



# ASSEMBLÉE NATIONALE

16ème législature

## Offres frauduleuses de Pôle Emploi

Question écrite n° 7070

### Texte de la question

Mme Sylvie Ferrer appelle l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur la situation alarmante des annonces frauduleuses publiées chaque jour sur la plateforme de Pôle Emploi. L'ampleur de ce phénomène amène de nombreuses personnes en recherche d'emploi à postuler à des postes inadaptés voire inexistantes. En septembre 2022, la CGT compte 76 % d'offres mensongères sur la plateforme Pôle Emploi, dans une enquête menée par des militants recensant plus de 1 900 offres dans 13 villes. Bien que Pôle Emploi ait démenti ce chiffre, estimant cette proportion à 5 % et soulignant qu'ils ont enlevé plus de 20 000 offres frauduleuses en 2021, ce résultat demeure inquiétant et soulève de nombreuses questions quant à la transparence et à la régulation de la plateforme. Le syndicat relève la forte proportion d'offres frauduleuses particulièrement dans les secteurs du bâtiment et du service à la personne, des milieux professionnels qui recrutent principalement des populations précarisées - par exemple, 90 % des salariés des services à la personne sont des femmes. Les fausses annonces leur font perdre du temps dans leur recherche d'emploi déjà difficile et dévaluent leur force de travail. Face aux affirmations du Gouvernement et du patronat concernant la facilité de trouver un emploi « en traversant la rue », il est nécessaire de mettre la lumière sur l'opacité et le manque de régulation du principal organisme d'accompagnement des chômeurs dans leur recherche d'emploi. Pôle Emploi étant un établissement public à caractère administratif, elle demande à M. le ministre quelles sont les mesures gouvernementales qu'il compte mettre en place pour résoudre cette problématique économique et sociale.

### Texte de la réponse

Le nombre d'offres d'emploi déposées à Pôle emploi continue de progresser fortement après la crise sanitaire : il a progressé de + 22 % en 2022 pour atteindre 3,6 millions d'offres d'emploi qui concernent des contrats d'un mois ou plus. Parmi celles-ci, 83,4 % ont été pourvues, 7,5 % sont toujours en cours de recrutement, 2,9 % ont été annulées (besoin disparu, manque de budget ou autres raisons) et 6,2 % ont été abandonnées faute de candidat. Concernant l'étude de la Confédération générale du travail (CGT), elle n'est pas nouvelle et l'exercice a lieu tous les ans depuis au moins 6 ans. Pôle emploi y répond tous les ans. Il existe effectivement des offres illégales mais l'ampleur est beaucoup moins grande que celle avancée par la CGT : en s'appuyant sur une étude de 4 973 offres en 2021, avec une méthodologie auditée par un cabinet indépendant, il ressort que 94,8 % des offres étaient conformes au cadre légal. L'étude de la CGT n'est pas fiable car elle a un périmètre très restreint et pas représentatif. Par ailleurs, cette étude fait un amalgame entre « qualité » de l'offre et « légalité » de l'offre. Par exemple, l'absence d'informations sur un planning de travail n'est pas un critère d'illégalité. Ainsi, « CDD renouvelable » n'est pas illégal car on ne peut savoir s'il le sera réellement, dans le cas par exemple du remplacement d'un arrêt maladie. Pour continuer à détecter et éviter la publication d'offres non conformes, Pôle emploi agit en conséquence avec différentes mesures. Le contrôle de Pôle emploi s'effectue ainsi en s'appuyant, d'une part, sur l'intelligence artificielle et, d'autre part, sur les contrôles des conseillers dédiés aux servicex aux entreprises, suivi d'un contact avec l'entreprise. Si les offres frauduleuses existaient déjà au temps des annonces d'emploi en version papier, les méthodes deviennent aujourd'hui de plus en plus sophistiquées et

le développement de services dématérialisés ainsi qu'internet ont démultiplié le phénomène. Aucun site internet n'est à l'abri des annonces frauduleuses qui y sont postées, et certaines passent au travers des filtres mis en place. Par exemple, en 2016, constat a été fait que des annonces tout à fait recevables quant à leur formulation étaient destinées de fait à manipuler des candidats. Quand ceux-ci répondaient aux annonces, le recruteur leur confirmait l'embauche et, par exemple, leur adressait un chèque en leur demandant d'en utiliser le montant pour des achats de matériel de travail, le solde étant à déposer sur un compte précis qui servirait ultérieurement au paiement des salaires. Si ces tentatives d'escroqueries sont difficiles à percevoir de la part de Pôle emploi puisqu'elles se déroulent directement entre un prétendu recruteur et un candidat, un traitement a été lancé pour essayer de reconnaître les annonces incriminées, en dépit du fait qu'elles soient formellement conformes aux règles de publication. Un travail a donc été mené reposant sur une analyse de texte afin de repérer des mots, groupes de lettres, fautes d'orthographe qui font la différence entre les annonces support de pratiques frauduleuses et les autres. Sur cette base, un algorithme a été élaboré, qui a permis d'obtenir des résultats convaincants puisque 99,6% des offres décelées comme étant en cause ont pu être détectées par ces automatismes. Concernant l'activité de conseil dédiée aux services aux entreprises, un plan d'action et de sensibilisation est en place auprès des agents concernés et se traduit par : - la communication d'une procédure précise et détaillée pour le traitement des offres illégales ou suspectées d'être frauduleuses. Dans un souci pédagogique, la procédure a été décrite de façon schématique et comparée en distinguant les processus selon l'origine de l'offre et le type de risque ; - la certification des espaces particuliers recruteurs visant à contrôler et exclure les fraudeurs ou toute autre personne malveillante, puis à ouvrir le champ de tous les services aux véritables recruteurs. Lors de la création d'un espace, le particulier employeur renseigne, en plus de son nom et son prénom, sa date et lieu de naissance, son adresse et son NIR. La certification d'un nouvel espace particulier employeur nécessite de vérifier la cohérence de ces informations avec celles contenues dans les différentes bases de données administratives. Tant que l'espace particulier employeur n'a pas été certifié par le conseiller Pôle emploi, le particulier employeur n'a pas accès aux données personnelles des candidats de la banque de CV de pole-emploi.fr. Il ne peut pas publier d'offre, ni émettre de proposition à des candidats. Par ailleurs, l'accès à l'attestation d'employeur est également bloqué. Ainsi, Pôle emploi a supprimé plus de 20 000 offres frauduleuses en 2021 qui ont été identifiées par la vérification de l'identité du recruteur avant dépôt de l'offre, les signalements par les utilisateurs et les contrôles menés en interne. Les demandeurs d'emploi ayant répondu à l'offre sont systématiquement recontactés pour les informer de la fraude et des voies de recours possibles.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Sylvie Ferrer](#)

**Circonscription :** Hautes-Pyrénées (1<sup>re</sup> circonscription) - La France insoumise - Nouvelle Union Populaire écologique et sociale

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 7070

**Rubrique :** Chômage

**Ministère interrogé :** Travail, plein emploi et insertion

**Ministère attributaire :** Travail, plein emploi et insertion

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [11 avril 2023](#), page 3295

**Réponse publiée au JO le :** [6 juin 2023](#), page 5184