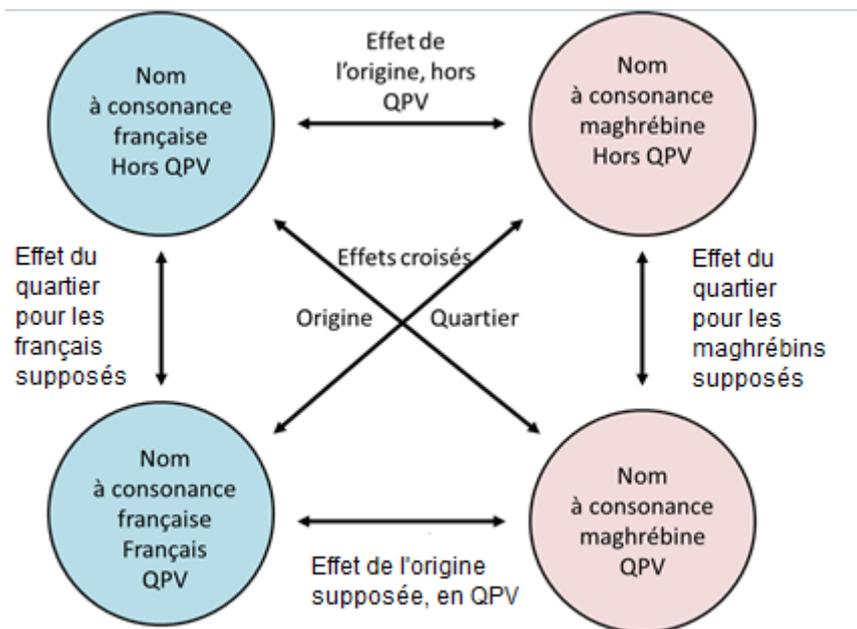
### Annexe 3 - Campagnes de testing : méthodologie, calendrier, résultats détaillées

A la demande du Commissariat Général à l’Egalité des Territoires, et dans le cadre de l’évaluation des emplois francs pilotée de façon conjointe par la DARES et le CGET, une équipe de chercheurs de la fédération TEPP a réalisé trois campagnes successives de testing afin de suivre l’évolution des discriminations dans l’accès à l’emploi des personnes habitant dans les quartiers expérimentaux des emplois francs. L’équipe était composée de Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L’Horty et Pascale Petit, du laboratoire ERUDITE de l’Université Paris-Est. Le projet de recherche a consisté à « Analyser par une Répétition de Testing les effets des Emplois Francs sur l’Accès à un Contrat de Travail » (projet ARTEFACT).

#### Quatre candidats fictifs, trois professions

L’étude couvre deux critères de discrimination, le lieu de résidence (habiter ou non dans un QPV expérimentateur des emplois francs) et l’origine, signalée par le nom et le prénom du candidat (un nom à consonance française ou à consonance maghrébine). En croisant ces deux critères, les auteurs construisent des groupes de quatre candidats fictifs qui recherchent un emploi dans trois domaines professionnels (serveur, chargé de clientèle et comptable). Ce type de protocole de test permet de mesurer deux types de discrimination conditionnelle et les effets croisés (cf. Schéma). Ces candidats sont localisés dans trois départements franciliens (l’Essonne, les Hauts-de Seine et la Seine Saint-Denis). Entre février 2018 et mai 2019, ils ont répondu au total à 2436 offres d’emploi, correspondant à 9744 envois de candidatures.

Schéma 1. Un test simple à quatre profils



Les identités des candidats fictifs étaient différentes dans les trois vagues de testing. Des exemples d’identités figurent dans le Tableau 1.

Tableau 1 : exemple d’identités des quatre candidats fictifs

Identité du candidat	Caractéristiques
Romain PETIT	Origine supposée française, hors QPV (référence)
Alexandre DUBOIS	Origine supposée française, QPV
Mohamed M'BAREK	Origine supposée maghrébine, hors QPV
Karim BENCHARGUI	Origine supposée maghrébine, QPV

Lecture : nous présentons dans ce tableau les identités des quatre candidats fictifs dans une profession où les hommes correspondent au sexe modal.

Les tests ont été déployés pour 3 professions type, correspondant à trois niveaux de qualifications différents.

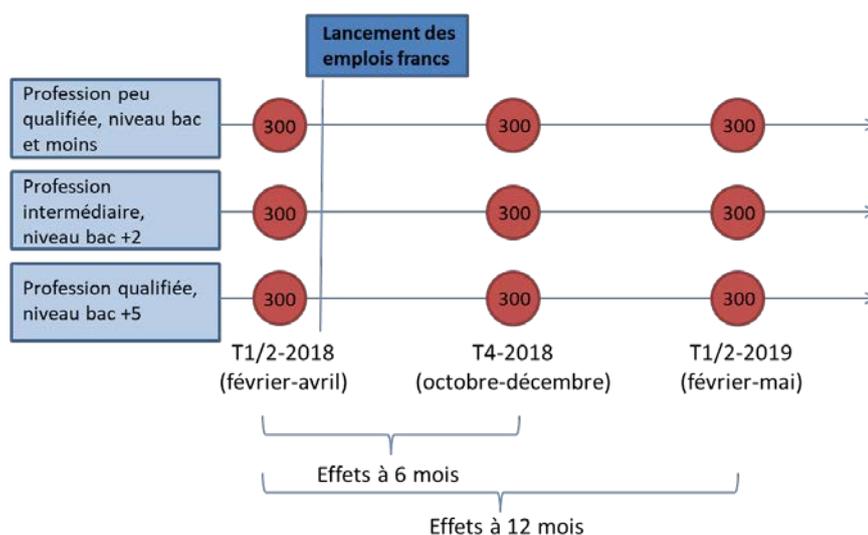
- Contrôleur de gestion et assimilé (niveau Bac + 5) ;
- Chargé de clientèle dans la banque et l'assurance (niveau Bac + 2) ;
- Serveur (niveau baccalauréat professionnel) ;

Pour chaque profession, les quatre candidatures fictives qui ont été envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi sont parfaitement similaires en termes de caractéristiques individuelles. Elles sont similaires en termes de diplômes, de parcours professionnel, d'expériences tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif.

### Trois vagues de test

Le projet a consisté à déployer cet appareillage de tests dans la dimension temporelle, en commençant dès le premier trimestre 2018, avant la mise en œuvre de la politique, prévue pour le mois d'avril (schéma 2). Puis, le même protocole a été répété tous les six mois. La deuxième collecte a eu lieu entre octobre et décembre 2018. La troisième phase de tests a eu lieu entre février et mai 2019. Cette organisation d'ensemble permet de mesurer les pénalités dans l'accès à l'emploi dont sont victimes les demandeurs d'emploi des quartiers sensibles avant la mise en œuvre des emplois francs, puis de mesurer comment ces pénalités sont modifiées par la politique publique.

Schéma 2. Calendrier des tests



### Avant la mise en œuvre des emplois francs : de fortes discriminations dans l'accès à l'emploi selon l'origine

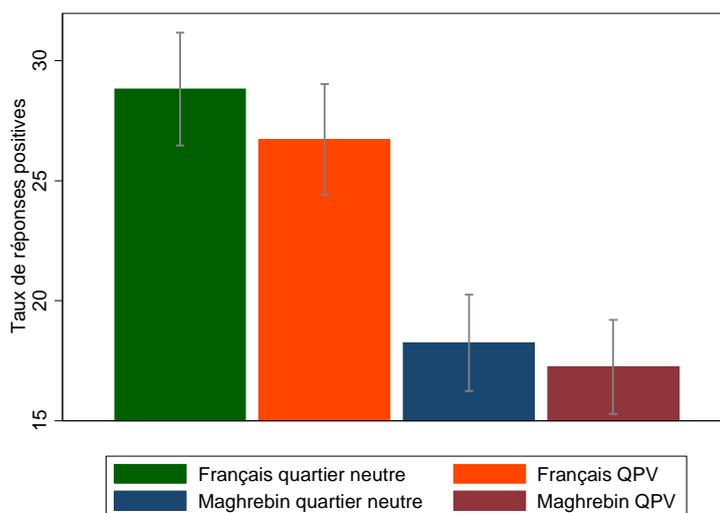
La première campagne a eu lieu entre février et avril 2018, avant le déploiement des emplois francs. Les résultats indiquent la présence de discrimination à l'embauche selon l'origine, mais ils ne permettent pas de conclure à l'existence d'une discrimination selon le lieu de résidence. Les taux bruts de réponse figurent dans le tableau 2. Il existe à la fois des différences selon les professions et selon les profils des candidats. On observe sur le Graphique 1, en vague 1, un taux de réponse supérieur d'environ 10 points de pourcentage du candidat présumé d'origine française par rapport au candidat présumé d'origine maghrébine quel que soit le lieu de résidence du candidat. Le candidat habitant en QPV a un taux de réponse légèrement plus faible que le candidat habitant en quartier neutre mais la différence n'est pas significative.

**Tableau 2. Taux brut de réponse par origine présumée, lieu de résidence et profession, en %**

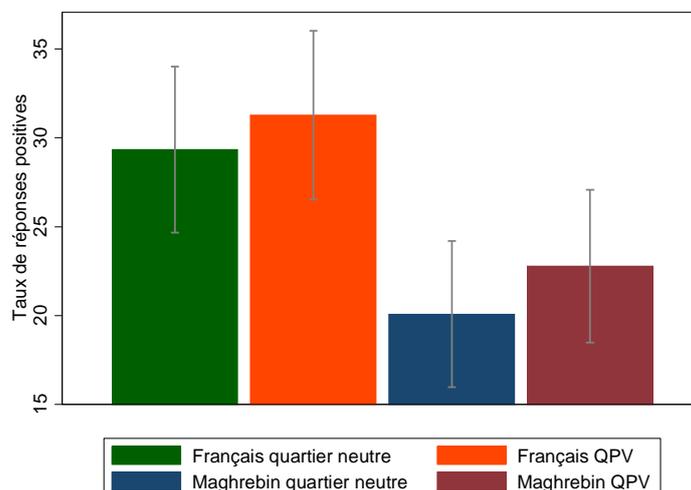
	Français		Maghrébin		Total
	quartier neutre	Français QPV	quartier neutre	Maghrébin QPV	
Vague 1					
Banque	40,45	39,33	30,34	29,78	34,97
Comptable	17,59	16,01	11,02	10,50	13,78
Serveur	33,78	30,86	19,59	18,02	25,56
Total	28,81	26,72	18,25	17,25	22,76
Vague 2					
Banque	43,64	47,27	38,18	40,00	42,27
Comptable	19,39	20,41	11,22	12,24	15,82
Serveur	31,13	33,02	18,87	23,58	26,65
Total	29,34	31,27	20,08	22,78	25,87
Vague 3					
Banque	42,5	40,00	27,50	20,00	32,5
Comptable	22,73	17,27	10,00	9,09	14,77
Serveur	28,92	28,92	19,28	20,48	24,40
Total	28,33	25,32	16,31	15,02	21,24

Notes : En vagues 2 et 3, seules les offres qui n'ont reçu aucun signal concernant le programme des emplois francs sont conservées dans l'estimation.

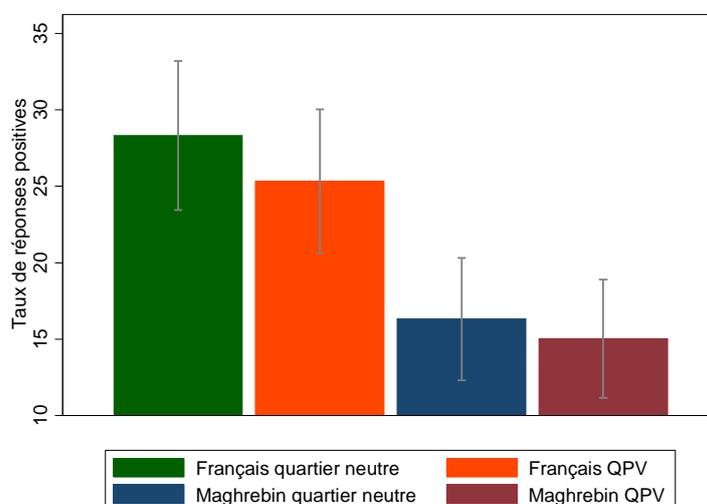
**Graphique 1. Taux de réponse par origine et lieu de résidence, en %**  
*1<sup>ère</sup> vague : février-avril 2018*



*2<sup>ème</sup> vague : octobre-décembre 2018*



*3<sup>ème</sup> vague : février-avril 2019*



Notes : Les intervalles de confiance à 90 % sont présentés. En vagues 2 et 3, seules les offres qui n'ont reçu aucun signal concernant le programme des emplois francs sont conservées dans l'estimation.

Les données collectées ont fait l'objet d'une exploitation économétrique qui confirme que le taux de réponse du candidat présumé d'origine maghrébine est significativement inférieur de 11 points de pourcentage à celui du candidat présumé d'origine française, après prise en compte de l'ensemble des variables de contrôle. L'écart est significatif pour les trois professions et dans les trois départements testés. En revanche, il n'existe pas de différence généralisée de taux de réponse entre le candidat résidant en QPV et le candidat résidant en quartier neutre. La différence n'est significative que lorsque la distance entre le lieu de résidence du candidat et l'emploi se situe entre 14 et 20 km et pour la profession de comptable.

### **Les écarts se maintiennent après la mise en œuvre des emplois francs**

Lors de la deuxième vague de tests, fin 2018, on constate une augmentation du taux de succès du candidat habitant en QPV qui bénéficie de l'aide emploi franc. Mais cette hausse n'est significative que pour le candidat présumé d'origine maghrébine et elle a lieu uniquement dans le département du Val-d'Oise. Elle n'est pas significative lorsque l'on distingue les trois professions ou les trois classes de distance. Par la suite, elle ne se maintient pas. Aucune variation significative des discriminations n'est observable lors de la troisième vague, relativement à la première. Cela est vérifié pour tous les profils de candidats et pour les trois professions. En troisième vague les niveaux de discrimination semblent ainsi revenir à ceux qu'ils étaient en vague 1.

L'étude montre également que les employeurs sont très sélectifs. Confrontés à quatre candidatures équivalentes en réponse à une même offre, ils ne répondent pas aux quatre candidats à la fois, dans plus de deux cas sur trois. Cette sélectivité diffère selon les professions, mais elle est relativement stable entre les trois vagues, pour les trois professions (mais en hausse pour les comptables). De façon générale, on constate que les professions où les taux de réponse sont les moins élevés (comptables) ne sont pas les plus sélectives (serveurs).

Ces résultats suggèrent une absence d'impact des emplois francs sur les décisions de recrutement des employeurs. Afin de déterminer si ce constat peut être associé à une éventuelle insuffisance d'information des employeurs sur le dispositif des emplois francs, les auteurs ont testé un renforcement du signal d'éligibilité aux emplois francs, de deux façons différentes. D'une part, dans la deuxième vague, un candidat mentionne dans la lettre de motivation que l'employeur peut bénéficier d'une prime dans le cadre des emplois francs. D'autre part, dans la troisième vague, le candidat fictif ajoute le dépliant de présentation du dispositif.

Ces signaux renforcés d'éligibilité au dispositif restent sans effet sur les chances d'être invité à un entretien d'embauche. Ils ne produisent aucune augmentation significative des taux de réponses, ni en vague 2, ni en vague 3. L'absence d'effet du dispositif serait donc sans relation avec un éventuel déficit d'information des employeurs. Même lorsque l'information est donnée de façon claire et directe, les employeurs ne modifient pas leurs comportements de recrutement.

#### Annexe 4 - Références bibliographiques

- Behaghel Luc, Chaisemartin Clément (de) and Gurgand Marc (2017), « Ready for boarding? The effects of a boarding school for disadvantaged students », *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(1), p. 140-164.
- Bertrand M. and Mullainathan S. (2004), « Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination », *The American Economic Review*, Vol. 94, No. 4, p. 991-1013.
- Bunel M., Ene E., L'Horty Y., et Petit P (2016-a), « Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi », *Revue Economique*, vol 67, n°3.
- Bunel M., L'Horty Y., et Petit P. (2016-b), « Discrimination based on place of residence and access to employment », *Urban Studies*, 53(2), p. 267-286.
- Chetty Raj, Hendren Nathaniel and Katz Lawrence (2016), « The effects of exposure to better neighborhoods on children: new evidence from the moving to opportunity experiment », *American Economic Review*, 106(4), p. 855-902.
- Chetty Raj, Hendren Nathaniel, Kline Patrick and Saez Emmanuel (2014), « Where is the land of opportunity? The geography of intergenerational mobility in the United States », *Quarterly Journal of Economics*, 129 (4), p. 1553-1623.
- Duguet E., L'Horty Y. et Petit P. (2016), « Discrimination résidentielle et origine ethnique : Une étude expérimentale sur les serveurs en Île de France », *Economie et Prévision*, n°206-207.
- Katz Lawrence, Kling Jeffrey R. and Liebman Jeffrey B. (2001), « Moving to opportunity in Boston: early results of a randomized mobility experiment », *Quarterly Journal of Economics*, 16(2), p. 607-654.
- Kling Jeffrey R., Liebman Jeffrey B. and Katz Lawrence (2007), « Experimental analysis of neighborhood effects », *Econometrica*, 75(1), p. 83-119.
- L'Horty Y., Bunel M., et Petit P. (2019), « Testing for Redlining in the Labor market », *Spatial Economic Analysis*, 14(2), p. 153-173.
- L'Horty Y. et Petit P. (2016), « Le lieu de résidence, vingtième critère de discriminations », in *L'œil d'or*, Collection critiques et cités, Département Futurs Urbains. 2016.
- L'Horty Y., Duguet E., du Parquet L., Petit P. et Sari F. (2011), « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France », *Economie et Statistique*, (447), p. 71-95.
- Neumark, D. et Simpson H. (2015), « Place-Based Policies », *Handbook of Regional and Urban Economics*, Chapter 18, Gilles Duranton, J. Vernon Henderson, William C. Strange (eds), Elsevier, Volume 5, Pages 1197-1287,
- Tunstall R., Green A., Lupton R., Watmough S. et Bates K. (2014), « Does Poor Neighbourhood Reputation Create a Neighbourhood Effect on Employment? The Results of a Field Experiment in the UK », *Urban Studies*, 51 (4), pp. 763-780.

## Annexe 5 - Enquête Kantar auprès des employeurs : méthodologie et questionnaire

Cette étude qualitative s'est matérialisée par la conduite d'entretiens individuels semi-directifs d'une durée d'une heure environ auprès de 30 chefs d'entreprise ou responsables RH dont :

- **15 dans des entreprises ayant eu recours au dispositif des emplois francs :**

*Taille de l'entreprise :*

- 5 entreprises de moins de 10 salariés
- 6 entreprises de 10 à 99 salariés
- 4 entreprises de 100 salariés ou plus.

*Secteur d'activité :*

- 7 tertiaire
- 5 commerce
- 3 construction, agriculture, industrie.

- **15 dans des entreprises n'ayant pas eu recours au dispositif des emplois francs pour des candidats éligibles.**

*Taille de l'entreprise :*

- 7 entreprises de moins de 10 salariés
- 4 entreprises de 10 à 99 salariés
- 4 entreprises de 100 salariés ou plus.

*Secteur d'activité :*

- 8 tertiaire
- 3 commerce
- 4 construction, agriculture, industrie.

Au global, l'échantillon a également été **réparti selon la zone géographique d'implantation de l'entreprise** :

- 15 en Ile-de-France
- 7 dans le Nord
- 4 dans les Bouches-du-Rhône
- 3 dans le Maine et Loire.

**Le niveau de formation des demandeurs d'emploi éligibles** est également volontairement diversifié :

- 6 ont un niveau de formation de I à III
- 9 ont un niveau IV
- 15 ont un niveau V, VI, AFS ou C31.

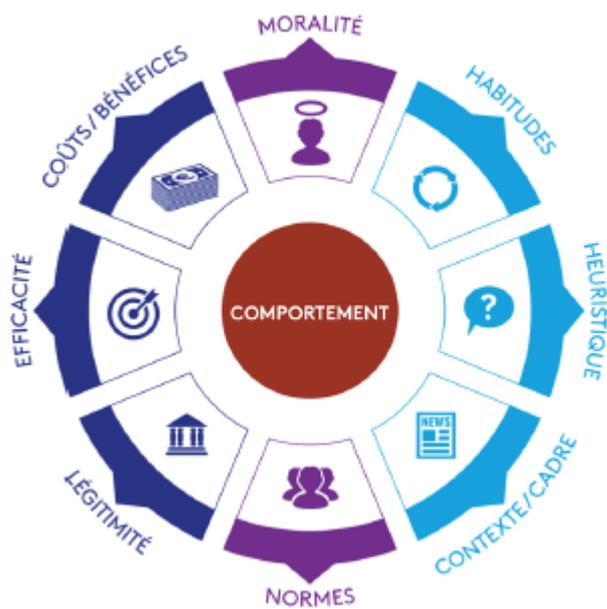
Les entretiens se sont déroulés **du 7 février au 5 mars 2019** :

- 25 entretiens ont été conduits par téléphone ;
- 5 en face à face.

La démarche utilisée par Kantar repose sur une approche « Behaviour Change ». Afin de comprendre les ressorts du recours actuel ou potentiel aux emplois francs, ils se sont appuyés sur un modèle d'analyse des changements de comportements.

Ce modèle permet d'aborder l'ensemble des dimensions conscientes ou moins conscientes, susceptibles d'intervenir dans l'adoption ou non d'un comportement. Il distingue 8 dimensions, qui ont servi de cadre d'analyse à l'identification des freins et leviers à l'acceptation de ce changement de comportement. Les dimensions situées à gauche du schéma ci-dessous représentent les influences réfléchies ou « conscientes ».

Les facteurs situés à droite sont davantage susceptibles d'opérer au niveau « automatique » ou « subconscient ». Enfin, les dimensions situées au milieu renvoient aux facteurs sociaux et relationnels.



# Etude qualitative auprès des chefs d'entreprise sur le recours au dispositif des emplois francs

Guide d'entretien auprès des entreprises  
éligibles ayant eu recours au dispositif  
des emplois francs

**KANTAR** PUBLIC=

**DICOM – Ministère du Travail**

**Kantar Public**

Guillaume Caline  
Maëlle Marchandon



## Remarques préliminaires

- Les entretiens seront conduits de manière semi directive :
  - Le psycho-sociologue se calera sur la logique du discours et les termes employés par les interviewés. Il veillera particulièrement à bien comprendre l'expérience du recrutement passant par le dispositif emplois francs : les raisons du recours, les sources d'information et les satisfactions / insatisfactions rencontrées.
  - Le guide d'entretien présenté dans les pages qui suivent fonctionne comme **un aide-mémoire** destiné à répertorier les points à aborder lors des entretiens. Il ne s'agit en aucun cas d'un questionnaire qui serait repris ligne par ligne.
- Les entretiens seront autant que possible enregistrés. Les interviewés en seront informés préalablement et il leur sera indiqué que cet enregistrement n'est qu'un support de travail qui sera détruit après l'analyse. Si l'un des interviewés refuse l'enregistrement, l'entretien sera seulement pris en note.
- La personne interrogée lors des entretiens sera prioritairement le chef d'entreprise (c'est-à-dire le décisionnaire en matière de politique RH), et en cas d'impossibilité une personne très impliquée dans les choix de politique RH et parfaitement capable d'expliquer les décisions de l'entreprise en la matière.

## Présentations (5 minutes)

### 1. Présentation rapide de l'enquête et son contexte

- REMERCIEMENTS POUR L'ENTRETIEN ACCORDE
- PRESENTATION DE L'ANIMATEUR
- PRESENTATION DE LA DEMARCHE ET DE L'OBJET DE L'ENTRETIEN :

Nous allons discuter pendant 1 heure de la vie de votre entreprise, et plus particulièrement d'emploi, de votre politique RH, et de recrutement. Ce qui m'importe, c'est de bien comprendre votre point de vue, comment vous voyez les choses. Dites-moi les choses le plus librement possible.

Cet entretien s'inscrit dans une étude que Kantar Public réalise à la demande de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle du Ministère du Travail (DGEFP). Le contact de votre entreprise nous a été transmis par Pôle emploi et la DGEFP parce que vous correspondez à un profil qui nous intéresse pour notre étude. Je vous en parlerai au cours de cet entretien.

- RAPPEL DES REGLES DE L'ENTRETIEN (ENREGISTREMENT) ET DE SA DUREE (1H)

Je tiens à vous rappeler que cet entretien est anonyme : vos réponses seront utilisées uniquement à des fins d'analyse et ne seront jamais reliées à vos nom et prénom.

### 2. Présentation rapide de l'interviewé

- PRENOM, AGE
- CENTRES D'INTERET, VALEURS
- PARCOURS PROFESSIONNEL, ROLE DANS LA POLITIQUE RH / LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT DE L'ENTREPRISE
- PRESENTATION DE L'ENTREPRISE :
  - ACTIVITE/SECTEUR
  - DATE DE CREATION ET PRINCIPALES ETAPES
  - SITUATION ACTUELLE (ECONOMIQUE, SOCIALE...)
  - NOMBRE DE SALARIES
  - NOMBRE D'ETABLISSEMENTS
  - PRESENCE D'UN SERVICE RH DEDIE

## 1. La politique RH et la politique de l'emploi dans l'entreprise (15 minutes)

### 1.1. La politique RH, la politique d'emploi

**« Pour commencer, je voudrais que nous parlions de votre politique RH, de votre politique d'emploi. »**

- Comment cette politique RH se caractérise-t-elle ?
  - Quelles sont ses spécificités ? [RELANCER SUR LES PROFILS DANS L'ENTREPRISE : AGE, LIEUX DE RESIDENCE, FORMATION, COMPETENCES...]
  - Qu'est-ce qui explique / justifie cette politique ?
  - Quels sont selon vous les points forts, les avantages de cette politique ?
  - Quels en sont à l'inverse les points faibles, les inconvénients ?
  - Quels sont vos projets pour les mois et années à venir en termes de recrutement et de politique RH ?
  - Avez-vous des difficultés à recruter ? Lesquelles ?
  - Est-ce que recruter local est un axe de recrutement ?
- Racontez-moi aujourd'hui comment les choses se passent quand vous souhaitez recruter un nouveau salarié.
  - A quelle fréquence recrutez-vous de nouveaux salariés ? Par exemple sur les 2 dernières années ?
  - Qui recrutez-vous ? Quel profil ? Quel âge ? Quelle formation ? Quelles compétences ?
  - Très concrètement, quelles sont les différentes étapes ?
    - A qui vous adressez-vous ?
    - Passez-vous des annonces ? Où ?
    - Avez-vous recours à Pôle emploi ? Pour quoi précisément ?
    - Comment sélectionnez-vous les candidats ? En fonction de quels critères ? Pourquoi ?
    - Au moment du recrutement, est-ce que vous prenez en compte le lieu de résidence du candidat ? A quel moment ? De quelle manière ?
  - Quels sont aujourd'hui les moyens à votre disposition, susceptibles de vous encourager à recruter ? [SI BESOIN, RELANÇER SUR AIDES TECHNIQUES / FINANCIERES]
    - Est-ce qu'il vous arrive d'avoir recours à des aides financières / des contrats aidés lors de vos recrutements ? Lesquels ? Pour quelles raisons ?

### 1.2. La politique RH et la lutte contre les discriminations

**« Je voudrais que nous parlions de la place de la lutte contre les discriminations dans votre politique RH. »**

- Quelle est la place de la lutte contre les discriminations dans la politique de recrutement de votre entreprise ?
  - Est-ce qu'il y a des choses qui ont été mises en place ? Lesquelles ?
  - Contre quels types de discrimination ?
  - Est-ce que vous avez des projets d'action à mettre en place dans ce domaine ? Lesquels ?
- Avez-vous une politique RH de lutte contre les discriminations liée spécifiquement au lieu de résidence ?
  - Si oui :
    - Quels lieux d'habitation sont concernés ?
    - Qu'avez-vous mis en place ?
    - Quand ?
    - Pour quelles raisons ?
    - Avez-vous été aidé pour le faire ? Par qui ?
  - Si non :

- Quels lieux seraient concernés ?
- Pourquoi n'en avez-vous pas mis en place ?
- Envisagez-vous de le faire à l'avenir ?
- Quelles seraient les raisons qui vous inciteraient à le faire ?

### 1.3. Connaissance du lieu de résidence et perception des QPV

- Aujourd'hui, que savez-vous du lieu d'habitation des personnes que vous employez ?
  - Quelles informations avez-vous / n'avez-vous pas ?
  - De ce que vous savez, où habitent principalement vos employés ?
  - Est-ce que c'est quelque chose qui rentre en ligne de compte au moment du recrutement ? De quelle manière ?
- Avez-vous entendu parler des Quartiers Prioritaires de la Ville ? [SI CE N'EST PAS LE CAS, VOIR SI LA PERSONNE A ENTENDU PARLE DES ZUS]
  - Spontanément, qu'est-ce que cela vous évoque ?
  - Qu'en savez-vous ?
  - Vous-même avez-vous déjà vécu / exercé en QPV ou à proximité ?
  - Quels lieux ou quartiers sont concernés près de votre entreprise ?
  - Quelles politiques d'aides sont mises en place pour les QPV ?
  - Depuis quand ?

[SI BESOIN : LES QPV SONT DES TERRITOIRES INFRA-URBAIN DEFINIS PAR LES POUVOIRS PUBLICS POUR ETRE LA CIBLE PRIORITAIRE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE EN FONCTION DES CONSIDERATIONS LOCALES LIEES AUX DIFFICULTES QUE CONNAISSENT LES HABITANTS DE CES TERRITOIRES.]

- De ce que vous en savez, combien de vos employés résident dans un QPV ?
- Que pensez-vous de l'idée d'embaucher quelqu'un habitant dans un QPV ?
  - Points positifs ?
  - Points négatifs ?
- D'après vous est-ce qu'il existe des discriminations à l'embauche pour les habitants des QPV ? Sur quoi d'après vous (manque de compétences, savoir-être) ? Pour quelles raisons ? Qu'en pensez-vous ?

## 2. Notoriété, freins et leviers au dispositif des emplois francs (30 minutes)

### 2.1. Notoriété et perception globale du dispositif des emplois francs

#### « Nous allons maintenant parler du dispositif des emplois francs »

- Avez-vous déjà entendu parler des emplois francs ? Que savez-vous de ce dispositif ?

LAISSER S'EXPRIMER LIBREMENT PUIS PRECISER :

« LES EMPLOIS FRANCS SONT UNE EXPERIMENTATION QUI CONSISTE EN UNE AIDE FINANCIERE VERSEE A TOUT EMPLOYEUR PRIVE QUI RECRUTE UN DEMANDEUR D'EMPLOI RESIDANT DANS CERTAINS QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA VILLE.

D'APRES LES INFORMATIONS QUI NOUS ONT ETE TRANSMISES PAR LA DGEFP ET POLE EMPLOI, UN OU PLUSIEURS EMPLOIS FRANCS ONT ETE SIGNES AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE. »

- Que connaissez-vous de ce dispositif ? [BIEN RELANCER POUR CONNAITRE TOUS LES DETAILS CONNUS.]
  - D'après vous, quels sont les objectifs de ce dispositif ?
    - Pourquoi a-t-il été mis en place ?
    - Par qui ? Pour quelles raisons ?
    - Est-ce que ce dispositif est une bonne chose à vos yeux ? Pour quelles raisons ?
  - Quels sont les avantages de recourir aux emplois francs d'après vous ?
    - Pour les entreprises en général ? Et pour vous / votre entreprise ?
      - Aide financière ? Quel montant ?
      - Autres avantages ?
    - Pour la situation économique de la France et pour résoudre le problème du chômage, qu'est-ce que cela peut apporter ?
    - Pensez-vous que ce dispositif soit efficace pour réduire le chômage dans les QPV ?
  - A quel type d'entreprise s'adresse-t-il ? S'adresse-t-il aux entreprises comme la vôtre ? Pourquoi dites-vous cela ?
    - D'après, vous est-ce qu'il faut que l'entreprise soit située dans un quartier de l'expérimentation pour pouvoir bénéficier de l'aide ? ANIMATEUR : BIEN PRÉCISER QUE L'ENTREPRISE PEUT ÊTRE SITUÉE N'IMPORTE OÙ. SEUL COMPTE LE QUARTIER DE RÉSIDENCE DU DEMANDEUR D'EMPLOI.

## 2.2. Perceptions approfondies du dispositif : les conditions et l'aide

- D'après ce que vous en savez, quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier du dispositif ?
  - Quel(s) type(s) de contrats sont concerné(s) ? Lesquels ne le sont pas ?
  - Quels demandeurs d'emplois sont concernés ? [BIEN RELANCER POUR SAVOIR SI L'EMPLOYEUR PENSE QU'IL EXISTE UNE LIMITE D'ÂGE, D'ANCIENNETÉ DE CHÔMAGE]
  - Que se passe-t-il selon vous si les conditions ne sont plus remplies ? (Déménagement du salarié)

L'ANIMATEUR RAPPELLE LE PRINCIPE DES EMPLOIS FRANCS ET LES CONDITIONS D'EMBAUCHE :

*Les emplois francs permettent aux entreprises qui embauchent des demandeurs d'emplois résidant dans certains Quartiers de la Politique de la Ville de bénéficier d'une aide financière. Il s'agit d'une expérimentation mise en place depuis le début de l'année 2018 dans certaines régions en France. [Animateur : préciser si nécessaire : les entreprises qui embauchent peuvent être localisées n'importe où en France.]*

*Les conditions à remplir pour prétendre à l'aide propre aux emplois francs sont les suivantes. Il faut :*

- *Embaucher un demandeur d'emploi, inscrit à Pôle emploi, qui réside dans l'un des quartiers faisant partie de l'expérimentation.*
- *Embaucher cette personne en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois entre le 1er avril 2018 et le 31 décembre 2019.*
- *Être une entreprise ou une association affiliée à l'assurance chômage.*
- *Ne pas embaucher une personne ayant fait partie de l'entreprise dans les 6 mois avant sa date d'embauche.*
- *Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste à pourvoir.*

*Si ces conditions sont remplies, il est possible de recruter un demandeur d'emploi en emploi franc : quel que soit son âge, son niveau de diplôme, son ancienneté d'inscription à Pôle emploi, son temps*

de travail au moment de l'embauche, sa rémunération au moment de l'embauche.

Pour bénéficier de l'aide, l'entreprise doit remplir le formulaire de demande d'aide et l'envoyer à Pole Emploi au plus tard 2 mois après la signature du contrat.

Le montant de l'aide, pour un temps plein :

- 5 000 euros par an sur 3 ans pour une embauche en CDI ;
- 2 500 euros par an sur 2 ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.

Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat.

- Est-ce qu'il y a des choses que vous découvrez ? Que vous ignoriez / qui vous surprennent ? Lesquelles ?
- Que pensez-vous de ces conditions ? Est-ce qu'elles vous semblent adaptées ? Trop larges / trop restrictives ? Lesquelles ? Pour quelles raisons ?
- Que pensez-vous du montant de l'aide ?
- Dans l'ensemble que pensez-vous du principe des emplois francs ? Qu'est-ce qui vous plaît ? Vous plaît moins ?
- Que pensez-vous du nom du dispositif « emplois francs » ?

PRECISEZ : « En 2013 une première version des emplois francs avait été mise en place. Elle concernait les jeunes de 16 à 30 ans vivant dans un quartier politique de la ville et qui justifiaient d'une recherche d'emploi de 12 mois au cours des 18 derniers mois. L'aide ne concernait que l'embauche en CDI. Ce dispositif avait ensuite été abandonné. »

- Est-ce que vous le saviez ? Y aviez-vous eu recours ou l'aviez-vous envisagé ? Pourquoi ?
- Que pensez-vous de l'élargissement des conditions des emplois francs dans la version actuelle ? Est-ce que cela vous semble une bonne chose ? Pourquoi ?

### 2.3. Le recours aux emplois francs au sein de l'entreprise

**« Nous allons maintenant parler des emplois francs au sein de votre entreprise »**

- Pour vous, dans votre entreprise, racontez-moi comment le recours aux emplois francs s'est passé.
  - Combien de personnes ont été embauchées avec ce dispositif ? Pour quel(s) type(s) d'emploi(s) ? (RELANCER : CDD/CDI, postes, niveaux de qualification, salaires)
  - Comment avez-vous connu le dispositif emplois-francs ?
  - Et comment avez-vous su que la/les personne(s) concernée(s) étaient éligible(s) au dispositif des emplois-francs ? A quel moment (avant / après l'embauche) ? Qui vous en a informé ? De quelle manière ?
    - Vous êtes-vous informé auprès de Pôle Emploi ?
    - Avez-vous vérifié l'éligibilité du quartier de résidence du candidat sur le site sig.ville.gouv.fr ?
  - Est-ce que les personnes recrutées en emplois-francs se savaient éligibles ? En ont-elles parlé avec vous ? Pourquoi ?
- Qu'est-ce qui vous a donné envie d'y avoir recours ? Qu'est-ce qui a compté dans ce choix ? [BIEN CREUSER SUR CE QUI A ETE DETERMINANT : L'AIDE ? LE SENTIMENT DE LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ? DE BIEN AGIR ? DE LUTTER CONTRE LE CHOMAGE DANS LES QPV ?]
  - Et ensuite, très concrètement, quelles ont été toutes les étapes ? Racontez-moi.

- Quelle a été la perception de cette embauche en utilisant le dispositif emplois francs au sein de votre entreprise ? Avez-vous communiqué sur cette démarche auprès de vos salariés ? Si oui, sous quel(s) angle(s) ?
    - Quelles difficultés avez-vous rencontrées ?
    - Avez-vous reçu de l'aide ? De la part de qui ?
    - RELANCER SUR LES DEMARCHES ET L'INFORMATION (NOTIFICATION D'ACCEPTATION / DATE PREVISIONNELLE DE VERSEMENT) : satisfait / pas satisfait ?
- Qu'est-ce que ce dispositif d'emplois francs a changé dans votre politique de recrutement ?
- Est-ce que ce dispositif a conduit à...
  - Faire des recrutements que vous n'auriez pas fait sans cette aide ?
  - Recruter quelqu'un vivant en QPV plutôt qu'un autre profil ?
    - Pour quelles raisons ?
    - Pourquoi avez-vous agi de cette manière ?
- Est-ce que le moment de l'aide a eu impact sur le type de recrutement (CDD ou CDI) ?
- Est-ce qu'elle a permis de financer une formation / un complément de salaire ? Autre chose ?
- Est-ce que ce dispositif a eu impact sur la manière dont vous percevez ou recrutez des personnes résidant en QPV ? De quelle manière ?
- Et aujourd'hui, êtes-vous satisfait d'avoir eu recours au dispositif des emplois francs ?
  - Quels aspects sont satisfaisants ?
  - Lesquels sont insatisfaisants ?
- Que pensez-vous...
  - Des démarches administratives à accomplir ?
    - Qu'est-ce qui vous a paru simple ? Compliqué ?
  - Du montant de l'aide ?
  - Qu'est-ce qui devrait être amélioré selon vous dans ce dispositif ?
- Et à l'avenir est-ce que vous pensez avoir encore recours à ces emplois francs ? Pour quelles raisons ?

### 3. Perception de la communication (15 minutes)

RELANCES A ADAPTER EN FONCTION DE CE QUI AURA DEJA ETE VU PRECEDEMMENT.

- Aviez-vous été informé sur le dispositif des emplois francs ?
  - Qu'avez-vous vu / lu / entendu ?
  - Quels sont les arguments que vous avez retenus ?
    - De qui émanaient-ils ?
- Est-ce quelque chose dont vous avez discuté avec d'autres chefs d'entreprise ou responsables RH ?
  - Qu'en disent-ils ?
  - Y ont-ils eu recours ?
  - Quelle image ont-ils du dispositif ?
- ...ou avec votre comptable, un représentant d'organisation professionnelle, etc ?
- Vous-même, vous êtes-vous renseigné sur le dispositif des emplois francs ?
  - Auprès de qui ?
  - Qu'avez-vous pu obtenir comme information ?

- Qu'auriez-vous aimé avoir comme information que vous n'avez pas obtenue ?
- Quelles sont les questions que vous vous posez sur ce dispositif ?

**« Aujourd'hui, de nombreuses entreprises qui embauchent des demandeurs d'emploi éligibles au dispositif ne font pas les démarches pour l'enregistrer comme emploi franc. »**

- A votre avis, quels éléments pourraient expliquer cette situation ?
- Qu'est-ce qui pourrait être mis en œuvre pour augmenter le recours au dispositif des emplois francs ?
  - Dans les modalités de mises en œuvre ?
  - Dans les démarches administratives ?
  - Dans la communication autour du dispositif ?
- Selon-vous, comment faudrait-il communiquer autour de ce dispositif ?
  - Quels arguments mettre en avant ?
  - Sous quelle forme ?
  - Avec quel vecteur ?

### **Test de la brochure et de l'affichette**

L'ANIMATEUR MONTRE OU ENVOIE PAR E-MAIL L'AFFICHETTE ET LA BROCHURE A L'INTERVIEWE. IL FAIT REAGIR A L'AFFICHETTE PUIS A LA BROCHURE :

- Est-ce que vous l'aviez déjà vu ? Où ? Qu'en aviez-vous pensé ?
- Qu'en pensez-vous ? Est-ce que cela vous paraît clair ? Pas clair ?
- Qu'est-ce qui vous plaît ? Vous plaît moins ?
- Est-ce que ce cela donne envie de se renseigner sur le dispositif ? Est-ce que ça donne envie de recourir au dispositif ?
- Par rapport à ce que nous nous sommes dit est-ce qu'il y a des choses qui vous semblent nouvelles, que vous avez apprises ? Qui vous ont surpris ?
- Quelles sont les choses qui manquent ? Qu'est-ce qui devrait être amélioré ?

### **Clôture de l'entretien**

Y a-t-il des choses que vous souhaiteriez ajouter ? Des choses qui n'ont pas été abordées au cours de cet entretien ? Laquelle en particulier ?

### **➤ REMERCIEMENTS**

# Etude qualitative auprès des chefs d'entreprise sur le recours au dispositif des emplois francs

Guide d'entretien auprès des entreprises éligibles n'ayant pas eu recours au dispositif des emplois francs

**KANTAR** PUBLIC=

**DICOM – Ministère du Travail**

**Kantar Public**

Guillaume Caline  
Maëlle Marchandon



## Remarques préliminaires

- Les entretiens seront conduits de manière semi directive :
  - Le psycho-sociologue se calera sur la logique du discours et les termes employés par les interviewés.
  - Le guide d'entretien présenté dans les pages qui suivent fonctionne comme **un aide-mémoire** destiné à répertorier les points à aborder lors des entretiens. Il ne s'agit en aucun cas d'un questionnaire qui serait repris ligne par ligne.
- Les entretiens seront autant que possible enregistrés. Les interviewés en seront informés préalablement et il leur sera indiqué que cet enregistrement n'est qu'un support de travail qui sera détruit après l'analyse. Si l'un des interviewés refuse l'enregistrement, l'entretien sera seulement pris en note.
- La personne interrogée lors des entretiens sera prioritairement le chef d'entreprise (c'est-à-dire le décisionnaire en matière de politique RH), et en cas d'impossibilité une personne très impliquée dans les choix de politique RH et parfaitement capable d'expliquer les décisions de l'entreprise en la matière.

## Présentations (5 minutes)

### 3. Présentation rapide de l'enquête et son contexte

- REMERCIEMENTS POUR L'ENTRETIEN ACCORDE
- PRESENTATION DE L'ANIMATEUR
- PRESENTATION DE LA DEMARCHE ET DE L'OBJET DE L'ENTRETIEN :

Nous allons discuter pendant 1 heure de la vie de votre entreprise, et plus particulièrement d'emploi, de votre politique RH, et de recrutement. Ce qui m'importe, c'est de bien comprendre votre point de vue, comment vous voyez les choses. Dites-moi les choses le plus librement possible.

Cet entretien s'inscrit dans une étude que Kantar Public réalise à la demande de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle du Ministère du Travail (DGEFP). Le contact de votre entreprise nous a été transmis par Pôle Emploi et la DGEFP parce que vous correspondez à un profil qui nous intéresse pour notre étude. Je vous en parlerai au cours de cet entretien.

- RAPPEL DES REGLES DE L'ENTRETIEN (ENREGISTREMENT) ET DE SA DUREE (1H)

Je tiens à vous rappeler que cet entretien est anonyme : vos réponses seront utilisées uniquement à des fins d'analyse et ne seront jamais reliées à vos nom et prénom.

### 4. Présentation rapide de l'interviewé

- PRENOM, AGE
- CENTRES D'INTERET, VALEURS
- PARCOURS PROFESSIONNEL, ROLE DANS LA POLITIQUE RH / LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT DE L'ENTREPRISE
- PRESENTATION DE L'ENTREPRISE :
  - ACTIVITE/SECTEUR
  - DATE DE CREATION ET PRINCIPALES ETAPES
  - SITUATION ACTUELLE (ECONOMIQUE, SOCIALE...)
  - NOMBRE DE SALARIES
  - NOMBRE D'ETABLISSEMENTS
  - PRESENCE D'UN SERVICE RH DEDIE

## 4. La politique RH et la politique de l'emploi dans l'entreprise (15 minutes)

### 4.1. La politique RH, la politique d'emploi

**« Pour commencer, je voudrais que nous parlions de votre politique RH, de votre politique d'emploi. »**

- Comment cette politique RH se caractérise-t-elle ?
  - Quelles sont ses spécificités ? [RELANCER SUR LES PROFILS DANS L'ENTREPRISE : AGE, LIEUX DE RESIDENCE, FORMATION, COMPETENCES...]
  - Qu'est-ce qui explique / justifie cette politique ?
  - Quels sont selon vous les points forts, les avantages de cette politique ?
  - Quels en sont à l'inverse les points faibles, les inconvénients ?
  - Quels sont vos projets pour les mois et années à venir en termes de recrutement et de politique RH ?
  - Avez-vous des difficultés à recruter ? Lesquelles ?
  - Est-ce que recruter local est un axe de recrutement ?
- Racontez-moi aujourd'hui comment les choses se passent quand vous souhaitez recruter un nouveau salarié.
  - A quelle fréquence recrutez-vous de nouveaux salariés ? Par exemple sur les 2 dernières années ?
  - Qui recrutez-vous ? Quel profil ? Quel âge ? Quelle formation ? Quelles compétences ?
  - Très concrètement, quelles sont les différentes étapes ?
    - A qui vous adressez-vous ?
    - Passez-vous des annonces ? Où ?
    - Avez-vous recours à Pôle Emploi ? Pour quoi précisément ?
    - Comment sélectionnez-vous les candidats ? En fonction de quels critères ? Pourquoi ?
    - Au moment du recrutement, est-ce que vous prenez en compte le lieu de résidence du candidat ? A quel moment ? De quelle manière ?
  - Quels sont aujourd'hui les moyens à votre disposition, susceptibles de vous encourager à recruter ? [SI BESOIN, RELANCER SUR AIDES TECHNIQUES / FINANCIERES]
    - Est-ce qu'il vous arrive d'avoir recours à des aides financières / des contrats aidés lors de vos recrutements ? Lesquels ? Pour quelles raisons ?

### 4.2. La politique RH et la lutte contre les discriminations

**« Je voudrais que nous parlions de la place de la lutte contre les discriminations dans votre politique RH. »**

- Quelle est la place de la lutte contre les discriminations dans la politique de recrutement de votre entreprise ?
  - Est-ce qu'il y a des choses qui ont été mises en place ? Lesquelles ?
  - Contre quels types de discrimination ?
  - Est-ce que vous avez des projets d'action à mettre en place dans ce domaine ? Lesquels ?
- Avez-vous une politique RH de lutte contre les discriminations liée spécifiquement au lieu de résidence ?

- Si oui :
  - Quels lieux d'habitation sont concernés ?
  - Qu'avez-vous mis en place ?
  - Quand ?
  - Pour quelles raisons ?
  - Avez-vous été aidé pour le faire ? Par qui ?
- Si non :
  - Quels lieux seraient concernés ?
  - Pourquoi n'en avez-vous pas mis en place ?
  - Envisagez-vous de le faire à l'avenir ?
  - Quelles seraient les raisons qui vous inciteraient à le faire ?

#### 4.3. Connaissance du lieu de résidence et perception des QPV

- Aujourd'hui, que savez-vous du lieu d'habitation des personnes que vous employez ?
  - Quelles informations avez-vous / n'avez-vous pas ?
  - De ce que vous savez, où habitent principalement vos employés ?
  - Est-ce que c'est quelque chose qui rentre en ligne de compte au moment du recrutement ? De quelle manière ?
- Avez-vous entendu parler des Quartiers Prioritaires de la Ville ? [SI CE N'EST PAS LE CAS, VOIR SI LA PERSONNE A ENTENDU PARLE DES ZUS]
  - Spontanément, qu'est-ce que cela vous évoque ?
  - Qu'en savez-vous ?
  - Vous-même avez-vous déjà vécu / exercé en QPV ou à proximité ?
  - Quels lieux ou quartiers sont concernés près de votre entreprise ?
  - Quelles politiques d'aides sont mises en place pour les QPV ?
  - Depuis quand ?

[SI BESOIN : LES QPV SONT DES TERRITOIRES INFRA-URBAIN DEFINIS PAR LES POUVOIRS PUBLICS POUR ETRE LA CIBLE PRIORITAIRE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE EN FONCTION DES CONSIDERATIONS LOCALES LIEES AUX DIFFICULTES QUE CONNAISSENT LES HABITANTS DE CES TERRITOIRES.]

- De ce que vous en savez, combien de vos employés résident dans un QPV ?
- Que pensez-vous de l'idée d'embaucher quelqu'un habitant dans un QPV ?
  - Points positifs ?
  - Points négatifs ?
- D'après vous est-ce qu'il existe des discriminations à l'embauche pour les habitants des QPV ? Sur quoi d'après vous (manque de compétences, savoir-être) ? Pour quelles raisons ? Qu'en pensez-vous ?

## 5. Notoriété, freins et leviers au dispositif des emplois francs (30 minutes)

### 5.1. Notoriété et perception globale du dispositif des emplois francs

« Nous allons maintenant parler du dispositif des emplois francs »

- Avez-vous déjà entendu parler des emplois francs ? Que savez-vous de ce dispositif ?

LAISSER S'EXPRIMER LIBREMENT PUIS PRECISER :

« LES EMPLOIS FRANCS SONT UNE EXPERIMENTATION QUI CONSISTE EN UNE AIDE FINANCIERE VERSEE A TOUT EMPLOYEUR PRIVE QUI RECRUTE UN DEMANDEUR D'EMPLOI RESIDANT DANS CERTAINS QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA VILLE. »

- Que connaissez-vous de ce dispositif ? [BIEN RELANCER POUR CONNAITRE TOUS LES DETAILS CONNUS.]
  - D'après vous, quels sont les objectifs de ce dispositif ?
    - Pourquoi a-t-il été mis en place ?
    - Par qui ? Pour quelles raisons ? BIEN CREUSER POUR VOIR SI LE POINT SUIVANT EST CONNU : LE DISPOSITIF DES EMPLOIS FRANCS A ETE MIS EN PLACE UNE PREMIERE FOIS PAR LE GOUVERNEMENT DE JEAN-MARC AYRAULT EN 2013, PUIS ABANDONNE. IL A ETE REMIS EN PLACE PAR LE GOUVERNEMENT D'EDOUARD PHILIPPE EN 2018
    - SI LE REpondANT CONNAISSAIT LA PREMIERE MISE EN PLACE SOUS LE GOUVERNEMENT DE JEAN-MARC AYRAULT : Selon vous, existe-t-il des différences entre les deux dispositifs ? Lesquelles ?
    - Est-ce que ce dispositif est une bonne chose à vos yeux ? Pour quelles raisons ?
  - Quels sont les avantages de recourir aux emplois francs d'après vous ?
    - Pour les entreprises en général ? Et pour vous / votre entreprise ?
      - Aide financière ? Quel montant ?
      - Autres avantages ?
    - Pour la situation économique de la France et pour résoudre le problème du chômage, qu'est-ce que cela peut apporter ?
    - Pensez-vous que ce dispositif soit efficace pour réduire le chômage dans les QPV ?
  - A quel type d'entreprise s'adresse-t-il ? S'adresse-t-il aux entreprises comme la vôtre ? Pourquoi dites-vous cela ?
    - D'après, vous est-ce qu'il fait que l'entreprise soit située dans un quartier de l'expérimentation pour pouvoir bénéficier de l'aide ? ANIMATEUR : BIEN PRECISER QUE L'ENTREPRISE PEUT ETRE SITUEE N'IMPORTE OU. SEUL COMPTE LE QUARTIER DE RESIDENCE DU DEMANDEUR D'EMPLOI.

## 5.2. Perceptions approfondies du dispositif : les conditions et l'aide

- D'après ce que vous en savez, quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier du dispositif ?
  - Quel(s) type(s) de contrats sont concerné(s) ? Lesquels ne le sont pas ?

- Quels demandeurs d'emplois sont concernés ? [BIEN RELANCER POUR SAVOIR SI L'EMPLOYEUR PENSE QU'IL EXISTE UNE LIMITE D'ÂGE, D'ANCIENNETE DE CHOMAGE]
- Que se passe-t-il selon vous si les conditions ne sont plus remplies ? (Déménagement du salarié)

L'ANIMATEUR RAPPELLE LE PRINCIPE DES EMPLOIS FRANCS ET LES CONDITIONS D'EMBAUCHE :

*Les emplois francs permettent aux entreprises qui embauchent des demandeurs d'emplois résidant dans certains Quartiers de la Politique de la Ville de bénéficier d'une aide financière. Il s'agit d'une expérimentation mise en place depuis le début de l'année 2018 dans certaines régions en France.*

*[Animateur : préciser si nécessaire : les entreprises qui embauchent peuvent être localisées n'importe où en France.]*

*Les conditions à remplir pour prétendre à l'aide propre aux emplois francs sont les suivants. Il faut :*

- *Embaucher un demandeur d'emploi, inscrit à Pôle emploi, qui réside dans l'un des quartiers faisant partie de l'expérimentation.*
- *Embaucher cette personne en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois entre le 1er avril 2018 et le 31 décembre 2019.*
- *Être une entreprise ou une association affiliée à l'assurance chômage.*
- *Ne pas embaucher une personne ayant fait partie de l'entreprise dans les 6 mois avant sa date d'embauche.*
- *Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste à pourvoir.*

*Si ces conditions sont remplies, il est possible de recruter un demandeur d'emploi en emploi franc : quel que soit son âge, son niveau de diplôme, son ancienneté d'inscription à Pôle emploi, son temps de travail au moment de l'embauche, sa rémunération au moment de l'embauche.*

*Pour bénéficier de l'aide, l'entreprise doit remplir le formulaire de demande d'aide et l'envoyer à Pole Emploi au plus tard 2 mois après la signature du contrat.*

*Le montant de l'aide, pour un temps plein :*

- *5 000 euros par an sur 3 ans pour une embauche en CDI ;*
- *2 500 euros par an sur 2 ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.*

*Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat.*

- Est-ce qu'il y a des choses que vous découvrez ? Que vous ignoriez / qui vous surprennent ? Lesquelles ?
- Que pensez-vous de ces conditions ? Est-ce qu'elles vous semblent adaptées ? Trop larges / trop restrictives ? Lesquelles ? Pour quelles raisons ?
- Que pensez-vous du montant de l'aide ?
- Dans l'ensemble que pensez-vous du principe des emplois francs ? Qu'est-ce qui vous plaît ? Vous plaît moins ?

- Est-ce que c'est quelque chose que vous pourriez envisager pour votre entreprise ? Pour quelles raisons ?
- Que pensez-vous du nom du dispositif « emplois francs » ?

PRECISEZ : « En 2013 une première version des emplois francs avait été mise en place. Elle concernait les jeunes de 16 à 30 ans vivant dans un quartier politique de la ville et qui justifiaient d'une recherche d'emploi de 12 mois au cours des 18 derniers mois. L'aide ne concernait que l'embauche en CDI. Ce dispositif avait ensuite été abandonné. »

- Est-ce que vous le saviez ? Y aviez-vous eu recours ou l'aviez-vous envisagé ? Pourquoi ?
- Que pensez-vous de l'élargissement des conditions des emplois francs dans la version actuelle ? Est-ce que cela vous semble une bonne chose ? Pourquoi ?

### 5.3. Le non-recours aux emplois francs au sein de l'entreprise

**« Nous allons maintenant parler des emplois francs au sein de votre entreprise »**

**D'APRES LES INFORMATIONS QUI NOUS ONT ETE TRANSMISES PAR LA DGEFP ET POLE EMPLOI, VOTRE ENTREPRISE A PROCEDÉ AU COURS DES DERNIERS MOIS A UN OU DES RECRUTEMENTS QUI ETAIENT ELIGIBLES AUX EMPLOIS FRANCS MAIS VOUS N'AVEZ PAS FAIT DE DEMANDE D'EMPLOIS FRANCS. »**

- Est-ce que vous le saviez ?

*Si la personne savait que ce(s) recrutement(s) étai(en)t éligible(s) au dispositif d'emplois francs*

- A quel type d'emploi / de poste est-ce que cela correspondait ?
- Et comment avez-vous su que la/les personne(s) concernée(s) étaient éligible(s) au dispositif des emplois-francs ? Qui vous en a informé ? De quelle manière ?
- Pourquoi n'avez-vous pas eu recours aux emplois francs et fait une demande d'aide ? Qu'est-ce qui a compté dans votre décision ? BIEN CREUSER.
  - RELANCER : MANQUE DE TEMPS / CRAINTE DE DEMARCHES TROP LOURDES (PIECES JUSTIFICATIVES DIFFICILES A OBTENIR ?) / DELAIS TROP COURTS POUR ADRESSER LA DEMANDE D'AIDE/ MONTANT DE L'AIDE INSUFFISANTE / REFUS DE PRINCIPE D'AIDE.
- Qu'est-ce qui aurait pu vous inciter à le faire ? A quelles conditions est-ce que vous l'auriez fait ?
  - De quoi est-ce que vous auriez besoin ?
- Qu'est-ce qui vous inciterait à le faire pour de futures embauches ?
  - Et au contraire qu'est-ce qui pourrait vous dissuader ?

*Si la personne ignorait que ce(s) recrutement(s) étai(en)t éligible(s) au dispositif d'emplois francs*

- Est-ce que vous voyez de quels recrutements il peut s'agir ? Est-ce que cela vous étonne ?
- Pourquoi ne saviez-vous pas que le(s) recrutement(s) étai(en)t éligible(s) ?
  - BIEN CREUSER ET IDENTIFIER LE OU LES POINTS DE MECONNAISSANCE : IGNORANCE DU DISPOSITIF DES EMPLOIS FRANCS OU CONFUSION SUR LES CONDITIONS / IGNORANCE DU LIEU DE RESIDENCE DES DEMANDEURS D'EMPLOI / IGNORANCE DES DEMARCHES A ACCOMPLIR.
  - BIEN CREUSER NOTAMMENT SI LA PERSONNE ETAIT EN CONTACT AVEC UN OPERATEUR DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI (POLE EMPLOI, MISSION LOCALES) POUR CES RECRUTEMENTS : est-ce que vous aviez déposé une offre auprès de ces opérateurs ? Est-ce que vous leur aviez demandé des informations / demandes de renseignements sur des aides possibles ?
- Si l'on vous avait informé que ce recrutement était éligible aux emplois francs auriez-vous fait une demande ? Pour quelles raisons ?
- Est-ce que vous pensez que l'éligibilité pourrait influencer votre choix de recruter tel ou tel candidat ? Pour quelles raisons ?
- Et comment auriez-vous aimé être informé de cela ? Qu'est-ce qui aurait été le plus adapté pour vous ? A quel moment du recrutement ?
- Qu'est-ce qui pourrait vous inciter à faire une demande d'emplois francs pour de futures embauches ? A quelles conditions est-ce que vous pourriez le faire ? BIEN CREUSER : L'AIDE ? LE SENTIMENT DE LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ? DE BIEN AGIR ? DE LUTTER CONTRE LE CHOMAGE DANS LES QPV ?
  - De quoi est-ce que vous auriez besoin ?
- Et au contraire qu'est-ce qui pourrait vous dissuader ? BIEN CREUSER.

## 6. Perception de la communication (15 minutes)

RELANCES A ADAPTER EN FONCTION DE CE QUI AURA DEJA ETE VU PRECEDEMMENT.

- Aviez-vous été informé sur le dispositif des emplois francs ?
  - Qu'avez-vous vu / lu / entendu ?
  - Quels sont les arguments que vous avez retenus ?
    - De qui émanaient-ils ?
- Est-ce quelque chose dont vous avez discuté avec d'autres chefs d'entreprise ou responsables RH ?
  - Qu'en disent-ils ?
  - Y ont-ils eu recours ?
  - Quelle image ont-ils du dispositif ?
- ...ou avec votre comptable, un représentant d'organisation professionnelle, etc ?
- Vous-même, vous êtes-vous renseigné sur le dispositif des emplois francs ?
  - Auprès de qui ?

- Qu'avez-vous pu obtenir comme information ?
- Qu'auriez-vous aimé avoir comme information que vous n'avez pas obtenue ?
- Quelles sont les questions que vous vous posez sur ce dispositif ?

**« Aujourd'hui, de nombreuses entreprises qui embauchent des demandeurs d'emploi éligibles au dispositif ne font pas les démarches pour l'enregistrer comme emploi franc. »**

- A votre avis, quels éléments pourraient expliquer cette situation ?
- Qu'est-ce qui pourrait être mis en œuvre pour augmenter le recours au dispositif des emplois francs ?
  - Dans les modalités de mises en œuvre ?
  - Dans les démarches administratives ?
  - Dans la communication autour du dispositif ?
- Selon-vous, comment faudrait-il communiquer autour de ce dispositif ?
  - Quels arguments mettre en avant ?
  - Sous quelle forme ?
  - Avec quel vecteur ?

### **Test de la brochure et de l'affichette**

L'ANIMATEUR MONTRE OU ENVOIE PAR E-MAIL L'AFFICHETTE ET LA BROCHURE A L'INTERVIEWE. IL FAIT REAGIR A L'AFFICHETTE PUIS A LA BROCHURE :

- Est-ce que vous l'aviez déjà vu ? Où ? Qu'en aviez-vous pensé ?
- Qu'en pensez-vous ? Est-ce que cela vous paraît clair ? Pas clair ?
- Qu'est-ce qui vous plaît ? Vous plaît moins ?
- Est-ce que ce cela donne envie de se renseigner sur le dispositif ? Est-ce que ça donne envie de recourir au dispositif ?
- Par rapport à ce que nous nous sommes dit est-ce qu'il y a des choses qui vous semblent nouvelles, que vous avez apprises ? Qui vous ont surpris ?
- Quelles sont les choses qui manquent ? Qu'est-ce qui devrait être amélioré ?

### **Clôture de l'entretien**

Y a-t-il des choses que vous souhaiteriez ajouter ? Des choses qui n'ont pas été abordées au cours de cet entretien ? Laquelle en particulier ?

➤ **REMERCIEMENTS**

## Annexe 6 - Fiches actions de cinq lauréats du « challenge emplois francs » organisé par Pôle emploi

### Fiche action 1

	<h2>Visualisation des lieux QPV</h2>
<b>Porteur de l'action</b>	<b>Agence de VIRY-CHATILLON (région Ile-de-France)</b>
<b>Partenaires internes ou externes</b>	Missions locales concernées / PLIE / Tingari (prestataire activ'emploi)
<b>Moyens financiers nécessaires</b>	Prévoir l'impression des affiches en couleur, en grand format et plastifiées
<b>Constat /Contexte</b>	Méconnaissance des emplois francs par les personnes éligibles et les recruteurs locaux
<b>Objectifs de l'action</b>	<p>Favoriser la promotion des emplois francs en s'appuyant sur des repères connus des demandeurs d'emploi : lieux de résidence → c'est mon quartier → j'habite ici donc ça me concerne, mais aussi mon voisin</p> <p>Les affiches, notamment la cartographie et les photographies des QPV, permettent aux demandeurs d'emploi, et aux employeurs, de prendre conscience des zones concernées</p>
<b>Public concerné</b>	Tous les demandeurs d'emploi éligibles et les entreprises concernées
<b>Descriptif de l'action</b>	<p>L'agence a réalisé une affiche personnalisée avec une photo des QPV de l'agence et une cartographie pour montrer la zone concernée. Cette affiche est installée dans tous les bureaux de réception et à l'accueil.</p> <p>Les demandeurs et recruteurs réagissent et posent des questions sur les emplois francs. Ils communiquent également sur le sujet autour d'eux sans complexe.</p>
<b>Durée de l'action</b>	Durée indéterminée
<b>Nombre de participants (réel ou estimé)</b>	Visible par tous les demandeurs d'emploi et les recruteurs qui se rendent en agence
<b>Résultats</b>	Les demandeurs se sentent plus impliqués lorsqu'ils visualisent leurs quartiers via les affiches

<b>Points de vigilance</b>	Cette affiche est un premier niveau d'information, il est important de bien valider les conditions d'éligibilité avec un conseiller
<b>Perspectives</b>	Action facile à généraliser sur l'ensemble des territoires concernés : Les photos sont récupérées via Internet et le plan est disponible via le <a href="http://sig-ville.gouv.fr">sig-ville.gouv.fr</a>



*Mon quartier,  
c'est aussi mon atout !*



**Valorisez vos  
compétences !**  
Et informez les recruteurs  
qu'ils peuvent recevoir  
une prime

**EN SAVOIR PLUS** 

**emplois francs**  **3 conditions**

- Être inscrit à Pôle emploi
- Résider en quartier prioritaire de la politique de la ville
- Signer le contrat entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 décembre 2019

   @Minist\_Territoir / @Min\_Territoires

**Nos quartiers concernés sont :**

*La Grande Borne Le plateau //Grigny – Grigny 2 // Ris Le Plateau*



Fiche action 2

	<p align="center"><b>Partenariat avec l'agence de développement économique et les bailleurs sociaux pour mobiliser les demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires</b></p>
<p><b>Porteur de l'action</b></p>	<p><b>Agence Pôle emploi Angers Capucins (région Pays-de-la-Loire)</b></p>
<p><b>Partenaires internes ou externes</b></p>	<p>Angers Loire Développement (agence de développement économique d'Angers Loire Métropole), bailleurs sociaux, et entreprises du territoire</p>
<p><b>Moyens financiers nécessaires</b></p>	<p align="center">-</p>
<p><b>Constat /Contexte</b></p>	<p>Les habitants des quartiers prioritaires sont des publics difficiles à toucher, ils postulent rarement aux offres d'emploi et sont peu réceptifs aux campagnes mails, SMS, appels ou autres types de sourcing « classiques ». Il n'est pas simple pour Pôle emploi de mobiliser ces publics, notamment pour répondre aux besoins des entreprises qui souhaitent bénéficier de l'aide « emploi franc » pour un volume important de recrutements.</p>
<p><b>Objectifs de l'action</b></p>	<p>Mieux informer et mobiliser les habitants des quartiers prioritaires en s'appuyant sur les partenaires du territoire et en modifiant nos modes de communication.</p>
<p><b>Public concerné</b></p>	<p>Les habitants des quartiers prioritaires d'Angers : La Roseraie et Belle Beille.</p>
<p><b>Descriptif de l'action</b></p>	<p>L'agence Angers Capucins a sollicité l'agence de développement économique « Angers Loire Développement » pour leur proposer d'utiliser leur partenariat avec les bailleurs sociaux qui consiste à faire déposer des informations, par leurs gardiens d'immeubles, salariés en nettoyage, directement dans les boîtes aux lettres des habitants des quartiers. Pôle emploi a élaboré des flyers qui invitent les habitants à des « cafés de l'emploi », organisés dans leurs quartiers, et où sont présents des représentants des entreprises à la recherche de candidats, l'agence Angers Loire Développement et Pôle emploi.</p>
<p><b>Durée de l'action</b></p>	<p>- Première action pour la plateforme CORIOLIS (téléphonie) : ½ journée pour le Café de l'emploi avec la présentation de l'entreprise et du recrutement en présence des candidats (environ 100). 70 candidats intéressés ont été recontactés pour les inscrire en session MRS (méthode de recrutement par simulation).</p> <p>- Deuxième action pour BURGER KING : 2 ½ journées de présentation de l'entreprise et du recrutement en présence d'environ 200 candidats puis inscriptions en session MRS. Présentation à l'employeur des candidats ayant réussi les exercices de MRS.</p>
<p><b>Nombre de participants (réel ou estimé)</b></p>	<p>- CORIOLIS : 4000 flyers déposés et 100 personnes présentes aux cafés de l'emploi organisés dans les quartiers</p> <p>- BURGER KING : 4000 flyers déposés et 200 personnes présentes aux cafés de l'emploi</p>

<b>Résultats</b>	15 Emplois francs signés à l'issue de la première session pour CORIOLIS 29 Emplois francs signés à l'issue de la seconde session pour BURGER KING
<b>Points de vigilance</b>	Vigilance sur le « surnombre » des participants en fonction de la capacité d'accueil du lieu de rencontre.  Vérifier l'éligibilité réelle des participants aux emplois francs à la suite de l'information collective (inscription sur la liste des demandeurs d'emploi à vérifier + adresse de résidence) Anticiper le « temps » nécessaire pour suivre les candidatures notamment si recrutement via la MRS. Sécuriser la maîtrise des compétences de bases « Lire Ecrire Compter » pour éviter les échecs lors des sessions MRS. S'assurer de l'intérêt des candidats pour les postes proposés afin de limiter l'absentéisme lors des sessions MRS.
<b>Perspectives</b>	Renouveler l'évènement pour les futurs recrutements en nombre.

	<b>Emploi Franc : Parlons franchement Emploi !</b>
<b>Porteur de l'action</b>	Agence Pôle emploi PARIS 20 <sup>ème</sup> PIAT
<b>Partenaires internes ou externes</b>	Conseillers à Dominante Entreprise (CDE) et Conseillers Placement
<b>Moyens financiers nécessaires</b>	-
<b>Constat /Contexte</b>	Difficulté de la mise en relation entre les demandeurs d'emploi éligibles aux emplois francs et les entreprises
<b>Objectifs de l'action</b>	Faciliter et optimiser l'intermédiation entre les demandeurs d'emploi éligibles et les entreprises.
<b>Public concerné</b>	Les demandeurs d'emploi éligibles aux emplois francs et toutes les entreprises du territoire
<b>Descriptif de l'action</b>	<p><b>Action en 6 étapes :</b></p> <p><b>Etape 1 :</b> durée 1 semaine          -constitution de l'équipe          -analyse des profils des demandeurs d'emploi par les conseillers Placement</p> <p><b>Etape 2 :</b> réunion sur une demi-journée          -remontée des profils éligibles par les conseillers placement          -répartition des profils par savoirs et savoir-faire          -validation des CV et profils par les CDE</p> <p><b>Etape 3 :</b> durée 3 semaines          -Prospection des Entreprises et recherche d'offres d'emplois par les CDE          -Préparation des demandeurs d'emploi par les conseillers placement (entretiens, ateliers de préparation aux entretiens,...)</p> <p><b>Etape 4 :</b> une demi-journée          -réunion point d'étape sur les entreprises prospectées, les offres d'emploi récoltées et les demandeurs d'emploi « prêts à l'emploi »</p> <p><b>Etape 5 :</b> 4 semaines          -organisation de 2 à 3 Job-dating avec plusieurs entreprises. (3 à 4 entreprises par Job-dating) afin que les demandeurs d'emploi puissent rencontrer plusieurs recruteurs.</p>

	<b>Etape 6</b> : bilan de l'opération
<b>Durée de l'action</b>	2 mois, renouvelable (avec changement d'équipe)
<b>Nombre de participants (réel ou estimé)</b>	N/C (action en cours de lancement)
<b>Résultats Attendus</b>	Sur l'intégralité des profils proposés et retenus lors de l'étape 2 : 50% de sorties positives.
<b>Points de vigilance</b>	Renouveler régulièrement l'équipe de conseillers impliquée dans la mise en place de cette action afin d'assurer un renouvellement permanent de profils des demandeurs d'emploi et d'entreprises.
<b>Perspectives</b>	Renouveler l'évènement régulièrement.

Fiche action 4

	<b>Rallye Emploi Franc</b>
<b>Porteur de l'action</b>	<b>Agence Pôle emploi Paris Paul Lelong</b>
<b>Partenaires internes ou externes</b>	Agences avec une forte volumétrie d'offres d'emploi
<b>Moyens financiers nécessaires</b>	-
<b>Constat /Contexte</b>	Difficulté à toucher les demandeurs d'emploi éligibles aux emplois francs et à les inciter à aller à la rencontre des entreprises en valorisant le dispositif.
<b>Objectifs de l'action</b>	Rendre les demandeurs d'emploi éligibles pro-actifs en allant au-devant des entreprises
<b>Public concerné</b>	Les demandeurs d'emploi habitant dans les QPV éligibles aux emplois francs
<b>Descriptif de l'action</b>	<p>Organisation de rallyes emplois (sur 3 jours) à destination des demandeurs éligibles aux emplois francs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les 2 premiers jours : accompagner et préparer un groupe de demandeurs d'emploi dans la perspective d'une troisième journée consacrée à de la prospection. Les conseillers s'appuient sur des ateliers existants : « se connaître pour se faire connaître », « construire mon CV », « cibler des entreprises », « 5 min pour convaincre ». Les demandeurs d'emploi sont également accompagnés pour créer un « Flyer mini-CV » présentant l'aide Emploi franc (cf. ci-dessous). Un listing d'entreprises, réalisé sous la forme d'une carte interactive (créée via l'application gratuite mymaps de Google) est mis à leur disposition.</li> <li>- le 3ème jour est consacré à la prospection des entreprises : seul ou en binôme, les demandeurs d'emploi vont à la rencontre des entreprises, leur présentent leur profil, les emplois francs ainsi que le flyer créé.</li> </ul>
<b>Durée de l'action</b>	3 jours
<b>Nombre de participants (réel ou estimé)</b>	10 à 15 participants par rallye
<b>Résultats</b>	A l'occasion du Forum "Paris des métiers qui recrutent" en 2018, 10 jeunes suivis dans le cadre de l'AIJ (accompagnement intensif jeunes) ont participé à une démarche de « Rallye Emploi ». Les demandeurs d'emploi ont été accompagnés pour prospecter les employeurs afin de recueillir des informations, saisir des opportunités, se faire connaître et constituer un réseau d'entreprises. A l'issue des 3 jours d'action, 3 CDI et 1 CDD en emploi franc ont été signés.

<b>Points de vigilance</b>	Sécuriser l'adhésion et la disponibilité des demandeurs, l'action se déroulant sur 3 jours consécutifs à temps plein.
<b>Perspectives</b>	-

### Comment bénéficier de l'aide ?

Vous devez remplir le formulaire de demande d'aide, disponible sur [travail-emploi.gouv.fr/emplois-francs/](http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-francs/) et l'envoyer à Pôle emploi au plus tard 2 mois après la signature du contrat de travail.

Pour remplir ce formulaire, vous devez :

- 1 Demander à la personne que vous souhaitez embaucher :
  - son attestation d'éligibilité à Pôle emploi mentionnant son adresse ;
  - un justificatif de domicile.

N'oubliez pas de joindre ces pièces à la demande d'aide.

Les adresses mentionnées sur le justificatif de domicile et sur l'attestation de Pôle emploi doivent être identiques.

- 2 Vérifier que l'adresse de la personne que vous souhaitez embaucher se trouve dans l'un des quartiers éligibles aux emplois francs. Pour cela, il vous suffit de renseigner son adresse sur <https://sig.ville.gouv.fr/recherche-adresses-qp-polville>

Si le site indique que l'adresse se trouve dans l'un des quartiers éligibles aux emplois francs, reportez simplement le numéro du quartier sur le formulaire.



### Par qui et quand l'aide vous est-elle versée ?

Sur présentation d'un justificatif de présence du salarié, Pôle emploi vous versera l'aide tous les 6 mois, à partir de l'exécution du contrat.

En cas de difficultés ou pour être aidé dans votre recherche de candidat, vous pouvez appeler le **service employeurs de Pôle emploi au 3995**

Pour en savoir plus  
[travail-emploi.gouv.fr/emplois-francs/](http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-francs/)



### Chef d'entreprise/responsable d'association



Jusqu'à **15 000 €** quel que soit votre lieu d'implantation



**Attaché commercial**  
**Diplômé Bac+2 Négociation Relation Client**  
 Prospection (physique et téléphonique), négociation, analyse besoin clientèle, écoute active, esprit d'équipe.  
 Permis B.  
**Pierre W**  
 pierre. @hotmail.fr

**06.51.**

**Commerciale**  
**Niveau Bac+3 Diplôme de Comptabilité et de Gestion**  
**Diplômée Bac+2 BTS Comptabilité et Gestion**  
 Accueil, conseils, à l'écoute, calme, aisance relationnelle, esprit d'équipe, plan de financement, maîtrise du pack office (TOSA excel 716) et de PGI.  
 Permis B.  
**Caroline S**  
 caroline\_s @hotmail.fr

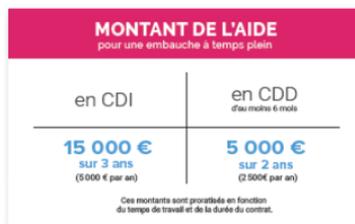
**06.86.**

**Conseillère agricole**  
**Diplômée Bac+5 en agriculture**  
 Analyse et synthèse de résultats techniques, création de supports, montage de dossier, animation de groupes, gestion de projets, organisée, à l'écoute, travail en équipe.  
 Permis B.  
**Laurine M**  
 laurine@gmail.com

**06.59.**

**Graphiste**  
**Diplômé Bac+3 Licence Pro Métiers de la Communication**  
**DUT Techniques de Commercialisation**  
 Adobe CC 2018, Print, vidéo, photo, compositing, publicité, créatif, soin du détail, curieux, exigeant, travail d'équipe,  
 Permis B.  
**Aurélien R**  
 aurelien.ruiz@outlook.fr

**07.50.**



**Agent de sécurité en attente de formation**  
**Niveau Bac Transport Logistique**  
 Sécurité de tous, télévidéo-surveillance, sûreté, sérieux, honnêteté, esprit d'équipe, polyvalent.  
 Permis B.  
**Floran M**  
 floranm @gmail.com

**06.82.**

**Diététicienne**  
**Diplômée Bac+2 en diététique**  
 Rééducation alimentaire, diagnostic et suivi diététique, prise en charge diététique personnalisée en groupe et individuelle, animation d'ateliers, à l'écoute, polyvalente et autonome.  
 Permis B en cours.  
**Maëva A**  
 maeva. @gmail.com

**06.50.**

**Technicienne de laboratoire**  
**Diplômée Bac +2 BTS Analyse de Biologie Médicale**  
 Réception, identification, ensemencement, analyse d'échantillons microbiologiques, maîtrise d'automates (prévisola, UF1000, spectrophotomètre de masse), dynamique, esprit d'équipe et rigoureuse.  
 Permis B.  
**Morine C**  
 morinec @gmail.com

**07.86.**

**Social Media Manager**  
**Diplômé Bac+5 Master marketing direct et commerce électronique**  
 Gestion et animation de communautés virtuelles, conception et réalisation de publications pour les réseaux sociaux, analyse des performances web, marketing digital, ouvert d'esprit et sensible à l'innovation.  
 Permis B.  
**Corentin B**  
 corentin.b @gmail.com

**06.86.**

## Fiche action 5

	<b>NOM DE L'ACTION : Contrats « francs » en temps réel sur les forums QPV</b>
<b>Porteur de l'action</b>	<b>Agence Pôle emploi AVIGNON JOLY JEAN</b>
<b>Partenaires internes ou externes</b>	Mission locale du grand Avignon – Avenir 84 – Pôle emploi au sein d'une équipe dédiée Equipe Emploi Insertion (EEI)
<b>Moyens financiers nécessaires</b>	Campagne mail et SMS à réaliser en direction des demandeurs d'emploi issus des QPV
<b>Constat /Contexte</b>	Dans le cadre des missions confiées à l'EEI, organisation d'actions collectives au sein des quartiers en direction des demandeurs d'emploi résidant dans ces quartiers
<b>Objectifs de l'action</b>	Lors d'un Forum dédié, créer une rencontre physique immédiate entre un employeur avec un besoin de recrutement et sensibilisé à l'aide « emplois francs » et des demandeurs d'emploi compétents munis de leur attestation d'éligibilité pour favoriser une embauche en temps réel.
<b>Public concerné</b>	Employeurs et demandeurs d'emploi résidant en QPV
<b>Descriptif de l'action</b>	Dans le cadre du partenariat existant entre Pôle emploi, la Mission locale du grand Avignon et Avenir 84, l'Equipe Emploi Insertion a organisé un forum au sein d'une mairie annexe située à proximité des publics visés. Cet événement permet la rencontre entre demandeurs d'emploi issus des QPV et employeurs sensibilisés à l'aide Emplois francs : - « les emplois francs en temps réel » : installation d'un stand Pôle emploi qui permet de délivrer aux demandeurs d'emploi leur attestation d'éligibilité et aux employeurs d'être accompagnés pour réaliser leurs demandes d'aide. - Le portefeuille numérique de compétences des DE en QPV qui a permis d'assurer la promotion de profils d'une trentaine de DE, en mettant en avant les talents issus des QPV.
<b>Durée de l'action</b>	Une demi-journée + temps de préparation.
<b>Nombre de participants réel</b>	20 employeurs et plus de 250 demandeurs d'emploi résidant en QPV
<b>Résultats</b>	A venir.
<b>Points de vigilance</b>	Prévoir suffisamment de matériel et de conseillers pour fournir les fiches aux demandeurs d'emploi. Ne pas hésiter à « re-sensibiliser » les employeurs durant le forum.
<b>Perspectives</b>	Un nouveau forum est prévu à l'automne

## Annexe 7 – Méthode d'évaluation du dispositif des emplois francs par contrôles synthétiques (note de synthèse)<sup>1</sup>

Pour lutter contre la discrimination à l'adresse (mise en évidence par des chercheurs, cela signifie qu'un habitant d'un quartier dit sensible a moins de chance d'accéder à un emploi), le gouvernement a décidé en avril 2018 d'expérimenter le dispositif des emplois francs dans environ 200 des 1200 Quartiers Prioritaires de la Ville. Dans le cadre de cette politique de l'emploi, une entreprise reçoit de la part de l'État une somme d'argent (5000 € par an pour un emploi en CDI, 2500 € par an pour un emploi en CDD) lorsqu'elle emploie une personne résidant dans un des quartiers sélectionnés pour l'expérimentation. En septembre 2019, un rapport doit être remis par la DARES au Ministre du Travail pour détailler les effets du dispositif et le généraliser si celui-ci a été concluant.

L'objectif de ce stage est donc de trouver la méthode qui va permettre d'évaluer le dispositif, en répondant à plusieurs critères. Tout d'abord, il faut pouvoir évaluer l'effet pur du dispositif et se défaire d'un maximum de biais de mesure. Par exemple, s'il y a un effet de substitution à cause du dispositif (les habitants d'un quartier testé sont embauchés au détriment d'un quartier voisin qui ne l'est pas), il ne faut pas surestimer l'effet de l'expérience. Ensuite, on veut pouvoir mesurer avec un maximum de précision cet effet, et donc réduire la variance autour de la mesure. Enfin, on veut avoir un seuil minimum de détection le plus faible possible : par définition, c'est le seuil minimal à partir duquel on peut dire que le dispositif a un effet et que l'effet qui est mesuré ne peut pas venir uniquement d'un problème de mesure.

Deux méthodes ont été étudiées et comparées. La première, le matching par score de propension, permet d'apparier un territoire testé avec un territoire témoin sur la base d'une grandeur synthétique appelée score de propension. La deuxième, nettement plus originale, est la méthode des contrôles synthétiques, qui consiste à créer un jumeau virtuel à chaque territoire testé en calculant un jeu de pondérations sur l'ensemble des territoires témoins dont on dispose.

Nous avons cherché à détailler comment mettre en place de la manière la plus efficace chacune des deux méthodes, et surtout la deuxième, les comparer et calculer l'effet minimum détectable. Nos premiers résultats indiquent que la méthode des contrôles synthétiques semble nettement meilleure, dans ce cas, que le matching par score de propension. La conclusion sur les paramètres à choisir pour optimiser les méthodes donne des idées mais n'est pas encore complètement consolidée. Quant au seuil minimum détectable, un calcul assez approximatif donne comme ordre de grandeur le chiffre suivant : il faudrait que le dispositif permette de sortir 11000 personnes du chômage dans les quartiers expérimentés, par rapport à ce qui se serait passé sans le dispositif.

<sup>1</sup> Sylvain Moulierac, *Évaluation du dispositif des emplois francs*, Rapport de stage ENSAE, Août 2018