

4

Ciblage du Contrôle de la Recherche d'emploi (CRE)

30 min



Droits, devoirs et équité : les principes du contrôle de la recherche d'emploi

UNE LOGIQUE D'ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES AU SERVICE DU RETOUR À L'EMPLOI



- **France Travail repose sur une logique d'engagements réciproques** : chaque personne en recherche d'emploi bénéficie d'un accompagnement personnalisé adapté à sa situation c'est le **droit à l'accompagnement**.
- En contrepartie, l'usager s'engage à **participer aux actions proposées et à rechercher activement un emploi** c'est le **devoir d'assiduité et de recherche d'emploi**.
- Ces droits et devoirs sont formalisés dans le **contrat d'engagement dynamique** et leur respect fait l'objet d'un **contrôle de la recherche d'emploi**, qui peut conduire à des sanctions en cas d'insuffisance ou à des actions de redynamisation lorsque l'accompagnement n'a pas été pleinement effectif.

LE CONTRÔLE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI A DONC POUR OBJET LA VÉRIFICATION DU RESPECT DE CES ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES :

1. le contrôle du devoir d'assiduité et de recherche d'emploi, sanctionné en cas d'insuffisance,
2. la proposition d'actions de redynamisation si le droit à l'accompagnement n'a pas été effectif.

LE CONTRÔLE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI REPOSE SUR LES PRINCIPES CLEFS SUIVANTS :



Maintien du contradictoire

Le demandeur d'emploi dispose d'une **période contradictoire de 10 jours ouvrés maximum** à partir de la date de notification du manquement pour **faire part de ses observations et solliciter un entretien afin d'expliquer sa situation**.



Le doute bénéficie au DE

En cas de doute, **si les investigations approfondies ne permettent pas de le lever**, celui-ci doit **toujours profiter au demandeur d'emploi**.



Universalité du contrôle

Tous les demandeurs d'emploi sont susceptibles d'être contrôlés, par des requêtes ou des signalements de conseillers référents.



Notion de territorialisation

La notion de territorialisation doit être conservée afin de **garantir l'expertise du conseiller CRE sur le marché du travail local** et analyser la situation du DE à l'aune de ce contexte.



Équité de traitement

L'application du contrôle des engagements et des décisions afférentes est **harmonisée sur l'ensemble du territoire**, et s'appuie sur **l'examen d'un faisceau d'indices tenant compte de la situation du DE**.



Séparation des activités de contrôle et d'accompagnement

Le contrôle est également un outil de redynamisation du parcours proposé. Il permet d'apporter un regard complémentaire à celui du conseiller référent et de détecter dans certains **les besoins d'ajustement de la dynamique d'accompagnement**.

Le processus opérationnel du contrôle de la recherche d'emploi

LES ACTIONS DE CONTRÔLE PEUVENT ÊTRE ENCLENCHÉES SUITE À DES :

- manquements concernant l'assiduité et la participation active aux actions prévues dans le contrat d'engagement ;
- demandes formulées par des conseillers référents en complément de leur accompagnement (signalements agences) ;
- requête aléatoire ;
- requêtes ciblées.

LE CONTRÔLE SUIT UNE PROCÉDURE EN PLUSIEURS PHASES :

- analyse du dossier du demandeur d'emploi ;
- demande de pièces ;
- entretien.

A CHACUNE DE CES PHASES, LE DOSSIER PEUT ÊTRE CLÔTURÉ PAR LE CONTRÔLEUR AVEC L'UN DES MOTIFS SUIVANTS :

- effectivité de la recherche d'emploi ;
- besoin de redynamisation ;
- insuffisance de la recherche d'emploi.

- Le besoin de redynamisation concerne des DE pour lesquels une reprise de l'accompagnement par le conseiller référent est nécessaire.
- En cas d'insuffisance de la recherche d'emploi constatée par le conseiller, et après une phase contradictoire, ce dernier peut proposer l'application d'une sanction qui doit être validée par un manager de la plateforme régionale.

La sanction peut s'accompagner d'un plan de remobilisation. La réalisation par le DE des actions prévues permet alors, après validation par un manager de son agence, la levée de la sanction.

CHIFFRES SUR LES CONTRÔLES (à fin août 2025) :



PLATEFORMES SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE



CONSEILLERS DÉDIÉS

- La suspension remobilisation : correspond à la réduction du revenu de 30% à 100% pendant 1 à 2 mois. Si le DE se remobilise rapidement, celle-ci peut être levée de manière anticipée par le conseiller référent en agence.
- La suppression : prononcée en cas de réitération. Le revenu est réduit entre 30% et 100% pendant 1 à 4 mois. Si elle est prononcée à hauteur de 100% pendant 4 mois, le DE est radié pour la même durée.
- Cas particuliers des DE en Projet de reconversion professionnel (PRP): la sanction appliquée dès le 1er manquement est la suppression de l'ARE pendant 4 mois et la radiation de la liste des DE pour la même durée. Des spécificités s'appliquent pour les DE sans droit ouvert et les bénéficiaires du RSA

Utiliser les données pour cibler les contrôles de la recherche d'emploi

PLAN DE CONTRÔLES 2025

Au second semestre 2025, le volume prévisionnel est fixé à **730 000 contrôles**, répartis en deux grands blocs :

Contrôles liés à l'assiduité

Issus des transformations de la LPE (notamment les absences aux convocations visibles dans le SI), ils devraient représenter **environ 330 000 contrôles**.

Contrôles fondés sur des requêtes ou des signalements

Avec plusieurs sources complémentaires :

- **Contrôles aléatoires** : à minima **20 %** du volume, pour garantir l'universalité du dispositif.
- **Contrôles déclenchés par les agences (signalements)** : environ **20 %** du volume, selon les tendances observées en 2024.
- **Contrôles issus de requêtes ciblées** : métiers en tension, sortants de formation ou de prestations, ruptures conventionnelles, créateurs d'entreprise, frontaliers, etc. Ces requêtes visent des situations présentant une forte probabilité d'insuffisance de recherche d'emploi et devraient représenter **au moins 40 %** du total.
→ Ce bloc représente **près de 400 000 contrôles**.

Pour 2026, la cible devrait être portée à **1,25 million de contrôles** (sous réserve de validation par le CA), dont 500 000 contrôles ciblés (40%).

OBJECTIFS DU CONTRÔLE CIBLE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

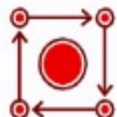
Le contrôle de la recherche d'emploi vise avant tout à **améliorer la qualité de l'accompagnement** en permettant d'identifier si une insuffisance relève d'un besoin de soutien renforcé ou d'un contournement volontaire. Il contribue ainsi à distinguer les situations nécessitant une **redynamisation**, une **révision du suivi**, ou au contraire l'application d'une **sanction** lorsque le comportement est volontairement abusif.

Avec le contrôle ciblé, on cherche à répondre à un objectif d'**efficience**, en concentrant l'effort sur les dossiers les plus pertinents :

- focaliser l'intervention sur les demandeurs d'emploi qui ont le plus besoin d'accompagnement,
- orienter les contrôleurs vers les situations présentant un risque élevé d'insuffisance ou de contournement,
- gagner du temps dans l'analyse des dossiers grâce à une meilleure qualification en amont,
- éviter de mobiliser le contrôle pour les usagers dont le dossier atteste déjà d'une recherche d'emploi active.



Création d'une table d'apprentissage



RECONSTITUER LES PARCOURS DES DE GRÂCE À 26 VARIABLES CLÉS

Notre objectif est de transmettre aux services CRE les demandeurs d'emploi nécessitant une expertise approfondie. Pour cela, nous avons récupéré les résultats des précédents contrôles réalisés par les conseillers CRE (source aléatoire) et reconstitué le parcours de ces DE tels qu'ils étaient à la date du contrôle.

Ces parcours ont été reconstruits à partir d'un ensemble de **26 variables** portant sur les items suivants : activités déclarées, visibilité du demandeur d'emploi auprès des recruteurs, métiers en tension, intensité et types de services mobilisés, mise à jour des engagements du demandeur d'emploi, historique des manquements, ancienneté d'inscription, etc.



UN MODÈLE STATISTIQUE POUR ÉCARTER LES DOSSIERS À FAIBLE VALEUR AJOUTÉE

Cette base enrichie a ensuite permis d'entraîner un modèle statistique conçu pour exclure les dossiers présentant des signes manifestes de recherche d'emploi active.

L'objectif : concentrer le travail des CRE sur les situations où une expertise renforcée est réellement nécessaire.



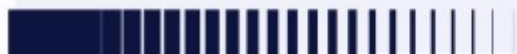


Algorithme : focus sur les variables

EN SYNTHÈSE

Le modèle est entraîné sur des données historiques du CRE.

Il apprend les relations entre les caractéristiques (features) et le résultat du CRE.

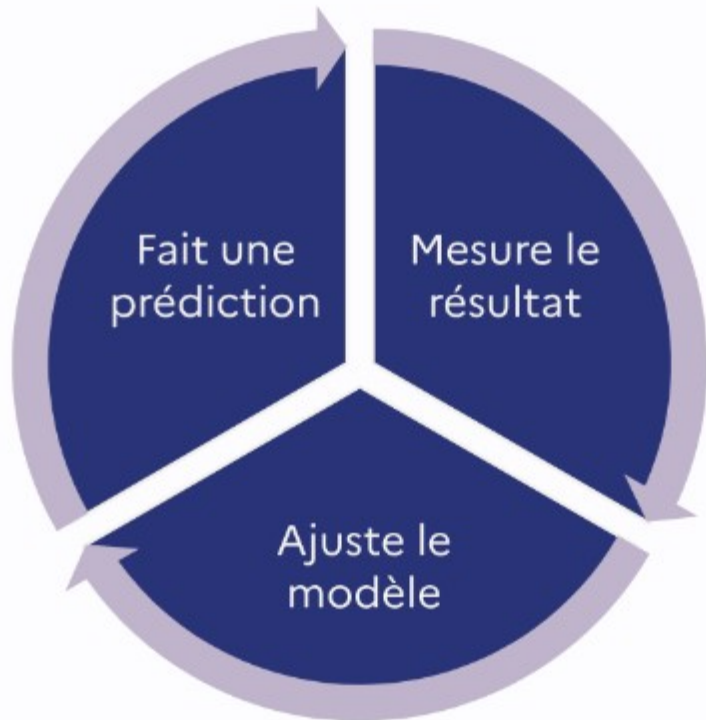


LE PARCOURS DES INDIVIDUS EST RECONSTRUIT À LA DATE DU CONTRÔLE À PARTIR DES VARIABLES SUIVANTES



- Historique des cessations
- Délai d'inscription
- Nombre d'entretiens (6 derniers mois)
- Délai du dernier entretien
- Niveau de formation
- Métier recherché
- Indicateur de tension du métier
- Visibilité du profil
- Heures travaillées (1 an / 6 mois / 3 mois)
- Nombre d'abonnements aux offres
- Présence d'une carte de visite
- Présence d'une ORE (Offre Raisonnable d'Emploi)
- Ancienneté de l'ORE
- Dernière AMI (Acte Métier d'Intermédiation)
- Ancienneté de la dernière AMI
- Nombre de refus d'offre
- Présence d'un CV visible
- Ancienneté du CV
- Dernière action
- Délai de la dernière action
- En formation ou non
- Présence d'un projet de création d'entreprise
- Présence d'une ANS (Activité Non Salariée)
- Nombre de reports de rendez-vous
- Nombre d'absences aux prestations
- Absence à la dernière prestation
- Synthèses des derniers entretiens
- Nombre de rendez-vous et nombre d'annulations de rendez-vous (3 mois)

● Apprentissage du modèle



- Le modèle apprend en faisant des prédictions basées sur le parcours du DE.
- Ensuite, il compare ses prédictions avec la réalité, puis corrige ses erreurs pour s'améliorer progressivement.

Ce processus est répété de nombreuses fois jusqu'à obtenir les prédictions les plus fidèles à la réalité.



A NOTER : Le modèle utilisé est un arbre de décision, c'est-à-dire un modèle statistique classique fondé sur des règles et des critères objectifs. Il ne s'agit pas d'un modèle de type LLM : aucune génération de texte ou d'apprentissage (type Chat GPT), uniquement de la prédiction structurée à partir des données.

● Analyse des premiers résultats obtenus sur la base de test du modèle

■ Premiers résultats encourageants du modèle statistique

Le modèle a été testé sur un échantillon de 60 000 anciens dossiers afin d'en mesurer la pertinence opérationnelle. Les premiers résultats montrent une capacité accrue à identifier les dossiers nécessitant un examen approfondi :

- **79 %** des dossiers ciblés par le modèle avaient donné lieu à un examen complémentaire lors du contrôle (demande de pièce / entretien), contre **53 %** pour les dossiers issus de la requête aléatoire.
- **64 %** des dossiers ciblés avaient conduit à une **redynamisation** ou à une **sanction**, confirmant la capacité du modèle à repérer les situations les plus pertinentes.

Le modèle repose exclusivement sur des données **objectives et quantifiables**. Il ne se substitue ni à l'analyse humaine ni au travail d'investigation des contrôleurs.

Quelques caractéristiques types des dossiers retenus par le modèle

- dans 100 % des dossiers, le DE n'a déclaré aucune activité au cours des 3 derniers mois
- dans 91% des dossiers, le DE n'a pas publié de CV sur francetravail.fr
- dans 83% des dossiers, le DE n'a assisté à aucun entretien au cours des 6 derniers mois
- dans 68% des dossiers, le DE n'a pas mis son profil en visibilité sur francetravail.fr
- dans 44% des dossiers, l'Offre Raisonnable Emploi n'a pas été renseignée
- dans 40% des dossiers, le DE n'a eu aucune mise en contact (MER et proposition conseiller) depuis son inscription



Application du modèle

POPULATION CIBLÉE ET PRINCIPE D'ÉQUITÉ

Une fois le modèle déterminé, nous l'avons appliqué à notre population actuelle inscrite à France Travail.

Le modèle nous retourne une liste d'individus qu'il considère comme les plus susceptibles de nécessiter un CRE.

Nous avons recherché si certaines variables étaient susceptibles d'amplifier des biais de sélection. Ainsi nous avons identifié que le modèle pouvait favoriser le contrôle des demandeurs d'emploi ayant les plus faibles revenus. Ce qui nous a conduit à retirer la variable « Salaire Journalier de Référence » de notre modèle.

Pour corriger ce biais de sélection, nous avons reproduit dans les DE sélectionnés par l'algorithme la répartition des DE par tranche de SJR telle qu'elle existe dans la population générale.

SJR (€)	00-50	50-100	100-150	150-200	>200
Part de DE	18%	57%	16%	5%	4%



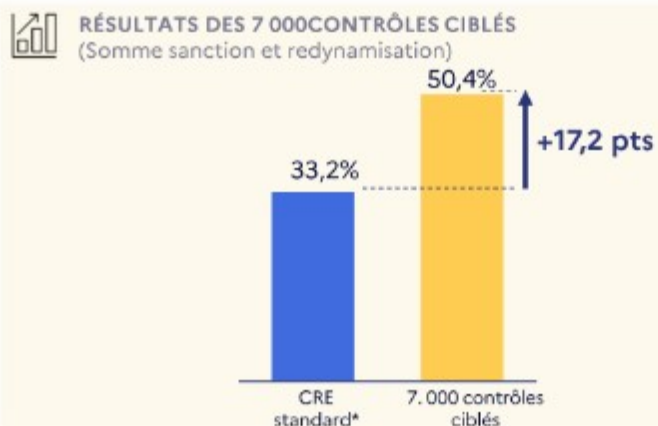
En agissant sur cette répartition, on a pu également corriger **un biais existant sur la variable** « Niveau de Formation »

Application du modèle

PÉRIMÈTRE DES TESTS

- Une première campagne de 7 000 tests, menée sur l'ensemble du territoire, et concernant le public des demandeurs d'emploi avec une rupture conventionnelle.
- Une deuxième campagne, avec un volume équivalent, est en cours de réalisation.

RÉSULTATS



POURQUOI RECOURIR À L'IA ?

- Un nombre élevé de variables, rendant difficile la construction manuelle de règles métiers fiables.
- Suppression des a priori : l'IA propose des dossiers à contrôler sur la base de critères objectifs, afin d'atténuer des choix métiers par nature plus subjectifs.
- Gain d'efficacité démontré, supérieur aux modèles fondés uniquement sur des règles métiers.



PROCHAINES ÉTAPES

- Alimenter automatiquement l'outil de contrôle de la recherche d'emploi et transmettre chaque mois des listes de contrôles ciblées, en remplacement progressif de certaines règles métiers actuelles.
- Étendre l'utilisation du modèle à d'autres publics de demandeurs d'emploi.