

Les emplois francs incitent-ils à embaucher des personnes résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ?

Selon les employeurs ayant eu recours aux emplois francs en 2022, dispositif qui donne accès à une aide en cas d'embauche d'un habitant d'un quartier prioritaire de la politique de la ville, 6% des recrutements n'auraient pas eu lieu en l'absence de ce dispositif et 5% auraient bénéficié à une autre personne. Dans 77% des cas, l'embauche aurait été conclue avec la même personne, traduisant un fort effet d'aubaine. Pour 13% des embauches en emploi franc, l'employeur déclare ne pas savoir s'il aurait recruté le même candidat, un autre candidat ou s'il n'aurait pas recruté en l'absence de cette aide financière.

L'effet sur l'emploi de ce dispositif est un peu plus important dans les établissements de moins de 10 salariés, ainsi que dans les secteurs du commerce et de l'hébergement-restauration. Il varie peu selon les caractéristiques des salariés embauchés.

Les emplois francs améliorent la qualité des emplois qui auraient été créés sans l'aide. D'après les employeurs, parmi les embauches n'étant pas associées à une création d'emploi, la part de CDI et celle des contrats à temps complet auraient été moins élevées en l'absence du dispositif.

En 2022, 26 800 personnes¹ résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ont été embauchées dans le cadre des emplois francs, pour un total de 48 900 bénéficiaires¹ en fin d'année [1]. Un employeur peut solliciter cette [aide financière](#) lors de l'embauche en CDD d'au moins six mois ou en CDI d'une personne résidant en QPV et en recherche d'emploi inscrite à Pôle emploi ou suivie par une mission locale.

Ce dispositif vise à réduire les difficultés d'accès à l'emploi des habitants de ces quartiers, où le taux de chômage est plus de [deux fois plus élevé](#) que dans le reste de la France. En particulier,

TABLEAU 1 | Effet du dispositif Emplois francs sur la décision de recruter
En %

	Embauches en emploi franc en 2022
Effet emploi : en l'absence d'aide, l'embauche n'aurait pas eu lieu à ce moment-là	6
Effet de substitution : en l'absence d'aide, l'embauche aurait eu lieu mais aurait bénéficié à une autre personne	5
Effet d'aubaine : en l'absence d'aide, l'embauche aurait eu lieu au même moment et avec la même personne	77
Ne sait pas	13
Ensemble	100

Note : la somme des valeurs non arrondies des quatre indicateurs est de 100. Lecture : en 2022, 77 % des employeurs déclarent qu'ils auraient embauché la même personne sans l'aide.

Champ : France, embauches en emploi franc en 2022.

Source : Dares, enquête Emplois francs auprès des employeurs.

à diplôme, âge et parcours équivalents, il est plus difficile pour eux d'accéder à l'emploi : au-delà de discriminations sur l'origine réelle ou supposée, le lieu de résidence, et notamment le fait de résider en QPV, peut constituer un frein à l'embauche [2]. Réalisés pendant la phase d'expérimentation des emplois francs entre 2018 et 2020, les travaux d'évaluation n'ont pas permis de conclure à des effets durables de l'aide sur l'emploi des habitants en QPV. Par ailleurs, l'importance de limiter les possibles effets d'aubaine a été identifiée [3].

Afin de comprendre comment les emplois francs influent sur les décisions de recrutement, la Dares a mené en 2023 une enquête auprès d'établissements ayant recruté *via* ce dispositif en 2022 (encadré). Le dispositif des emplois francs favorise-t-il l'embauche des résidents en QPV ? Dans quel type d'établissement et pour quel profil de salarié les emplois francs influencent-ils le plus la décision de recrutement ? Le dispositif permet-il par ailleurs d'améliorer la qualité de l'emploi ?

¹ Chiffres des entrées et des stocks en 2022 révisés par rapport à [1].

Dans 77% des cas, pas d'effet du dispositif sur le choix de la personne recrutée

Selon les employeurs ayant eu recours aux emplois francs en 2022, 77 % des postes auraient été pourvus par la même personne en l'absence du dispositif (effet d'aubaine, tableau 1). 6 % des embauches n'auraient pas eu lieu sans cette aide financière (effet emploi) et, dans 5 % des cas, les employeurs auraient recruté une autre personne (effet de substitution) : ainsi, pour environ une embauche en emploi franc sur dix, l'aide a permis d'embaucher un habitant de QPV qui ne l'aurait pas été en l'absence du dispositif (éclairage).

Par ailleurs, dans l'enquête, 13 % des employeurs déclarent ne pas savoir s'ils auraient recruté le même candidat, un autre candidat ou s'ils n'auraient pas recruté en l'absence du dispositif. Pour autant, au moment où le recrutement a eu lieu, l'aide a pu avoir un impact. La difficulté éprouvée par les employeurs à se le remémorer conduit à sous-estimer les effets emplois, de substitution et d'aubaine mesurés *via* l'enquête.

Pour accompagner la montée en charge du dispositif et lutter contre le non-recours, Pôle emploi et les autres opérateurs du service public de l'emploi (SPE) mènent des actions d'information et de promotion auprès des entreprises. Cette stratégie peut avoir contribué pour partie aux effets d'aubaine. Pour au moins 7 400 embauches, soit 28 % de l'ensemble des embauches en emploi franc en 2022, les employeurs déclarent qu'ils ont eu un contact avec un opérateur du SPE, et que cela les a conduits à demander l'aide sans que cela influe sur leur décision de recruter la personne. Ces situations sont principalement dues à des contacts qui ont eu lieu après la décision de recruter.

Un effet emploi un peu plus élevé pour les établissements de moins de 10 salariés

Bien qu'il reste faible, l'effet emploi est plus marqué dans les établissements de moins de 10 salariés, où il s'élève à 11 % (tableau 2). Ces structures représentent un tiers des recrutements en emploi franc.

L'effet d'aubaine est plus élevé lorsque le recruteur appartient à une entreprise composée de plusieurs établissements : il atteint 85 %, contre 72 % lorsque l'entreprise compte un seul établissement.

La très grande majorité des embauches en emploi franc sont conclues dans le secteur tertiaire (83 %), en particulier dans le commerce (14 %) et l'hébergement-restauration (13 %). Dans ces deux secteurs, l'effet emploi est compris entre 7 % et 8 % : il dépasse ainsi légèrement celui observé sur l'ensemble du tertiaire (5 %), notamment car la taille moyenne de leurs établissements y est inférieure.

Seuls 2 % des employeurs ayant signé un CDI intérimaire déclarent qu'ils n'auraient pas recruté en l'absence de l'aide. Cependant, les contrats en CDI intérimaire ne représentent que 6 % des embauches en emploi franc.

TABLEAU 2 | Effet du dispositif Emplois francs sur la décision de recruter selon les caractéristiques des employeurs et des contrats

En %

	Répartition parmi les embauches en emploi franc en 2022	Effet emploi	Effet de substitution	Effet d'aubaine	Ne sait pas
Type de contrat					
CDI (hors CDI intérimaire)	75	6	5	76	13
CDD	20	6	4	78	12
CDI intérimaire	6	2	< 1	84	14
Quotité de travail					
Temps complet	83	6	5	76	13
Temps partiel	17	5	4	78	13
Secteur d'activité*					
Construction	7	8	6	69	17
Industrie	9	6	4	79	11
Tertiaire	83	5	5	77	13
<i>dont commerce</i>	14	7	6	72	15
<i>dont hébergement et restauration</i>	13	8	7	69	16
<i>dont transports</i>	10	2	4	85	9
Effectif de l'établissement					
0 à 9 salariés	34	11	6	65	18
10 à 49 salariés	32	4	5	79	12
50 à 249 salariés	23	2	2	87	9
250 salariés ou plus	10	< 1	2	87	11
Appartenance à une entreprise multi-établissements					
Oui	38	2	2	85	11
Non	62	7	6	72	15

*Hors secteur de l'agriculture, qui représente un faible effectif d'embauches en emploi franc.

Lecture : en 2022, 11 % des employeurs appartenant à un établissement de 0 à 9 salariés déclarent qu'ils n'auraient pas recruté sans l'aide.

Champ : France, embauches en emploi franc en 2022.

Source : Dares, enquête Emplois francs auprès des employeurs.

Des effets peu différenciés selon les caractéristiques des bénéficiaires

Les effets du dispositif sur l'emploi varient peu selon les caractéristiques du salarié embauché. Néanmoins, l'effet d'aubaine est légèrement plus faible pour les hommes : 75 % des employeurs ayant embauché un homme déclarent qu'ils l'auraient recruté même en l'absence de l'aide, contre 79 % des employeurs ayant embauché une femme. De plus, l'effet emploi est très légèrement supérieur pour les salariés de moins de 30 ans (6 %, contre 5 % pour les autres bénéficiaires, tableau 3). Les salariés de 50 ans ou plus sont quant à eux plus souvent associés à un effet de substitution (7 % contre 4 % pour les moins de 50 ans).

Lorsqu'un effet de substitution est identifié, le dispositif peut conduire à modifier le profil de la personne recrutée par rapport à ce que l'employeur envisageait initialement. Dans ce cas, 39 % des employeurs déclarent qu'ils auraient embauché une personne plus expérimentée (tableau 1 en ligne). Les écarts

sont moins importants sur le niveau de diplôme : seulement 16% des employeurs déclarent qu'ils auraient embauché une personne plus diplômée en l'absence de l'aide. Cela peut s'expliquer par le type de postes occupés : dans neuf cas sur dix, les employeurs déclarent qu'il s'agit d'un poste à niveau de qualification faible ou intermédiaire, et sans fonction d'encadrement.

Un effet sur la qualité de l'emploi

Les embauches en emploi franc se font uniquement en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, qui sont les deux seules formes de contrat éligibles au dispositif. En 2022, 75% sont des CDI (hors CDI intérimaire) et 20% des CDD d'au moins 6 mois, les autres étant des CDI intérimaires (tableau 1).

Le montant de l'aide associée au dispositif des emplois francs est plus important si l'embauche est conclue en CDI plutôt qu'en CDD, et dépend de la quotité de travail, ainsi que de la durée du contrat pour les CDD. Le dispositif peut donc inciter l'employeur à privilégier un recrutement en emploi durable et à temps plein.

Parmi les embauches qui auraient tout de même eu lieu en l'absence du dispositif (effet d'aubaine ou de substitution), 75% sont des CDI, alors que 68% des employeurs concernés déclarent qu'ils auraient proposé le même type de contrat sans l'aide (tableau 4). Parmi les embauches en CDD, une sur dix aurait été d'une durée plus courte en l'absence de l'aide. Enfin, 83% des embauches qui auraient eu tout de même lieu en l'absence du dispositif sont à temps complet, alors que cela n'aurait concerné que 74% des embauches sans l'aide. L'effet du dispositif sur la qualité de l'emploi est plus marqué pour les recrutements associés à un effet de substitution que pour ceux associés à un effet d'aubaine.

Le dispositif n'a, en revanche, quasiment pas d'effet sur le salaire proposé, puisque seulement 4% des employeurs qui auraient recruté même en l'absence de l'aide déclarent qu'ils auraient proposé un salaire moins élevé si le dispositif n'avait pas existé. ●

ENCADRÉ • Enquête Emplois francs

Entre mars et avril 2023, la Dares a réalisé une enquête auprès d'établissements ayant embauché en emploi franc en 2022, afin d'analyser l'effet de ce dispositif d'aide à l'emploi sur la décision de recrutement. L'enquête concernait près de 10 000 établissements parmi les 17 600 ayant eu recours aux emplois francs pour l'embauche d'au moins un salarié en France en 2022. Elle a conduit à obtenir 7 700 réponses, permettant d'être représentatives de l'ensemble des embauches en emploi franc en 2022.

L'enquête fournit des éléments d'analyse sur le dispositif depuis sa généralisation, afin de compléter les travaux présentés dans le rapport d'évaluation sur l'expérimentation des emplois francs du 13 décembre 2019 [3]. Elle permet notamment de comprendre les effets du dispositif sur le processus de recrutement des employeurs, en recueillant des informations non disponibles dans les données administratives. Les employeurs sont ainsi interrogés sur leur connaissance du dispositif en général, puis sur le recrutement d'un salarié en particulier.

TABLEAU 3 | Effet du dispositif Emplois francs sur la décision de recruter selon les caractéristiques des salariés bénéficiaires
En %

	Répartition parmi les embauches en emploi franc en 2022	Effet emploi	Effet de substitution	Effet d'aubaine	Ne sait pas
Sexe					
Homme	54	6	5	75	14
Femme	46	5	4	79	12
Âge					
De 16 à 24 ans	23	6	5	75	14
De 25 à 29 ans	18	6	5	75	14
De 30 à 39 ans	28	5	4	78	13
De 40 à 49 ans	19	5	3	80	12
50 ans ou plus	13	5	7	76	12
Niveau d'études					
Inférieur au niveau CAP-BEP	20	5	5	76	14
Niveau CAP-BEP	30	5	5	78	12
Niveau Baccalauréat	27	5	4	76	15
Supérieur au Baccalauréat	23	7	4	75	14
Durée d'inscription à Pôle emploi avant l'embauche*					
Moins de six mois	59	6	5	75	14
Entre six mois et un an	15	5	5	77	13
Entre un an et deux ans	12	6	3	80	11
Plus de deux ans	14	4	5	78	13

*Pour les emplois francs dont la durée d'inscription à Pôle emploi est connue (79%).
Lecture : en 2022, 7% des employeurs ayant recruté un salarié de 50 ans ou plus déclarent qu'ils auraient embauché un autre candidat sans l'aide.

Champ : France, embauches en emploi franc en 2022.

Source : Dares, enquête Emplois francs auprès des employeurs.

TABLEAU 4 | Effet du dispositif Emplois francs sur la qualité de l'emploi
En %

	Parmi les contrats pour lesquels l'employeur aurait recruté sur ce poste	
	S'il n'y avait pas eu l'aide	Avec l'aide
Type de contrat		
CDI	68	75
CDD	25	19
CDI intérimaire	5	6
Intérim	2	0
Quotité de travail		
Temps complet	74	83
Temps partiel	26	17

Lecture : en 2022, parmi les contrats où l'employeur aurait recruté sur ce poste en l'absence de l'aide, 68% auraient été proposés en CDI sans l'aide. Avec l'aide, 75% d'entre eux sont des CDI.

Champ : France, embauches en emploi franc en 2022 qui auraient eu lieu pour la même ou une autre personne en l'absence de l'aide.

Source : Dares, enquête Emplois francs auprès des employeurs.

ÉCLAIRAGE • Comment sont mesurés les effets sur l'emploi ?

Un des objectifs de l'enquête Emplois francs de 2023 (encadré) est de mesurer les effets sur l'emploi du dispositif après sa généralisation. La méthode retenue, proche de celle utilisée précédemment pour mesurer l'effet sur l'emploi des contrats aidés en 2014 [4], consiste en un questionnement étape par étape, composé de trois questions (graphique A) permettant de décrire le processus de décision ayant conduit au recrutement. Ces questions sont utilisées pour décomposer les effets du dispositif sur l'emploi en trois effets : un effet emploi, un effet de substitution et un effet d'aubaine.

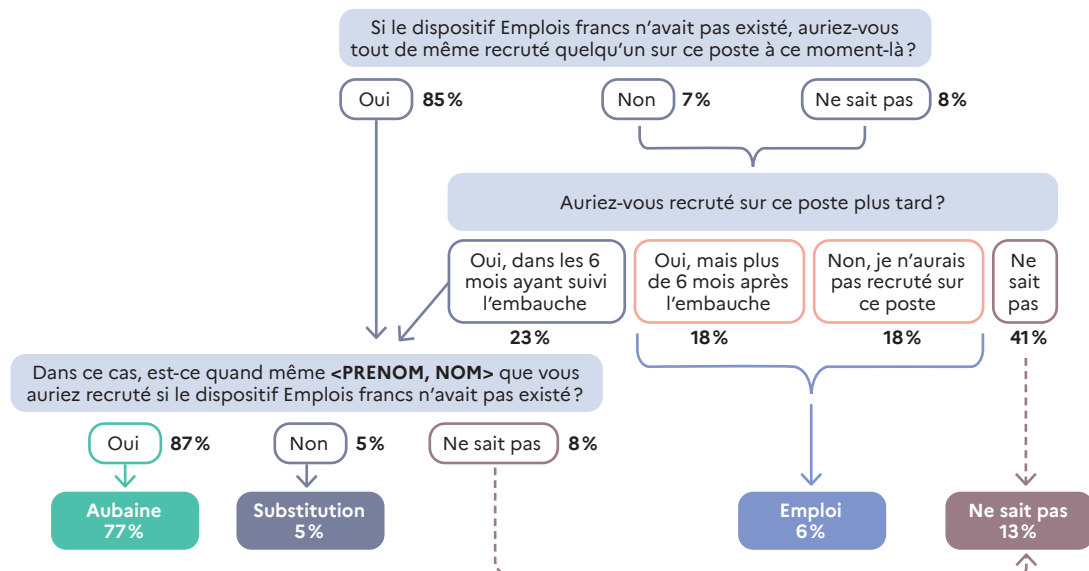
L'effet emploi correspond aux embauches qui n'auraient pas eu lieu, ou auraient eu lieu au moins six mois plus tard en l'absence du dispositif. L'effet de substitution correspond aux cas d'embauches qui auraient eu lieu à ce moment-là en l'absence du dispositif, mais pour lesquelles le dispositif a conduit à recruter des travailleurs résidant en QPV à la place de personnes n'y résidant pas. L'effet d'aubaine correspond aux embauches pour lesquelles l'employeur déclare qu'il aurait procédé à une embauche à ce moment-là et aurait recruté la même personne même en l'absence de l'aide. En raison

des délais inhérents aux processus de recrutement, il est considéré, comme dans [4], que les embauches qui auraient eu lieu pour la même personne à un horizon de moins de six mois correspondent également à un effet d'aubaine (c'est le cas de 3 % des embauches).

13% des employeurs répondent "Ne sait pas" aux questions factuelles mobilisées pour quantifier ces trois effets, ce qui souligne la difficulté pour certains d'entre eux de se remémorer précisément le contexte dans lequel ils ont décidé d'embaucher. Plus largement, la mesure des effets repose sur les déclarations des employeurs, qui peuvent comporter des biais (biais de mémoire par exemple, les embauches ayant eu lieu entre 3 et 16 mois avant l'interrogation), et ne constitue pas une évaluation contrefactuelle du dispositif.

Les employeurs ont également été interrogés en fin de questionnaire sur leur sentiment général quant à l'impact du dispositif sur leur recrutement. Les réponses qu'ils fournissent à cette occasion sont globalement cohérentes avec les effets mesurés *via* les questions factuelles (pour en savoir plus, voir [encadré en ligne](#)).

GRAPHIQUE A | Questions permettant de mesurer les effets emploi, de substitution et d'aubaine



Julien Blasco, Claire-Lise Dubost et Chloé Maisonnave (Dares)

Pour en savoir plus

- [1] Maisonnave C. (2023), « [Quel recours aux emplois francs en 2022 ?](#) », *Dares Focus*, n° 41, juillet.
- [2] Chareyron S., Challe L., L'Horty Y., Petit P. (2022), « [Can subsidies paid directly to employers reduce residential discrimination in employment? An assessment based on serial field experiments.](#) », *Urban Studies*, 59 (6), 1202–1218.
- [3] Comité d'évaluation (2019), [Rapport d'évaluation sur l'expérimentation des emplois francs](#).
- [4] Mougin E., Rey M. (2015), « [Recrutement en contrat aidé. Dans le secteur non marchand, 64 % des embauches n'auraient pas eu lieu sans aide de l'État](#) », *Dares Analyses* n° 58, août.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

STATISTIQUE
PUBLIQUE