



HAL
open science

Les effets des emplois francs sur les discriminations dans le recrutement : une évaluation par testing répétés

Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

► To cite this version:

Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit. Les effets des emplois francs sur les discriminations dans le recrutement : une évaluation par testing répétés. 2020. hal-02441115

HAL Id: hal-02441115

<https://hal.science/hal-02441115v1>

Preprint submitted on 15 Jan 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**LES EFFETS DES EMPLOIS FRANCS SUR LES
DISCRIMINATIONS DANS LE RECRUTEMENT :
UNE EVALUATION PAR TESTING REPETES**

LAETITIA CHALLE, SYLVAIN CHAREYRON, YANNICK L'HORTY, PASCALE PETIT

www.tepp.eu

TEPP - Travail, Emploi et Politiques Publiques - FR CNRS 3435

Les effets des emplois francs sur les discriminations dans le recrutement : une évaluation par testing répétés

Laetitia CHALLE¹
Yannick L'HORTY³

Sylvain CHAREYRON²
Pascale PETIT⁴

Juin 2019

Résumé

Cette étude présente les résultats de trois vagues de tests espacées de six mois permettant de mesurer l'évolution des discriminations dans l'accès à l'emploi selon l'origine et le lieu de résidence dans les trois départements d'Ile-de-France qui ont expérimenté le dispositif des emplois francs, mis en œuvre à partir d'avril 2018 dans près de 200 quartiers de la politique de la ville à titre expérimental. La première vague de test a été effectuée entre février et avril 2018, avant le déploiement des emplois francs, qui consistent en une aide financière aux entreprises en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi résidant dans un quartier politique de la ville. La deuxième vague de test a eu lieu six mois après le démarrage du dispositif, entre octobre et décembre 2018. La dernière vague a eu lieu un an après la première, entre février et mai 2019. Les tests portent à chaque fois sur quatre candidats dans trois professions différentes, serveur, chargé de clientèle et comptable. Au total, nous avons répondu à 2436 offres d'emploi, correspondants à 9744 candidatures envoyées entre février 2018 et mai 2019.

L'étude met en évidence une discrimination significative et robuste selon le critère de l'origine, à l'encontre du candidat français présumé maghrébin, dans tous les territoires de test et pour les trois professions testées. Nous trouvons également une discrimination plus faiblement significative selon le lieu de résidence, pour une partie des tests. Globalement, nous montrons que le déploiement des emplois francs depuis avril 2018 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. L'étude indique en outre que l'origine de la faible efficacité du dispositif ne réside pas dans un manque d'information des recruteurs sur les emplois francs.

Code JEL : J7, C52, C93

Mots clés : Discrimination à l'embauche, testing, Quartier Prioritaire de la Ville, Emploi Francs

Cette étude a bénéficié du soutien du Commissariat Général à l'Égalité des Territoires dans le cadre d'une convention d'étude intitulée « Mesure d'évaluation des effets des Emplois Francs sur les discriminations à l'embauche ». La collecte des données a bénéficié du concours de Treissy Minos et de Florian Moussi-Beylie dans le cadre de leur parcours recherche de master 2, en tant qu'alternants.

¹ Laetitia CHALLE, Université Paris-Est Marne la Vallée, ERUDITE (EA 437), TEPP-CNRS (FR 3435), UPEC, UPEM, F-77454 Marne-La-Vallée France, laetitia.challe@u-pem.fr

² Sylvain CHAREYRON, Université Paris-Est Créteil, ERUDITE (EA 437), TEPP-CNRS (FR 3435), UPEC, UPEM, F-94010 Créteil France, sylvain.chareyron@u-pec.fr

³ Yannick L'HORTY, Université Paris-Est Marne la Vallée, ERUDITE (EA 437), TEPP-CNRS (FR 3435), UPEC, UPEM, F-77454 Marne-La-Vallée France, yannick.lhorty@u-pem.fr

⁴ Pascale PETIT, Université Paris-Est Marne la Vallée, ERUDITE (EA 437), TEPP-CNRS (FR 3435), UPEC, UPEM, F-77454 Marne-La-Vallée France. pascale.petit@u-pem.fr.

Introduction

Lors de son déplacement à Clichy-sous-Bois, à Tourcoing et à Roubaix, les 13 et 14 novembre 2017, le Président de la République, Emmanuel Macron, a réaffirmé que l'avenir des quartiers de la politique de la ville (QPV) représente une priorité de son quinquennat. Il a annoncé l'expérimentation des emplois francs, consistant à attribuer une prime à l'embauche pour toute entreprise et association, quelle que soit sa localisation, qui recrutera des demandeurs d'emploi habitants dans les QPV. L'objectif est de réduire la sur-exposition au chômage dont sont victimes les habitants de ces quartiers et de limiter les discriminations à l'embauche.

Les emplois francs consistent en une aide monétaire accordée pour l'embauche durable d'un demandeur d'emploi habitant dans un QPV. Il s'agit d'un dispositif qui donne une valeur monétaire à une adresse en QPV. D'un montant de 5 000 euros par an sur trois ans au maximum pour toute embauche en CDI, et de 2 500 euros par an sur deux ans au maximum pour toute embauche en CDD de plus de six mois (montants proratisés au temps de travail et à la durée du contrat). L'aide est accessible à tous les demandeurs d'emploi, de catégorie A à C.

Le dispositif a été expérimenté à partir d'avril 2018, dans près de 200 QPV : l'ensemble des quartiers de Seine-Saint-Denis, les métropoles de Lille et Marseille, le territoire Grand Paris Sud (englobant Grigny et Evry, en Essonne), les agglomérations de Roissy Pays de France et de Cergy-Pontoise (Val d'Oise), et l'agglomération d'Angers. Pôle emploi verse l'aide aux entreprises sur présentation de justificatifs. Compte tenu de ce montant et des conditions très larges dans l'accès au dispositif (l'aide est accessible à tous les demandeurs d'emploi), les emplois francs sont a priori susceptibles de produire des effets importants, tant sur la demande de travail que sur l'offre.

La logique est de compenser le signal négatif de l'adresse, qui a été confirmée par de multiples campagnes de testing (Duguet *et al.*, 2010 ; L'Horty *et al.*, 2011 ; Bunel *et al.*, 2016-a et 2016-b, Duguet *et al.*, 2016). Cette subvention est d'un montant non négligeable, surtout pour l'accès à un contrat à durée indéterminée, pour lesquels elle peut atteindre près de 20 points de coût du travail pour un salaire au Smic. Notons que l'aide est attachée à la personne, qui peut s'en prévaloir dans sa recherche d'emploi. Les demandeurs d'emploi deviennent les ambassadeurs des emplois francs.

Côté demande de travail, les emplois francs sont équivalents à un allègement du coût du travail pour une partie de la main-d'œuvre, celle qui réside en QPV. Théoriquement, ce type d'allègement ciblé modifie la demande de travail au travers de deux mécanismes. Tout d'abord, il permet aux entreprises bénéficiaires de restaurer leurs marges ou de baisser leurs prix, ce qui augmente la demande et la production. La hausse de l'activité induit une demande accrue pour tous les facteurs de production, y compris l'emploi de salariés dans des quartiers non QPV. Ensuite, l'aide diminue le coût relatif des personnes résidant en QPV ce qui favorise leur embauche au détriment des autres salariés. Cet effet de substitution peut être défavorable à l'emploi des personnes qui résident hors QPV. A niveau de qualification et d'expérience donnée, il est vraisemblable que l'effet de substitution l'emportera sur l'effet volume. L'effet attendu sur l'emploi est donc positif dans les QPV bénéficiaires de l'aide et négatif en dehors. Comme les entreprises favorisent dans leur recrutement les candidats qui résident à proximité de leur lieu de travail potentiel, on peut attendre de l'aide qu'elle produise un effet positif sur l'emploi des personnes résidant en QPV et négatif sur celles résidant hors QPV dans les zones d'expérimentation. En dehors des zones concernées par l'expérimentation, l'effet est a priori nul ou très marginal (dans une logique d'équilibre général).

L'objectif du présent rapport est de mesurer les effets des emplois francs sur les discriminations à l'embauche dont sont victimes les demandeurs d'emploi qui résident dans les QPV. La mesure est effectuée à l'aide de trois campagnes successives de tests de discrimination, avant le déploiement des emplois francs à partir d'avril 2018, puis six mois et douze mois après le début de leur expérimentation. Il est important de noter que nous ne procédons pas à une évaluation *stricto sensu* de la politique publique des emplois francs, dans la mesure où nous n'avons pas testé des QPV non expérimentaux à titre de groupe témoin. Mais nous sommes en capacité de suivre dans le temps l'évolution des discriminations avant et après le déploiement de l'action publique, ce qui permet d'apporter un éclairage à la fois intéressant et unique sur les effets de cette politique.

La première section dresse un survol rapide des études portant sur les discriminations dans l'accès à l'emploi selon le lieu de résidence. La deuxième section présente le protocole de collecte des données. Les résultats sont présentés dans la troisième section.

1. Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : un survol

L'endroit où l'on habite peut exercer une influence déterminante sur les chances d'avoir un emploi. Tout d'abord, la distance entre le lieu de résidence et les emplois disponibles complique la recherche d'emploi et diminue les chances de sortir du chômage selon un effet dit de *spatial mismatch*. Ensuite, la composition socio-démographique du territoire conditionne les chances d'accéder à l'emploi via des effets de voisinage, des effets de pairs ou de réseaux sociaux qui peuvent jouer un rôle majeur dans la recherche d'emploi. De plus, la présence d'aménités locales et notamment la dotation en emplois publics et en emplois aidés, influence le dynamisme des territoires en matière d'emploi et de chômage. Enfin, les employeurs peuvent avoir des préférences territoriales particulières en faveur de telle ou telle localisation indépendamment de la distance en temps de transport entre le lieu de résidence et le lieu de travail. On parle alors de discrimination selon le lieu de résidence dans le recrutement.

L'existence de ce type de discriminations n'a été démontrée que depuis 2010 en France, alors que les discriminations liées au sexe ou à l'origine dans l'accès à l'emploi ont fait l'objet de nombreux travaux depuis le début des années 2000. Le lieu de résidence n'a d'ailleurs été introduit qu'en 2014 parmi les critères sur la base desquels il est interdit de discriminer (loi n°2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine).

La mesure des discriminations dans le recrutement s'appuie sur la méthode du testing qui permet de comparer toutes choses égales par ailleurs les taux d'accès au marché du travail de candidats fictifs en tous points similaires à l'exception de la caractéristique testée. Seul un test de correspondance par paire permet de mesurer un effet spécifique du lieu de résidence, indépendamment de l'inadéquation des qualifications des résidents ou de la distance physique à l'emploi, c'est-à-dire des autres canaux fréquemment avancés dans la littérature pour rendre compte d'un effet de localisation. Il s'agit de construire et d'envoyer deux *curriculum vitae* (CV) et lettres de motivation (LM) fictifs mais réalistes et contenant les mêmes informations sur les candidats à l'exception d'une caractéristique non productive dont on cherche à mesurer l'influence, ici le lieu de résidence. Les deux candidatures sont ensuite envoyées simultanément en réponse aux mêmes offres d'emplois. La méthode du testing permet de neutraliser l'effet des autres déterminants de l'accès à l'emploi : puisque les candidatures sont construites de toutes pièces et envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi par les chercheurs eux-mêmes, les différences constatées d'accès aux entretiens d'embauche ne peuvent être induites par des biais de sélection, une hétérogénéité des candidats habituellement inobservée par les chercheurs,

l'effet de réseaux, d'une motivation ou d'efforts de recherche d'emploi différents (Petit ; 2003). Envoyer les candidatures aux mêmes offres permet en outre d'annuler l'effet fixe inobservable associé à chaque entreprise. Par ailleurs, les caractéristiques des offres d'emploi portant sur le poste à pourvoir et sur l'entreprise qui l'offre sont pour beaucoup observables.

Ce type d'approche expérimentale a été mis en œuvre pour 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 par Bertrand et Mullainathan (2004). 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.

En France, 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 tous 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 conclue à une absence de discrimination significative liée à un lieu de résidence dans un quartier réputé pauvre.

2. Le protocole de collecte des données

Plusieurs raisons plaident pour solliciter la méthodologie du testing dans l'évaluation des emplois francs. Tout d'abord, les emplois francs sont une politique de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi en raison du lieu de résidence. Or, le testing est la seule méthode probante permettant de mesurer des discriminations dans l'accès à l'emploi. Les tests de discriminations constituent la seule méthode pour mesurer l'effet causal (toutes choses égales par ailleurs) du lieu de résidence sur les chances d'accéder à l'emploi.

Ensuite, le testing n'est guère utilisé à des fins d'évaluation des politiques publiques alors qu'il s'agit d'une méthode expérimentale fiable pour recueillir des données. A notre connaissance, la seule tentative réalisée dans ce sens en France est celle de Brodaty *et al.*, 2013, pour évaluer l'année européenne du bénévolat de 2011. Cette méthode semble se prêter particulièrement bien à l'évaluation des emplois francs dans leur phase expérimentale, parce que le dispositif est à la fois circonscrit dans le temps et dans l'espace.

Enfin, la liste des QPV qui ont expérimenté les emplois francs a été connue tardivement. Il a donc été techniquement possible de collecter des données de testing pour disposer d'un « point zéro » sur l'accès à l'emploi dans les QPV, avant la mise en œuvre des emplois francs.

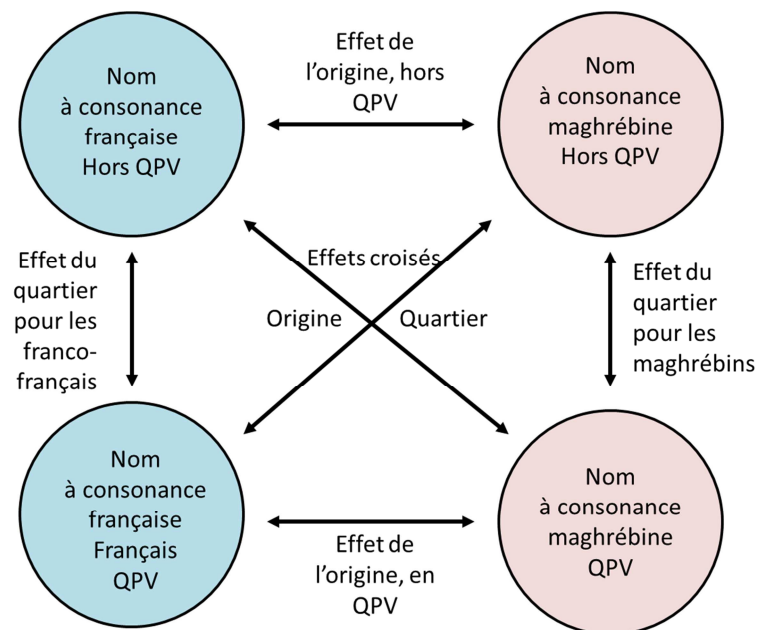
Pour toutes ces raisons, le protocole que nous avons retenu consiste à prendre la mesure des différences d'accès à l'emploi selon l'origine et le lieu de résidence, avant le démarrage de l'expérimentation des emplois francs, pour des personnes qui résident dans un QPV faisant l'objet de l'expérimentation des emplois francs. Par la suite, nous répétons cette prise de mesure tous les six mois pendant 12 mois au total, de façon à disposer de trois collectes de données, avant et pendant le déploiement des emplois francs.

2.1. Deux critères de discrimination : origine et lieu de résidence

Comme le test est répété dans le temps et que le testing est une opération lourde en logistique, nous nous sommes focalisé sur un test très simple, comprenant quatre profils seulement. Cette architecture permet de mesurer les effets des emplois francs à la fois sur les discriminations selon le lieu de résidence et sur les discriminations selon l'origine.

Les quatre profils des candidats virtuels sont un candidat de référence hors QPV, un candidat en QPV français portant un prénom et un nom à consonance française, un candidat français d'origine maghrébine résidant en QPV, un candidat français d'origine maghrébine ne résidant pas en QPV. Ce type de protocole de test permet de mesurer deux types de discrimination conditionnelle et les effets croisés (cf. Schéma).

Schéma 1. Un test simple à quatre profils



Les identités des candidats fictifs étaient différentes dans les trois vagues de testing. Nous présentons un exemple d'identités dans le Tableau 1.

Tableau 1. Exemple d'identités des quatre candidats fictifs

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

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

2.2. Trois professions testées

Ces tests ont été déployés pour 3 professions type, correspondant à trois niveaux de qualifications différents. En effet, il est intéressant de vérifier si les résultats des emplois francs diffèrent selon le niveau de qualification des emplois et le contact qu'ils impliquent avec la clientèle de l'entreprise. D'autres considérations interviennent traditionnellement dans le choix des professions. On privilégie des domaines professionnels pour lesquels le flux d'offres est très actif, pour éviter le risque de détection et pour ne pas perturber le marché du travail. On privilégie en outre des domaines avec une certaine tension pour que les taux de succès de l'ensemble des candidats soient élevés. Enfin, il est souhaitable de retenir des professions dont les lieux de travail sont dispersés dans l'espace, de façon à pouvoir évaluer les effets de la distance au quartier politique de la ville.

Compte tenu de toutes ces considérations, nous avons retenu les trois domaines professionnels suivant :

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

Ces professions sont en tension. Elles se caractérisent par une probabilité élevée de sortie du chômage avant douze mois. Retenir une profession dont les effectifs sont importants parmi les demandeurs d'emploi permet de limiter la probabilité de détection du testing. Choisir une profession en tension permet également de limiter le nombre de refus des employeurs, indépendamment de toute discrimination.

Pendant toute la durée de chaque phase de tests, nous avons recherché des offres d'emplois publiées pour ces trois domaines professionnels. Les différentes sources possibles d'offres d'emploi ont été consultées quotidiennement (les sites d'offres d'emploi tels que Pôle Emploi, Indeed, LinkedIn, Le bon coin, APEC, etc. ; et des sites spécialisés, dans l'hôtellerie restauration par exemple.).

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, les candidats ont les mêmes compétences informatiques et linguistiques. Lors de la première vague de testing, aucun candidat fictif n'affiche de période de chômage dans leur CV : ils sont en emploi lorsqu'ils candidatent. En revanche, lors de la deuxième et de la troisième vague de testing, les CV des quatre candidats font état d'une situation actuelle de chômage, depuis 2 ou 3 mois. Les candidats mentionnent explicitement leur nationalité française, leur âge, leur mobilité (permis B et véhicule personnel) et leur situation familiale (célibataire, sans enfant). Enfin, les quatre candidats sont de même sexe, qui correspond au sexe modal dans la profession testée. Ainsi, les quatre contrôleurs de gestion sont des hommes, tandis que les quatre chargés de clientèle et les quatre serveurs dans la restauration sont des femmes. Puisque ces candidatures ont été envoyées simultanément en réponse aux mêmes offres d'emploi, elles devaient comporter des éléments de différenciation. Ces différences portent sur la présentation des CV : type de police d'écriture, taille de la police, mise en page, tout en demeurant standard. Les candidats affichent une expérience acquise dans des entreprises réelles ; celles-ci sont différentes mais comparables (en termes d'activité, de taille, de pouvoir de marché). Les loisirs des candidats sont également différents, tout en étant très standards et impersonnels (sport, cinéma, lecture, musique, etc.).

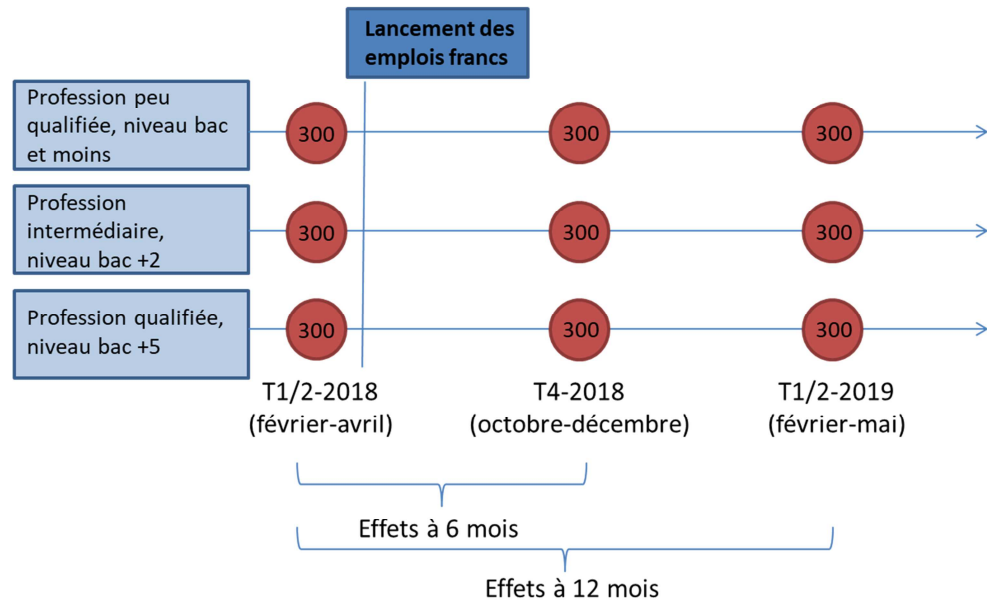
Pour éviter que le style ou le contenu d'une candidature particulière n'influence systématiquement le choix des entreprises pour un candidat particulier (et ce, malgré les précautions d'harmonisation prises lors de la construction des candidatures), nous avons affecté de façon aléatoire les supports de candidature aux quatre candidats fictifs. Pour chaque test, un autre tirage au sort détermine également l'ordre dans lequel les candidats fictifs vont contacter le recruteur.

La réponse est considérée positive lorsque le recruteur convie le candidat à un entretien ou qu'il se manifeste pour obtenir plus de renseignements sur sa situation présente ou ses qualifications. En revanche, la réponse est considérée comme négative si le recruteur rejette formellement la candidature ou s'il n'y répond pas.

2.3. 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 est 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



2.4. Dans trois départements expérimentateurs des emplois francs

Des travaux de testing ont montré que la distance physique entre le lieu de résidence et le lieu de travail diminue les chances d'accéder à un emploi (Bunel *et al.*, 2016-a et 2016-b). Il importe donc que les quatre candidats fictifs soient peu éloignés les uns des autres, de façon à ce qu'ils soient à distance comparable de chaque lieu de travail potentiel au sein de leur aire urbaine. Nous avons donc construit des triplets de localisation proches en distance mais distincts en typologie de quartier avec deux quartiers neutres de centre urbain et une adresse en QPV expérimentateur des emplois francs également située à proximité. Ainsi localisés, nos candidats peuvent postuler auprès de l'ensemble des établissements du département en présentant des distances en temps de transport équivalentes.

Nous avons choisi de localiser ces quatre candidats fictifs dans trois départements d'Ile-de-France expérimentateurs des emplois francs : l'Essonne (91), les Hauts-de Seine (92) et la Seine-Saint-Denis (93). Des exemples d'adresse figurent dans le tableau 2. Les adresses en QPV ont été construites pour donner un signal non ambigu d'un lieu de résidence dans un grand ensemble.

Tableau 2. Localisation des candidats fictifs

	91	93	95
Quartier neutre	Rue Pasteur (Palaiseau) Rue Victor Hugo (Brunoy)	Rue de la République (Noisy le Grand) Rue Victor Hugo (Neuilly- Plaisance)	Rue Pasteur (Herblay) Rue Victor Hugo (Beauchamp)
QPV	Rue de l'Orge, Bât 7, Escalier B (Evry) Bâtiment Sud, Rue de la Grande Borne (Grigny)	Boulevard Emile Zola, Bât 12, Escalier D (Clichy-sous-Bois) Bâtiment Pavillon, Avenue Blériot (Bondy)	Carreaux 2, Rue Scribe (Villiers le Bel) Allée de la Sébille, Bât.14, Escalier C (Cergy)

2.5. Un signal supplémentaire d'éligibilité aux emplois francs

Les candidats fictifs signalent leur éligibilité à l'aide des emplois francs au travers de leur adresse. Nous avons testé l'effet d'un signal plus explicite d'éligibilité aux emplois francs en ajoutant une mention explicite d'éligibilité aux emplois francs dans la lettre de motivation. Cette mention a été précisée tantôt pour le candidat d'origine française présumée, tantôt pour le candidat d'origine maghrébine présumée, pour limiter le risque de détection. Trois types de jeux d'envoi ont donc été effectués : i) standard ; ii) avec LM augmentée pour le candidat QPV présumé d'origine française ; iii) avec LM augmentée pour le candidat QPV présumé d'origine maghrébine. Un exemple de lettre de motivation (envoyée en vague 2) est présenté en annexe 1.

En vague 3, nous avons testé un renforcement supplémentaire du signal. A la place de la mention en fin de lettre de motivation, nous avons indiqué l'éligibilité aux emplois francs dans le courriel de prise de contact avec les recruteurs et nous avons aussi ajouté le document de présentation du dispositif à destination des employeurs élaboré par Pôle Emploi (le dépliant est reproduit en annexe 2).

3. Résultats des tests

Nous présentons en premier lieu quelques statistiques descriptives sur le volume de tests réalisés et sur les réponses obtenues, avant de détailler les résultats. Au total, nous avons répondu à 2436 offres d'emploi, correspondants à 9744 candidatures envoyées entre février 2018 et mai 2019.

3.1. Volume de tests et sélectivité des recruteurs

Le tableau 3 donne la ventilation du volume de réponse à des offres d'emploi réalisé pour les trois vagues de tests et pour les trois professions. Les taux de réponse sont proches entre les deux vagues, sauf pour les chargés de clientèle dans la banque, en hausse de près de 7 points en vague 2.

Tableau 3. Volume des tests réalisés pour chacune des trois vagues, et par profession

	Nb Tests Vague 1	Au moins une réponse positive	Nb Tests Vague 2	Au moins une réponse positive	Nb Tests Vague 3	Au moins une réponse positive
<i>Comptables</i>	381	25,46%	300	26%	335	30,15%
<i>Chargés de clientèle</i>	178	49,44%	142	56,34%	100	49,00%
<i>Serveurs</i>	444	44,82%	256	44,14%	300	35,33%
Total	1003	38,29%	698	38,83%	735	34,83%

Les employeurs sont très sélectifs. Lorsqu'ils répondent à un candidat, dans plus de deux cas sur trois, ils ne répondent pas aux quatre candidats à la fois (tableau 4). 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).

Tableau 4. Sélectivité des employeurs

	Vague 1	Vague 2	Vague 3
<i>Comptables</i>	19,59%	24,36%	17,82%
<i>Chargés de clientèle</i>	35,23%	35,00%	38,78%
<i>Serveurs</i>	17,09%	18,58%	13,21%
Total	21,25%	24,40%	19,92%

Lecture : le tableau présente le pourcentage de recruteurs qui ont donné une réponse non négative aux quatre candidats, parmi ceux qui ont répondu au moins une fois à l'un des candidats

3.2. Taux bruts de réponse

Les taux bruts de réponse figurent dans le tableau 5. 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 d'origine française par rapport au candidat 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.

En deuxième vague, les différences de taux de réponse entre le candidat d'origine française et celui d'origine maghrébine n'apparaissent pas substantiellement modifiées par rapport à la première vague. On peut cependant noter que les taux de réponse des candidats qui habitent en QPV semblent augmenter en deuxième vague : le taux de réponse du profil maghrébin QPV augmente de près de 5 points de pourcentage et le taux de réponse du profil français QPV augmente de 1 point de pourcentage par rapport à la première vague.

En troisième vague les niveaux de discrimination semblent revenir à ceux qu'ils étaient en vague 1.

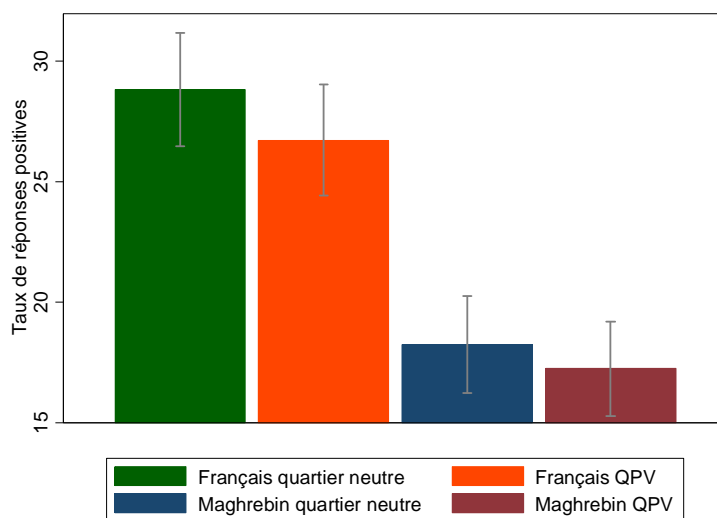
Tableau 5. Taux brut de réponse par origine présumée, lieu de résidence et profession

	Français quartier neutre	Français QPV	Maghrébin quartier neutre	Maghrébin QPV	Total
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

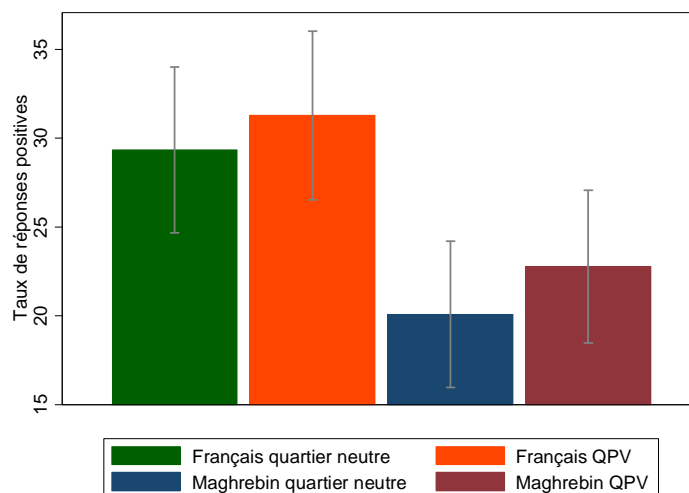
Notes : En vagues 2 et 3, seules les offres qui n'ont reçu aucun signal concernant le programme des emplois francs sont conservées dans l'estimation.

Graphique 1. Taux de réponse par origine et lieu de résidence

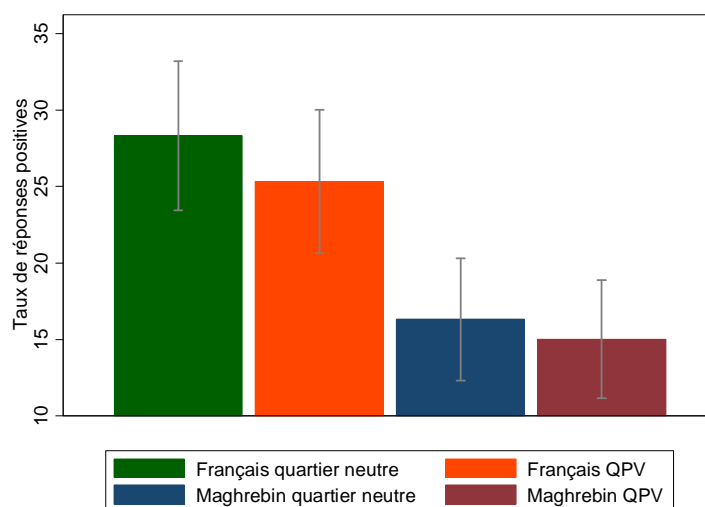
1^{ère} vague : février-avril 2018



2^{ème} vague : octobre-décembre 2018



3^{ème} 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.

3.3. Confirmation économétrique

On teste économétriquement la significativité des différences de taux de réponse entre les trois vagues. Les effets marginaux moyens de modèles probit à effets aléatoires sont présentés dans le tableau 6. Les effets aléatoires, au niveau de l'offre d'emploi, permettent de tenir compte du fait que les réponses données aux différents candidats à une même offre ne sont pas indépendantes. En Colonne (1) et (2), les différences de taux de réponses entre candidats sont calculées pour les vagues 1, 2 et 3 confondues. L'estimation est effectuée en premier lieu sans variable de contrôle, puis elle prend en compte la profession (serveur, chargé de clientèle et comptable), le type de contrat (CDD ou CDI), le jour de la semaine d'envoi de la candidature, la distance entre le lieu de résidence du candidat et la localisation de l'emploi, le jeu de CV envoyé, l'ordre d'envoi des candidatures et le département du candidat et le sexe du recruteur. En Colonne (3) et (4), on distingue les différentes vagues de test à l'aide d'un jeu d'indicatrices permettant de vérifier si l'écart entre le candidat potentiellement discriminé et le candidat de référence diffère selon les vagues, d'abord sans variable de contrôle, puis avec. On met en évidence les variations des discriminations lors de la deuxième et troisième vague, relativement à la première, à l'aide des termes d'interactions entre la vague et l'origine ou le lieu de résidence du candidat.

En vague 1, c'est à-dire avant la mise en œuvre des emplois francs, les estimations 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 en vague 1, après prise en compte de l'ensemble des variables de contrôle (colonne 2, première ligne). En revanche, il n'existe pas en vague 1 de différence significative de taux de réponse entre le candidat résidant en QPV et le candidat résidant en quartier neutre (colonne 2, deuxième ligne).

Les estimations indiquent également une évolution des discriminations selon les vagues, c'est-à-dire avant et après le déploiement des aides dans le cadre des emplois francs, mais uniquement pour la deuxième vague par rapport à la première. Cette différence porte sur l'effet du lieu de résidence. En vague 2, on ne constate aucune différence significative pour le candidat qui signale une origine maghrébine par rapport à la vague 1. Mais on constate que le taux de réponse du candidat habitant en QPV augmente de 3,6 points de pourcentage par rapport au candidat habitant dans un quartier neutre. Toutefois, cette différence en faveur du candidat en QPV n'est pas maintenue en vague 3. Les discriminations reviennent à leur niveau initial en vague 3, c'est-à-dire un an après le début du déploiement des emplois francs.

Tableau 6. Ecart de taux de réponse selon les profils et variation dans le temps

	(1)	(2)	(3)	(4)
Maghrébin	-0,073*** (0,010)	-0,101*** (0,010)	-0,074*** (0,011)	-0,103*** (0,011)
QPV	-0,007 (0,005)	-0,006 (0,007)	-0,012* (0,007)	-0,012 (0,009)
Vague 2			0,002 (0,020)	-0,017 (0,031)
Vague 3			-0,002 (0,020)	0,013 (0,030)
Vague 2 × Maghrébin			0,011 (0,015)	0,018 (0,020)
Vague 2 × QPV			0,028** (0,015)	0,033* (0,019)
Vague 3 × Maghrébin			-0,012 (0,016)	-0,010 (0,021)
Vague 3 × QPV			-0,004 (0,015)	-0,003 (0,020)
Contrôles	NON	OUI	NON	OUI
AIC	4776,848	4661,506	4781,166	4668,765
Nombre d'observations	5980	5960	5980	5960

Notes : ***, **, * Significatifs au seuil de respectivement 1%, 5% et 10%. Les effets marginaux moyens sont présentés. Ecart-types entre parenthèses. Les variables de contrôles sont : le jour de la semaine d'envoi de la candidature, la distance entre le candidat et l'emploi, le jeu de CV envoyé, l'ordre d'envoi des candidatures et le département du candidat, le sexe du recruteur, le type de contrat (CDD ou CDI) et la profession (serveur, chargé de clientèle et comptable). Effets aléatoires au niveau de l'offre d'emploi. En vagues 2 et 3, nous n'avons pas retenu les offres pour lesquelles un renfort d'information avait été donné par le candidat sur son éligibilité aux emplois francs.

3.4. Effet des emplois francs et d'un renforcement du signal d'éligibilité

Dans le tableau 5, on distingue les effets par sous-populations. On mesure d'abord les discriminations liées au lieu de résidence et leurs variations d'une vague à l'autre, séparément pour le candidat d'origine française et le candidat d'origine maghrébine (Colonnes 1 et 2), avec l'ensemble des variables de contrôle et en particulier les trois professions. On constate que l'augmentation en vague 2 du taux de réponse du candidat habitant en QPV n'est significative que pour le candidat d'origine maghrébine. Pour les deux candidats, aucune variation significative de la discrimination n'est observable en vague 3 par rapport à la vague 1.

Ce résultat suggère une absence d'impact des emplois francs sur les décisions de recrutement des employeurs. Afin de déterminer si ce constat pouvait être associé à une éventuelle insuffisance d'information des employeurs sur le dispositif des emplois francs, nous avons testé un renforcement du signal d'éligibilité aux emplois francs, de deux façons différentes. Tout d'abord, lors de la deuxième vague, l'un des candidats résidant en QPV mentionne explicitement dans sa lettre de motivation que « Pôle Emploi m'a conseillé de vous mentionner qu'en me recrutant vous percevrez la prime financière des emplois francs allouée par le gouvernement » (cf. annexe 1).

Lors de la troisième vague, nous avons utilisé un signal encore renforcé. Le candidat éligible aux emplois francs, a ajouté dans son courriel de prise de contact en réponse à une offre, une mention explicitant son éligibilité aux emplois francs et il a fait figurer en pièce jointe le dépliant de présentation du dispositif à destination des employeurs (cf. annexe 2). Ces deux ajouts ont été effectués alternativement par le candidat présumé d'origine française et par le candidat présumé d'origine maghrébine. On peut tester ainsi les variations de discrimination en fonction du contenu de l'information délivrée par les candidats.

Nous rappelons dans la colonne 3 du tableau 7 les résultats précédents qui ont été obtenus sur les offres pour lesquelles aucun des candidats à une même offre n'a mentionné l'existence de l'aide Emplois Franc (similaire à la colonne 4 du tableau 4). Puis, nous nous focalisons sur les offres où le candidat présumé d'origine française a fait mention de l'aide (Colonne 4) et enfin sur celles où le candidat d'origine maghrébine en a fait mention (Colonne 5).

En vague 2, l'augmentation du taux de succès pour le candidat habitant en QPV n'est significative que pour le candidat d'origine maghrébine et uniquement pour les offres pour lesquelles aucun des candidats n'a signalé l'aide emploi franc. L'information renforcée sur l'éligibilité aux emplois francs n'augmente pas les chances d'être invité à un entretien d'embauche, ni pour le candidat d'origine française présumée, ni pour le candidat d'origine maghrébine présumée (les coefficients estimés au croisement de la ligne Vague 2 x QPV et des colonnes Info EF ne sont pas significativement de zéro). En vague 3, le renforcement du signal d'éligibilité ne permet pas non plus de conduire à un effet significatif. Ces résultats indiquent que l'absence d'effet du dispositif sur les chances d'être invité à un entretien d'embauche ne semble pas associée à un manque d'informations des employeurs.

Tableau 7. Effets des emplois francs sur différentes sous-populations

	Maghrébin	Français	Aucune info	Info EF Français	Info EF Maghrébin
Maghrébin			-0.103*** (0.011)	-0.090*** (0.010)	-0.099*** (0.011)
QPV	-0.005 (0.008)	-0.016 (0.016)	-0.012 (0.009)	-0.010 (0.008)	-0.011 (0.009)
Vague 2	0.008 (0.021)	-0.019 (0.046)	-0.017 (0.031)	-0.021 (0.027)	-0.011 (0.029)
Vague 3	-0.003 (0.020)	0.011 (0.044)	0.013 (0.030)	-0.065** (0.028)	0.009 (0.030)
Vague 2 × Maghrébin			0.018 (0.020)	0.006 (0.020)	0.035* (0.020)
Vague 2 × QPV	0.028* (0.017)	0.047 (0.034)	0.033* (0.019)	0.016 (0.019)	0.030 (0.020)
Vague 3 × Maghrébin			-0.010 (0.021)	0.032* (0.018)	0.002 (0.021)
Vague 3 × QPV	-0.002 (0.017)	-0.007 (0.035)	-0.003 (0.020)	0.024 (0.018)	-0.004 (0.020)
Contrôles	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
AIC	2300,267	2869,612	4668,765	4560,376	4546,889
Nombre d'observations	2980	2980	5960	5956	5832

Notes : ***, **, * Significatifs au seuil de respectivement 1%, 5% et 10%. Les effets marginaux moyens sont présentés. Ecart-types entre parenthèses. Les variables de contrôles sont : le jour de la semaine d'envoi de la candidature, la distance entre le candidat et l'emploi, le jeu de CV envoyé, l'ordre d'envoi des candidatures et le département du candidat, le sexe du recruteur, le type de contrat (CDD ou CDI) et la profession (serveur, chargé de clientèle et comptable). Effets aléatoires au niveau de l'offre d'emploi. Dans la première et deuxième colonne, en vagues 2 et 3, nous n'avons pas retenu les offres pour lesquelles un renfort d'information avait été donné par le candidat sur son éligibilité aux emplois francs.

3.5. Hétérogénéité des effets

Le tableau 8 présente les différences de taux de réponse et les variations entre les trois vagues par distance candidat/emploi, département et profession. Pour chaque ligne, les variables Cat 1, Cat 2 et Cat 3 sont relatives à la caractéristique présentée en colonne. Le premier tiers du tableau présente les différences de taux de réponse entre candidats en vague 1. Le deuxième tiers du tableau présente les évolutions entre la vague 1 et la vague 2 et le dernier tiers les évolutions entre la vague 1 et la vague 3, c'est-à-dire avant et après le déploiement du dispositif.

On observe qu'en vague 1, avant déploiement des emplois francs, la discrimination envers le candidat présumé d'origine maghrébine existe pour les trois professions, dans les trois départements et pour les trois classes de distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail potentiel. Elle est plus forte en Essonne et en Seine-Saint-Denis qu'en Val-d'Oise. Elle est plus prononcée pour les comptables et les serveurs que pour les chargés de clientèle. Elle est plus marquée pour les distances intermédiaires et les distances élevées.

Les discriminations selon le critère du lieu de résidence sont nettement moins apparentes que celles selon le critère de l'origine. Le candidat QPV possède un taux de réponse significativement plus faible que celui du candidat « quartier neutre » uniquement lorsque la distance entre le candidat et l'emploi se situe entre 14 et 20 km et pour la profession de comptable.

La période post-déploiement des emplois francs ne présente guère de différence avec la situation initiale. En deuxième vague, la hausse du taux de réponse du candidat QPV par rapport à celui du candidat « quartier neutre » 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.

En troisième vague, la discrimination envers le candidat maghrébin augmente de 7 points de pourcentage en Essonne et diminue de 6 points de pourcentage en Seine-Saint-Denis (variations significatives au seuil de 10%).

Tableau 8. Résultats par distance entre le candidat et l'emploi, département et profession.

	Distance	Département	Profession
Différences de taux de réponse en vague 1			
Maghrébin × Cat 1	-0,085*** (0,015)	-0,116*** (0,017)	-0,108*** (0,015)
Maghrébin × Cat 2	-0,118*** (0,018)	-0,119*** (0,019)	-0,060*** (0,018)
Maghrébin × Cat 3	-0,121*** (0,018)	-0,079*** (0,015)	-0,107*** (0,018)
QPV × Cat 1	0,007 (0,014)	-0,003 (0,014)	-0,007 (0,012)
QPV × Cat 2	-0,053*** (0,015)	-0,016 (0,016)	0,015 (0,018)
QPV × Cat 3	-0,004 (0,014)	-0,015 (0,014)	-0,036** (0,015)
Variations du taux de réponse en vague 2 par rapport à la vague 1			
Vague 2 × Maghrébin × Cat 1	0,010 (0,030)	-0,008 (0,032)	0,027 (0,026)
Vague 2 × Maghrébin × Cat 2	0,034 (0,033)	0,040 (0,036)	0,033 (0,035)
Vague 2 × Maghrébin × Cat 3	0,005 (0,034)	0,015 (0,029)	-0,028 (0,035)
Vague 2 × QPV × Cat 1	0,026 (0,031)	0,013 (0,030)	0,031 (0,025)
Vague 2 × QPV × Cat 2	0,020 (0,032)	0,009 (0,035)	0,034 (0,035)
Vague 2 × QPV × Cat 3	0,044 (0,030)	0,058** (0,029)	0,024 (0,032)

Variations du taux de réponse en vague 3 par rapport à la vague 1

Vague 3 × Maghrébin × Cat 1	0,007 (0,031)	-0,053 (0,039)	0,042 (0,029)
Vague 3 × Maghrébin × Cat 2	-0,053 (0,040)	0,052 (0,035)	-0,052 (0,043)
Vague 3 × Maghrébin × Cat 3	0,002 (0,036)	-0,027 (0,034)	-0,042 (0,033)
Vague 3 × QPV × Cat 1	-0,012 (0,031)	-0,003 (0,034)	0,027 (0,028)
Vague 3 × QPV × Cat 2	0,036 (0,034)	0,006 (0,033)	-0,017 (0,041)
Vague 3 × QPV × Cat 3	-0,023 (0,033)	-0,001 (0,032)	-0,020 (0,030)
Contrôles	OUI	OUI	OUI

AIC	4688,122	4672,854	4732,567
Nombre d'observations	5960	5960	5960

Notes : ***, **, * Significatifs au seuil de respectivement 1%, 5% et 10%. %. Les effets marginaux moyens sont présentés. Ecart-types entre parenthèses. Les variables de contrôles sont : le jour de la semaine d'envoi de la candidature, la distance entre le candidat et l'emploi, le jeu de CV envoyé, l'ordre d'envoi des candidatures et le département du candidat, le sexe du recruteur, le type de contrat (CDD ou CDI) et la profession (serveur, chargé de clientèle et comptable). Effets aléatoires au niveau de l'offre d'emploi. Pour la distance : Cat 1 = « inférieur à 14km », Cat 2 = « entre 14 et 20km » et Cat 3 = « supérieur ou égal à 20 km ». Pour le département : Cat 1 = « Essonne », Cat 2 = « Seine-Saint-Denis » et Cat 3 = « Val-d'Oise ». Pour la profession : Cat 1 = « Serveur », Cat 2 = « Chargé de clientèle » et Cat 3 = « Comptable ». 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.

Conclusion

L'objet de ce rapport était de contribuer à l'évaluation des emplois francs à l'aide d'un protocole de testing répétés. Trois vagues successives de tests, espacées de six mois, nous permettent de suivre l'évolution des discriminations selon l'origine et selon le lieu de résidence pour trois professions et dans trois départements. Ce dispositif de test nous permet de mesurer l'évolution des préférences des employeurs pour les personnes habitant dans des QPV et bénéficiant des aides versées dans le cadre des emplois francs, avant et après la mise en place de la mesure.

Initialement, au premier trimestre 2018, le testing confirme la présence d'une discrimination envers le candidat d'origine maghrébine dont le taux de réponse est inférieur de près de 11 points de pourcentage au candidat d'origine française. La discrimination selon le lieu de résidence apparaît en revanche très faible et limitée aux situations où le lieu de résidence du candidat se situe relativement loin de l'offre d'emploi.

Six mois après le début de l'expérimentation des emplois francs, le taux de réponse du candidat résidant en QPV augmente significativement par rapport à celui du candidat résidant en quartier neutre. Mais cette augmentation est localisée principalement dans le département de l'Essonne. La hausse n'est par ailleurs pas confirmée lors de la troisième vague ce qui suggère un effet positif des emplois francs en fin d'année 2018 mais non durable dans le temps.

Le déploiement des emplois francs n'est donc pas allé de pair avec une amélioration des chances d'accès à l'emploi des habitants des QPV. Ce résultat n'est pas lié à une information insuffisante des employeurs sur le dispositif. Lorsqu'une information explicite et claire sur le fonctionnement des emplois francs est donnée directement à l'employeur par le candidat fictif, ses chances de succès ne s'améliorent pas de façon significative.

Références citées

- 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.
- Brodaty T., Emond C., L'Horty Y., Du Parquet L., Petit P. (2013). « Evaluer l'efficacité d'une campagne de valorisation du bénévolat : les enseignements de deux expériences contrôlées sur le marché du travail », *Rapport de recherche TEPP*, n°2013-04.
- 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.
- L'Horty Y., Bunel M., et Petit P. (2019). « Testing for Redlining in the Labor market ». *Spatial Economic Analysis*, 14(2), p. 153-173.
- 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.
- 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., (2018). "Experimental Research on Labor Market Discrimination", *Journal of Economic Literature*, Vol. 56 (3), p. 799–866.
- Petit P. (2003), « Comment évaluer la discrimination à l'embauche ? », *Revue française d'Économie*, 17(3), p. 55-87.
- Riach, P. A., et Rich. J. 2002. "Field Experiments of Discrimination in the Market Place.", *Economic Journal*, 112 (483): F480–518.
- 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 1 - Exemple de lettre de motivation (vague 2)

Thomas Roussel
6 rue de l'Orge
Bât. 7, Escalier B
91000 Evry
TEL : 06.41.10.78.98
E-MAIL : th.rousselth@gmail.com

MULTIMEDIAS
Ressources Humaines
Madame GERARD
27, rue du Cheval Blanc
77020 Paris

Candidature comptable
(référence AX-888)

Paris, le 1^{er} février 2018

Madame, Monsieur,

Je me permets de vous écrire pour candidater à un emploi de comptable dans votre entreprise. Je pense en effet correspondre au profil que vous recherchez.

J'ai occupé pendant trois ans un emploi de responsable administratif dans l'entreprise SOFRAT à Ozoir la Ferrière, qui est spécialisée dans les travaux publics pour une clientèle privée et publique. J'y ai réalisé différentes missions dans les domaines comptables, budgétaires et financiers, ainsi que des responsabilités dans les ressources humaines. Pour mener ces missions à bien, j'ai assuré la coordination d'une équipe de neuf personnes. Auparavant, j'ai obtenu un master de comptabilité/contrôle/audit en 2011 puis, j'ai occupé un emploi d'auditeur externe en cabinet d'expertise comptable et un emploi de contrôleur de gestion interne.

Je pense réunir les qualités et l'expérience nécessaires pour occuper le type d'emploi que vous proposez. Je suis méthodique et rigoureux, capable d'occuper des fonctions variées dans le domaine comptable, budgétaire, financier, dans les ressources humaines ainsi que dans le contrôle de gestion. Je souhaiterais pouvoir vous rencontrer pour vous présenter mes motivations et mon expérience plus en détail.

Pôle Emploi m'a conseillé de vous mentionner qu'en me recrutant, vous percevrez la prime financière des emplois francs allouée par le gouvernement.

Je vous remercie par avance de l'attention que vous porterez à ma candidature, et je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de toute ma considération.

T. ROUSSEL



Annexe 2 - Dépliant d'information à destination des employeurs (vague 3)

Page 1



Page 2 et 3

Vous embauchez un demandeur d'emploi résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) en CDI ou CDD d'au moins 6 mois entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 décembre 2019 ?
Vous pouvez alors bénéficier d'une aide financière !

Quels sont les quartiers concernés ?
La personne que vous voulez recruter doit habiter dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) des territoires suivants :

- > tout le département de Seine-Saint-Denis ;
- > les agglomérations de Basse-Normandie et de Grand Paris Sud Seine-Normandie ;
- > le territoire de Grand Paris Sud Seine-Normandie ;
- > la métropole européenne de Lille (MEL) ;
- > la métropole d'Alsace-Moselle ;
- > le communauté urbaine d'Angers Loire-Métropole.

Pour connaître la liste complète des quartiers concernés, rendez-vous sur le site www.travail-emploi.gouv.fr/emplois-francs

À noter !
La logique des emplois francs est attachée à la personne recrutée. C'est donc l'adresse de la personne que vous recrutez qui compte et pas l'adresse de votre entreprise.

MONTANT DE L'AIDE	
en CDI	en CDD
5 000 € <small>par an pendant 3 ans</small>	2 500 € <small>par an pendant 2 ans</small>

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

Quelles entreprises peuvent bénéficier de l'aide ?
Toutes les entreprises et toutes les associations affiliées à l'assurance chômage, mentionnées à l'article L. 5114-96 du Code du travail, peuvent bénéficier de l'aide.

Ne peuvent cependant pas recevoir des emplois francs :

- les particuliers employeurs ;
- tous les employeurs publics, notamment les établissements publics administratifs (EPA), les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) et les sociétés d'économie mixte (SEM).

Quelles sont les conditions à remplir pour prétendre à l'aide ?

1. Embaucher un demandeur d'emploi, inscrit à Pôle emploi, qui réside dans l'un des quartiers faisant partie de l'expérimentation.
2. Embaucher cette personne en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois.
3. Être une entreprise ou une association affiliée à l'assurance chômage.
4. Ne pas embaucher une personne ayant fait partie de l'entreprise dans les 6 mois avant sa date d'embauche.
5. Ne pas avoir précédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste à pourvoir.

À noter !
Si ces conditions sont remplies, vous pouvez recruter un demandeur d'emploi en emploi franc :

- quel que soit son âge ;
- quel que soit son niveau de diplôme ;
- quelle que soit son ancienneté d'inscription à Pôle emploi ;
- quel que soit son temps de travail au moment de l'embauche ;
- quelle que soit sa rémunération au moment de l'embauche.

Comment bénéficier de l'aide ?

Vous devez remplir le formulaire de demande d'aide 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'inscription à Pôle emploi mentionnant son adresse ;
- un justificatif de domicile.

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 ce site : <http://sig.ville.gouv.fr/recherche-adresses-qp-poleville>

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 les mêmes.

Si ce 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 candidats, vous pouvez appeler le **service employeurs de Pôle emploi au 3995**.

Pour en savoir plus : www.travail-emploi.gouv.fr/emplois-francs

Région Île-de-France - Pôle emploi - 2018

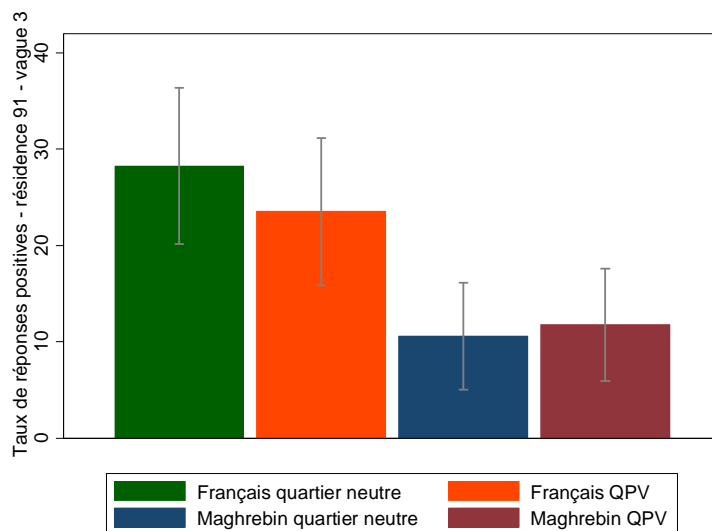
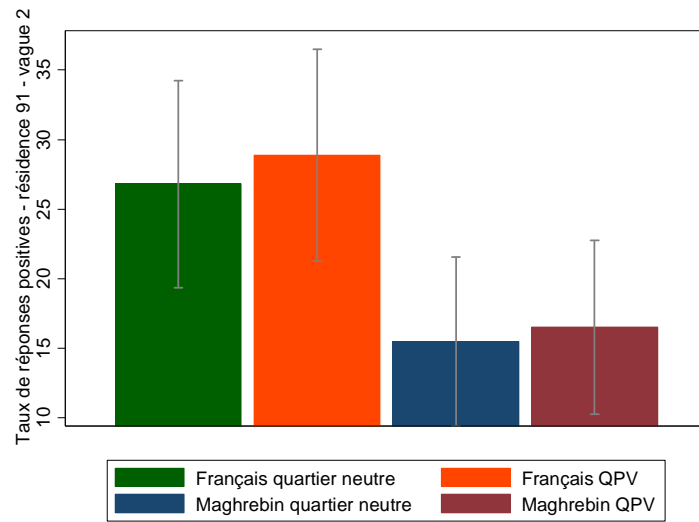
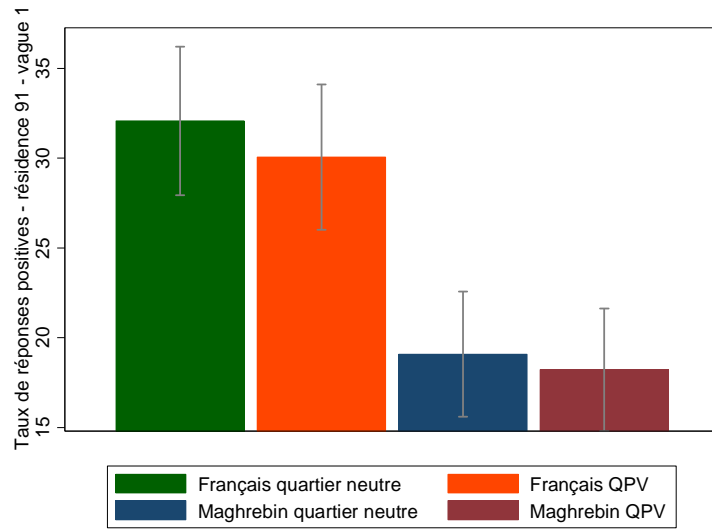
Annexe 3 - Taux de réponse non négatives par département

Résidence 91	Français quartier neutre	Français QPV	Maghrébin quartier neutre	Maghrébin QPV	Total
Vague 1					
Banque	46,38	49,28	30,43	36,23	40,58
Comptable	14,41	15,32	9,01	8,11	11,71
Serveur	37,95	31,93	21,08	17,47	27,11
Total	32,08	30,06	19,08	18,21	24,86
Vague 2					
Banque	43,75	43,75	43,75	37,50	42,19
Comptable	13,16	18,42	2,63	5,26	9,87
Serveur	32,56	32,56	16,28	18,60	25,00
Total	26,80	28,87	15,46	16,49	21,91
Vague 3					
Banque	54,55	54,55	18,18	9,09	34,09
Comptable	14,71	5,88	0	5,88	6,62
Serveur	32,5	30	17,5	17,5	24,38
Total	28,24	23,53	10,59	11,76	18,53

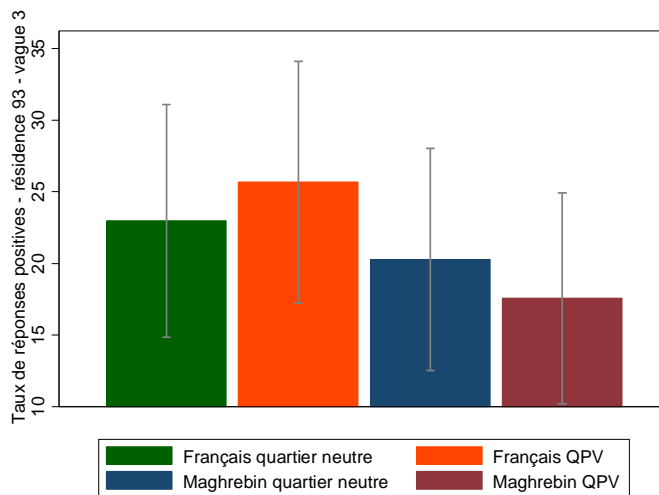
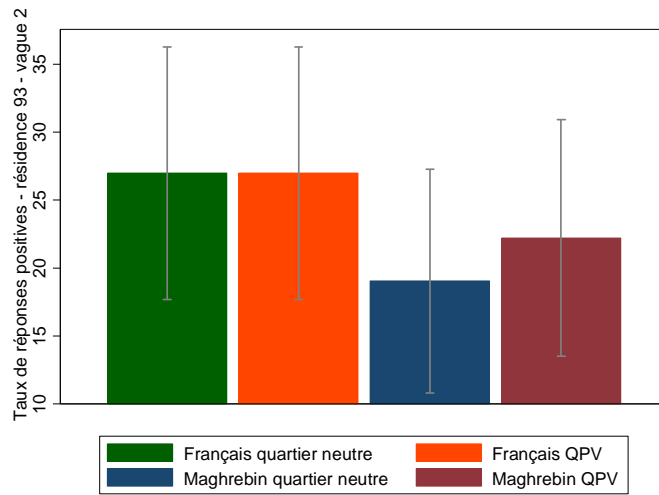
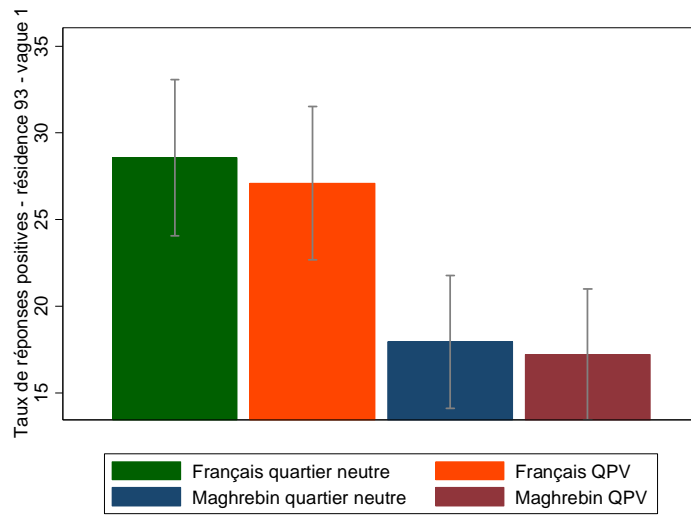
Résidence 93	Français quartier neutre	Français QPV	Maghrébin quartier neutre	Maghrébin QPV	Total
Vague 1					
Banque	34,78	34,78	28,26	28,26	31,52
Comptable	21,55	21,55	14,66	12,07	17,46
Serveur	33,33	29,73	17,12	18,02	24,55
Total	28,57	27,11	17,95	17,22	22,71
Vague 2					
Banque	36,36	36,36	27,27	45,45	36,36
Comptable	23,08	15,38	11,54	11,54	15,38
Serveur	26,92	34,62	23,08	23,08	26,92
Total	26,98	26,98	19,05	22,22	23,81
Vague 3					
Banque	31,25	31,25	31,25	31,25	31,25
Comptable	26,83	24,39	14,63	9,76	18,9
Serveur	5,88	23,53	23,53	23,53	19,12
Total	22,97	25,68	20,27	17,57	21,62

Résidence 95	Français quartier neutre	Français QPV	Maghrébin quartier neutre	Maghrébin QPV	Total
Vague 1					
Banque	38,10	31,75	31,75	23,81	31,35
Comptable	16,88	12,34	9,74	11,04	12,50
Serveur	29,94	30,54	19,76	18,56	24,70
Total	26,04	23,44	17,71	16,41	20,90
Vague 2					
Banque	46,43	53,57	39,29	39,29	44,64
Comptable	23,53	26,47	20,59	20,59	22,79
Serveur	32,43	32,43	18,92	29,73	28,38
Total	33,33	36,36	25,25	29,29	31,06
Vague 3					
Banque	46,15	38,46	30,77	15,38	32,69
Comptable	25,71	20	14,29	11,43	17,86
Serveur	38,46	30,77	19,23	23,08	27,88
Total	33,78	27,03	18,92	16,22	23,99

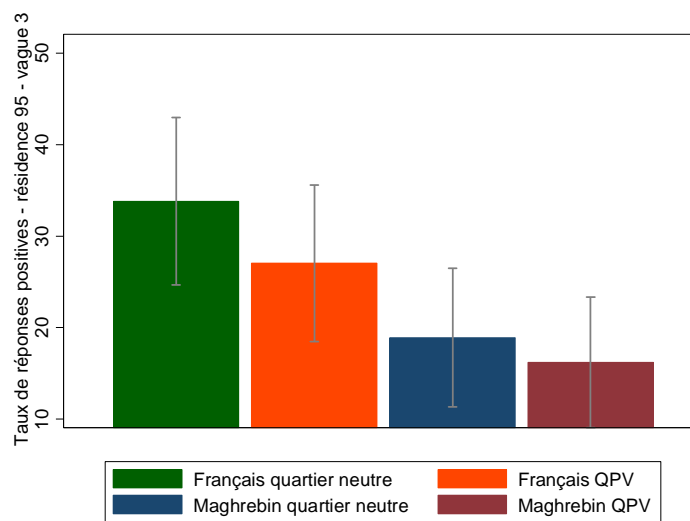
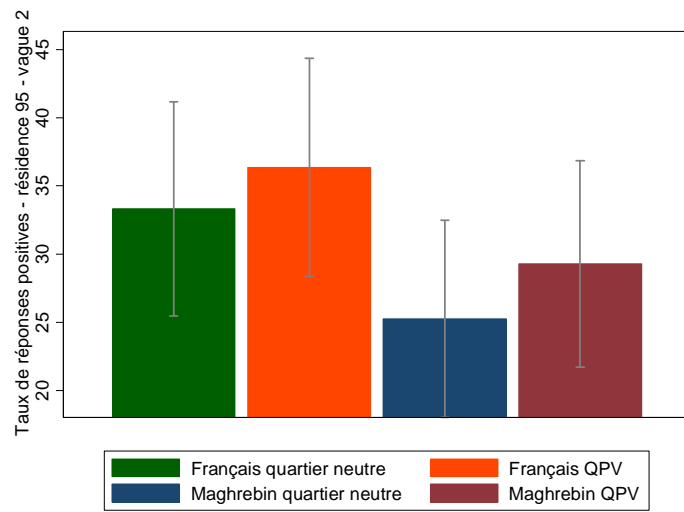
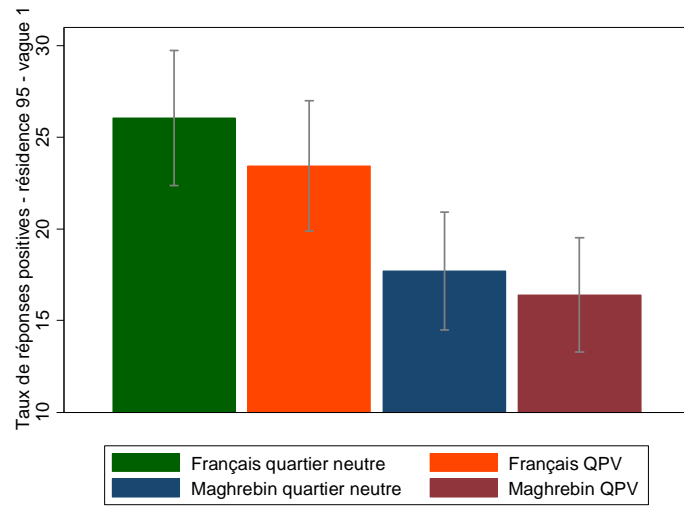
Graphiques A2. Taux de réponse non négatives selon le département 91



Département 93



Département 95



TEPP Rapports de Recherche 2019

19-6. Les refus de soins discriminatoires: tests multicritères et représentatifs dans trois spécialités médicales

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

19-5. Mesurer l'impact d'un courrier d'alerte sur les discriminations liées à l'origine

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Souleymane Mbaye

19-4. Evaluation de la mise au barème des revenus du capital: Premiers résultats

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michael Sicsic

19-3. Parent isolé recherche appartement : discriminations dans l'accès au logement et configuration familiale à Paris

Laetitia Challe, Julie Le Gallo, Yannick L'horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

19-2. Les effets du Service Militaire Volontaire sur l'insertion des jeunes : un bilan complet après deux années d'expérimentation

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'horty

19-1. Discriminations à l'embauche: Ce que nous apprennent deux décennies de testings en France

Loïc Du Parquet, Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2018

18-7. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: nouveaux approfondissements et extensions pour la période 2013-2015

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

18-6. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: approfondissements et extensions pour la période 2013-2015

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

18-5. Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public: les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle

Laetitia Challes, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff

18-4. Handicap et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels

Louise Philomène Mbaye

18-3. Investissement et embauche avec coûts d'ajustement fixes et asymétriques

Xavier Fairise, Jérôme Glachant

18-2. Faciliter la mobilité quotidienne des jeunes éloignés de l'emploi: une évaluation expérimentale

Denis Anne, Julie Le Gallo, Yannick L'Horty

18-1. Les territoires ultramarins face à la transition énergétique: les apports d'un MEGC pour La Réunion

Sabine Garabedian, Olivia Ricci

TEPP Rapports de Recherche 2017

17-12. Le travail à temps partiel en France: Une étude des évolutions récentes basée sur les flux

Idriss Fontaine, Etienne Lalé, Alexis Parmentier

17-11. Les discriminations dans l'accès au logement en France: Un testing de couverture nationale

Julie Le Gallo, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

17-10. Vous ne dormirez pas chez moi! Tester la discrimination dans l'hébergement touristique

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Loïc du Parquet, Pascale Petit

17-09. Reprendre une entreprise : Une alternative pour contourner les discriminations sur le marché du travail

Souleymane Mbaye

17-08. Discriminations dans l'accès à la banque et à l'assurance : Les enseignements de trois testings

Yannick L'Horty, Mathieu Bunel, Souleymane Mbaye, Pascale Petit, Loïc Du Parquet

17-07. Discriminations dans l'accès à un moyen de transport individuel : Un testing sur le marché des voitures d'occasion

Souleymane Mbaye, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Loïc Du Parquet

17-06. Peut-on parler de discriminations dans l'accès à la formation professionnelle ? Une réponse par testing

Loïc Du Parquet, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Pascale Petit

17-05. Evaluer une action intensive pour l'insertion des jeunes: le cas du Service Militaire Volontaire

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

17-04. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: une nouvelle évaluation ex post pour la période 2013-2015

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

17-03. La faiblesse du taux d'emploi des séniors: Quels déterminants?

Laetitia Challe

17-02. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post: Résultats complémentaires

Fabrice Gilles, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

17-01. Les discriminations dans l'accès au logement à Paris: Une expérience contrôlée

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2016

16-10. Attractivité résidentielle et croissance locale de l'emploi dans les zones d'emploi métropolitaines

Emilie Arnoult

16-9. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post

Fabrice Gilles, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

16-8. Discriminations ethniques dans l'accès au logement: une expérimentation en Nouvelle-Calédonie

Mathieu Bunel, Samuel Gorohouna, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Catherine Ris

16-7. Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique: Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

16-6. Inégalités et discriminations dans l'accès à la fonction publique d'Etat : une évaluation par l'analyse des fichiers administratifs de concours

Nathalie Greenan, Joseph Lafranchi, Yannick L'Horty, Mathieu Narcy, Guillaume Pierné

16-5. Le conformisme des recruteurs: une expérience contrôlée

Florent Fremigacci, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty, Pascale Petit

16-4. Sélectionner des territoires de contrôle pour évaluer une politique localisée : le cas des territoires de soin numériques

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

16-3. Discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes dans le secteur du bâtiment : les résultats d'un testing en Ile-De-France

Emmanuel Duguet, Souleymane Mbaye, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

16-2. Accès à l'emploi selon l'âge et le genre: Les résultats d'une expérience contrôlée

Laetitia Challe, Florent Fremigacci, François Langot, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

16-1. Faut-il encourager les étudiants à améliorer leur orthographe?

Estelle Bellity, Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Laurent Sarfati

TEPP Rapports de Recherche 2015

15-5. A la recherche des incitations perdues : pour une fusion de la prime d'activité, de la CSG, des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu

Etienne Lehmann

15-4. Crise économique, durée du chômage et accès local à l'emploi : Eléments d'analyse et pistes d'actions de politique publique locale

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

15-3. L'adresse contribue-t-elle à expliquer les écarts de salaires ? Le cas de jeunes sortant du système scolaire

Emilia Ene Jones, Florent Sari

15-2. Analyse spatiale de l'espace urbain : le cas de l'agglomération lyonnaise

Emilie Arnoult, Florent Sari

15-1. Les effets de la crise sur les disparités locales de sorties du chômage : une première exploration en Rhône-Alpes

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

TEPP Rapports de Recherche 2014

14-6. Dépréciation du capital humain et formation continue au cours du cycle de vie : quelle dynamique des externalités sociales ?

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

14-5. La persistance du chômage ultra-marin

Yannick L'Horty

14-4. Grèves et productivité du travail : Application au cas français

Jérémy Tanguy

14-3. Le non-recours au RSA "socle seul": L'hypothèse du patrimoine

Sylvain Chareyron

14-2. Une évaluation de l'impact de l'aménagement des conditions de travail sur la reprise du travail après un cancer

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

La Fédération TEPP

La fédération de recherche « Travail, Emploi et Politiques publiques » (FR 3435 CNRS) rassemble des équipes de recherche en Economie, Sociologie et Gestion :

- **L'Equipe de Recherche sur l'Utilisation des Données Individuelles en lien avec la Théorie Economique**, « ERUDITE », équipe d'accueil n°437 rattachée aux Universités Paris-Est Créteil et l'UPEMLV ;
- Le **Centre de Recherches en Economie et en Management**, « CREM », unité mixte de recherche n°6211 rattachée au CNRS, à l'Université de Rennes 1 et à l'Université de Caen Basse-Normandie ;
- Le **Centre Pierre Naville**, « CPN », équipe d'accueil n°2543 rattachée à l'Université d'Evry Val d'Essonne ;
- Le **Centre de Recherche en Economie et Droit**, « CRED », équipe d'accueil n°7321, rattachée à l'Université Panthéon-Assas ;
- Le **Centre d'Etude des Politiques Economiques**, « EPEE », équipe d'accueil n°2177 rattachée à l'Université d'Evry Val d'Essonne ;
- Le **Groupe d'Analyse des Itinéraires et des Niveaux Salariaux**, « GAINS », équipe d'accueil n°2167 rattachée à l'Université du Maine ;
- Le **Groupe de Recherche Angevin en Économie et Management**, « GRANEM », unité mixte de recherche UMR UMR-MA n°49 rattachée à l'Université d'Angers ;
- Le **Laboratoire d'Economie et de Management Nantes-Atlantique**, « LEMNA », équipe d'accueil n°4272, rattachée à l'Université de Nantes ;
- Le **Laboratoire interdisciplinaire d'étude du politique Hannah Arendt** – Paris Est, « LIPHA-PE », équipe d'accueil n°7373 rattachée à l'UPEM. »
- Le **Centre d'Economie et de Management de l'Océan Indien**, « CEMOI », équipe d'accueil n°EA13, rattachée à l'Université de la Réunion

La Fédération TEPP rassemble 223 chercheurs et enseignants-chercheurs et 100 doctorants, qui étudient les mutations du travail et de l'emploi en relation avec les choix des entreprises et analysent les politiques publiques en mobilisant les nouvelles méthodes d'évaluation.