

Journée DARES – Enquête OFER

9 novembre 2007

Quand l'employeur choisit de recruter un jeune ...

Version Provisoire

Nathalie Moncel

CEREQ, Marseille

moncel@cereq.fr

L'enquête Offre d'Emploi et Recrutement (OFER) n'avait pas comme vocation première de s'intéresser de près aux caractéristiques des recrutés (voir encadré de présentation). A partir d'une information sur l'âge du candidat recruté, on a toutefois tenté de voir dans quelle mesure l'observation des procédures de recrutement pouvait apporter des éléments de compréhension sur quelques faits majeurs concernant l'emploi des jeunes. Les résultats présentés dans ce papier sont une première étape, des pistes d'interprétation sont avancées sur certains points, mais un travail plus synthétique n'a pas encore été mené et est en attente des discussions de la journée de restitution.

Les conditions d'accès à l'emploi des jeunes sont dépendantes des conditions de concurrence à l'embauche et des modalités de recrutement par les entreprises. Dans la sphère de l'emploi, «être jeune » signifie à la fois appartenir à une certaine classe d'âge (conventionnellement les individus âgés de moins de 25 ans) et « avoir peu d'expérience professionnelle » c'est-à-dire être récemment arrivé sur le marché du travail. Pour la théorie économique qui établit un lien entre expérience professionnelle et productivité individuelle, le critère de l'âge est un signal de productivité dans son lien inverse avec l'expérience professionnelle. Ainsi, toute autre caractéristique étant égale par ailleurs, un salarié jeune sera moins productif qu'un salarié plus âgé ayant plus d'expérience sur le marché du travail. Cette lecture peut justifier le désavantage à l'embauche des jeunes qui se présentent sur le marché du travail. Ces derniers subissent une exclusion sélective qui se traduit par des taux de chômage plus élevés que la moyenne et la polarisation sur certains segments d'emploi de type marché externe. Sont ainsi à l'œuvre des mécanismes de tri et d'affectation de la main-d'œuvre dans les pratiques d'embauche des entreprises, et y compris dans le déroulement des procédures de recrutement.

A partir des données de l'enquête OFER, trois angles d'approche ont été retenus de façon à éclairer certaines questions relatives à l'emploi des jeunes et à l'insertion professionnelle.

Tout d'abord, les travaux sur l'emploi des jeunes ont depuis longtemps souligné la spécificité des modes d'utilisation de la main-d'œuvre jeune au sein du système d'emploi. De façon synthétique, on peut dire que les jeunes salariés sont polarisés au sein des entreprises de petite taille et dans les secteurs traditionnels d'insertion que sont le bâtiment, le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration, concentrés sur des formes d'emploi atypiques (contrat durée déterminée, intérim, temps partiel...) et dans le bas de l'échelle des qualifications (Moncel, 2001; Lefresne, 2003). Au regard de cette utilisation particulière, que nous apprend l'observation des recrutements sur les conditions d'allocation des jeunes embauchés au sein des postes à pourvoir ?

D'autre part, les travaux en terme d'insertion professionnelle privilégient les catégories de « débutants » ou de « nouveaux entrants » sur le marché du travail pour décrire la façon dont des cohortes de sortants du système éducatif intègrent le système d'emploi. A partir notamment des données des enquêtes Génération produites par le Cereq ou des données des enquêtes Emploi de l'INSEE, les analyses ont permis de dresser un panorama général des conditions d'accès à l'emploi des débutants et de leurs évolutions (Cereq, 2002, 2005, 2007 ; Fondeur, Minni, 2004). Ces analyses informent « en creux » sur la façon dont les entreprises recrutent ces débutants, par exemple à travers l'accès sélectif et de plus en plus limité à l'emploi sous statut stable. Partant des informations sur les recrutements que contient l'enquête OFER, constate-t-on des particularités dans les procédures de recrutement, tant en terme de recherche que de sélection des candidats, qui vont influencer l'embauche d'un débutant?

Enfin, la question du déclassement à l'embauche des jeunes soulève en France de nombreux débats quant à la mesure et à la portée politique du phénomène. Les travaux comparant niveau de diplôme et position professionnelle des jeunes en emploi ont mis en évidence un déclassement massif et croissant. Quels arbitrages font les employeurs entre diplôme et expérience professionnelle ? Et quelle évaluation font-ils de l'écart entre niveau de formation requis et niveau de formation détenu par le candidat ?

L'enquête « Offre d'emploi et recrutement »

Cette enquête a été conçue par la Dares, l'ANPE le Cee et le Céreq puis élaborée avec la Poste, l'APEC, la DGE et l'UNEDIC ; ces quatre derniers organismes ont cofinancé l'enquête avec la Dares, l'ANPE et la Commission européenne.

Historique de l'enquête Offre d'emploi et recrutement (OFER)

Le projet d'une enquête statistique sur les pratiques de recrutement des entreprises est né en 1999 sous l'égide du Centre d'études de l'emploi (CEE) ; pendant 2 ans, un groupe de travail comprenant des chercheurs du CEE, du CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) ainsi que des représentants de l'administration (ANPE, DARES, INSEE) s'est réuni régulièrement afin de travailler sur la problématique, la méthodologie et le questionnaire de cette future enquête. Les travaux de ce groupe ont conclu au besoin d'avoir des données sur les pratiques de recrutement des entreprises en lien avec leurs modes de gestion de la main-d'œuvre et sur leurs relations avec les intermédiaires du recrutement.

En 2003, s'appuyant sur les travaux effectués par ce groupe, la Dares a relancé ce projet d'enquête. S'entourant de partenaires originels (CEE, CEREQ et ANPE) auxquels se sont joints l'APEC, l'UNEDIC, la DGE (Ministère de l'industrie), la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle et La Poste, la Dares a conduit sur les années 2003 et 2004 les travaux préparatoires à l'enquête OFER. Les membres du groupe ont travaillé à l'élaboration d'un questionnaire susceptible d'apporter de réponses aux problématiques fixées par le comité de pilotage dans la limite des contraintes imposées par une enquête non obligatoire en face-à-face.

Champ de l'enquête et échantillon

L'enquête concerne les établissements du secteur privé d'au moins un salarié ayant recruté ou tenté de recruter au cours des 12 mois précédant la collecte. 4 050 entretiens en face à face ont été réalisés auprès d'établissements localisés sur l'ensemble du territoire métropolitain, en deux vagues successives. 550 ont porté sur le dernier recrutement d'un cadre, 3 030 sur le dernier recrutement d'un non-cadre et 470 sur la dernière tentative de recrutement non aboutie.

Dans les traitements limités à l'ensemble des procédures de recrutement qui ont abouti, les résultats concernent 3.580 établissements.

L'échantillon est stratifié en 32 strates : quatre tranches de taille et huit secteurs d'activité. Les quatre tranches de taille sont les suivantes : 1 à 9 salariés, 10 à 49, 50 à 199, 200 et plus. Les huit secteurs d'activité sont les suivants : l'agriculture et les industries agro-alimentaires, les industries de biens de consommation, les autres industries, la construction, le commerce, les transports et les activités financières et immobilières (ces trois secteurs étant regroupés en un seul), les services aux entreprises, les services aux particuliers et les autres services.

1. **Les recrutements qui aboutissent à l'embauche de « jeunes » : dans quelles entreprises et pour quels emplois**

Dans l'ensemble des recrutements observés, 35 % des procédures ont conduit à l'embauche d'un jeune de moins de 25 ans. Au regard des autres candidats embauchés, les recrues jeunes affichent des profils différents en terme de niveau de formation et de situation avant l'embauche (tableau 1). Plus souvent diplômés du secondaire que la moyenne, ils sont aussi plus souvent issus de situation de formation et moins souvent de situation d'emploi. Parmi eux, 41 % proviennent du chômage, taux inférieur à celui qui prévaut pour l'ensemble des recrutements observés. Les jeunes ayant entre 25 et 29 ans sont parmi les plus diplômés des nouveaux embauchés, près de la moitié d'entre eux sont en effet titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur alors que la proportion de ce type de diplômés dans l'ensemble des recrutements aboutis s'élève à un tiers. Ils proviennent plus souvent de situation d'emploi ce qui traduit l'existence d'une expérience professionnelle antérieure. Enfin, 46% des recrutements concernent des individus de plus de trente ans qui viennent pour la moitié d'entre eux de situation de chômage.

Tableau 1 : Caractéristiques des derniers recrutés

	< 25ans	25-29 ans	30 ans et plus	Ensemble
Effectifs	1 108 370	619 094	1 465 153	3 192 617
<i>% des recrutements</i>	35	19	46	100
Répartition par sexe				
Homme	48 %	55 %	55 %	53 %
Femme	52 %	45 %	45 %	47 %
Plus haut diplôme				
Sans diplôme	13 %	8 %	16 %	13 %
Secondaire	53 %	39 %	44 %	46 %
Supérieur	29 %	47 %	27 %	31 %
nd*	5 %	6 %	13 %	10 %
Situation avant embauche				
Formation/stage	29 %	5 %	2 %	12 %
Emploi	20 %	47 %	43 %	36 %
Chômage	41 %	43 %	50 %	45 %
Inactivité	10 %	5 %	5 %	7 %

Source : Dares, enquête OFER 2005.

Population : derniers recrutés ayant un âge renseigné, effectif pondéré = 3 192 617.

* L'information sur le diplôme est donnée par la personne en charge du recrutement dans l'établissement enquêté, cette question n'est pas renseignée dans 10 % des cas.

La répartition des établissements recruteurs en terme de taille et d'activité diffère selon l'âge du dernier embauché et ces écarts renvoient bien aux tendances générales connues concernant l'emploi des jeunes (tableau 2).

En ce qui concerne la taille des établissements recruteurs, 26 % des embauches de jeunes de moins de 25 ans ont eu lieu dans des établissements de moins de 10 salariés alors que ces derniers comptent pour 22 % des recrutements observés. A l'inverse, 37 % des recrutements de jeunes ayant entre 25-29 ans sont le fait d'établissements de plus de 250 salariés, et les individus de plus de 30 ans sont ceux qui ont la part la plus importante au sein des établissements de taille moyenne (plus de 10 et moins de 50 salariés).

En ce qui concerne la répartition sectorielle des établissements, on constate la polarisation traditionnelle du recrutement des plus jeunes dans les activités du commerce et de l'hôtellerie-restauration qui comptabilisent à eux seuls près de la moitié des recrutements au sein de cette classe d'âge. Cette spécificité disparaît pour les recrutements de jeunes ayant entre 25 et 29 ans dont la répartition au sein des secteurs est quasi-similaire à celle des plus de trente ans. Contrairement à la tendance généralement évoquée, le secteur du bâtiment n'affiche pas ici une concentration des recrutements sur les plus jeunes candidats, ce qui est sans doute à mettre au regard du fait que ce secteur est fortement recruteur depuis ces dernières années. L'écart entre les plus jeunes et les plus de 30 ans se fait notamment dans la présence plus affirmée des seconds au sein des recrutements des services marchands et non marchands.

Tableau 2 : Caractéristiques des établissements recruteurs et âge du dernier embauché

(en % des recrutements)

	Tous recrutements	Si la recrue a moins de 25ans	Si la recrue a entre 25 et 29 ans	Si la recrue a 30 ans et plus
Taille de l'entreprise				
Moins de 10 salariés	22	26	22	20
10 à 49 salariés	25	22	21	29
50 à 249 salariés	22	23	20	23
250 salariés et plus	31	29	37	28
Total	100	100	100	100
Secteur d'activité				
Agriculture et Industrie	16	16	15	16
Construction	8	7	7	8
Commerce	23	30	20	19
Services marchands	30	23	35	33
Hôtels-restaurant	11	17	9	8
Serv. non marchands	12	7	14	16
Total	100	100	100	100

Source : Dares, enquête OFER 2005.

Une autre caractéristique renseignée pour tous les établissements dans l'enquête était l'existence de changements majeurs du type changements organisationnels, introduction de nouveaux produits ou services, ou introduction d'une nouvelle organisation du travail. 71% des établissements enquêtés signalent au moins une innovation majeure au cours des 5 dernières années, pour plus de la moitié il s'agit d'une innovation organisationnelle. Cette proportion ne varie pas au sein des établissements distingués selon l'âge de leur dernière recrue. Toutefois, les jeunes embauchés ayant entre 25 et 29 ans sont systématiquement plus présents dans les établissements qui ont innové en matière de technique et de produits.

Le profil des emplois pour lesquels les entreprises vont recruter plutôt des jeunes affiche des traits spécifiques en termes de position professionnelle, de type de contrat et de temps de travail, qui là encore confirment les tendances générales sur l'emploi des plus jeunes et les écarts entre les deux classes d'âge, celle des moins de 25 ans et celle des 25-29 ans (tableau 3).

La première distinction concerne le niveau hiérarchique du poste à pourvoir. Ainsi, 9% des recrutements observés se font sur des postes de cadres, la proportion est identique pour les 25-29 ans recrutés et légèrement supérieure pour les plus de trente ans, mais ce type de poste ne concerne que 4 % des embauches de jeunes de moins de 25 ans.

Au sein des recrutements « non cadres », les embauches sur des postes d'employés sont les plus nombreuses, et elles comptent pour plus de la moitié des recrutements de jeunes de moins de 25 ans. Ces derniers sont moins souvent embauchés sur des postes d'ouvriers qualifiés que les plus âgés, et surtout moins présents sur les postes de professions intermédiaires qui représentent un recrutement sur cinq parmi les embauches de jeunes ayant entre 25-29 ans.

Le contrat de travail à l'embauche diffère remarquablement selon l'âge du candidat : plus de la moitié des moins de 25 ans sont recrutés en CDD contre un tiers des 25-29 ans et des 30 ans et plus. La durée des CDD proposée diffère également : les plus jeunes sont embauchés sur des CDD plus longs, dans près d'un cas sur cinq ce contrat dure plus d'un an, alors que les embauches d'individus plus âgés se font majoritairement sur des contrats de moins de 6 mois.

Les plus jeunes sont également plus fréquemment embauchés à temps partiel, la différence est notable avec la classe d'âge supérieure : 29 % des moins de 25 ans sont recrutés sur des emplois à temps partiel contre 15 % des 25-29 ans. Lorsqu'ils sont à temps partiel, les plus jeunes ont des volumes horaires supérieurs aux plus âgés.

Enfin, le recours à des contrats bénéficiant d'une incitation financière concerne un peu plus d'un recrutement sur 10 dans l'ensemble, 16% des recrutements de moins de 25 ans. Le recruteur déclare dans plus de la moitié des cas que l'incitation financière n'a pas été un facteur déterminant pour le choix du candidat lorsque celui-ci a moins de 25 ans.

Tableau 3 : Profils des emplois pourvus selon l'âge de la recrue

	Tous recrutements	Si la recrue a moins de 25ans	Si la recrue a entre 25 et 29 ans	Si la recrue a 30 ans et plus
Catégorie cadre	9 %	4 %	10 %	13 %
Catégorie non cadre	91 %	96 %	90 %	87 %
<i>Au sein de laquelle :</i>				
- part des ONQ	17 %	18 %	13 %	18 %
- part des OQ	23 %	17 %	20 %	29 %
- part des employés	45 %	55 %	46 %	37 %
- part de l'encadrement intermédiaire	15 %	10 %	21 %	16 %
Contrat à durée déterminée	40 %	52 %	33 %	34 %
- dont durée < 6 mois	69 %	65 %	71 %	73 %
- dont durée un an et plus	11 %	18 %	5 %	5 %
Travail à temps partiel	23 %	29 %	15 %	22 %
Contrat avec incitation financière	11%	16%	8%	9%

Source : Dares, enquête OFER 2005.

Les différences dans l'allocation au sein des types de contrat tiennent pour partie aux catégories d'emploi pour lesquelles la main-d'œuvre est recrutée selon son âge. Ainsi les embauches pour une durée limitée concernent plus les postes sur lesquels les jeunes de moins de 25 ans sont plus présents : plus des deux tiers des embauches sur des postes d'ouvriers non qualifiés et près de la moitié de celles sur des postes d'employés sont réalisées sur des contrats à durée déterminée. Le taux de recrutement sous CDD des jeunes de moins de 25 ans atteint 75 % dans la catégorie ONQ et 55 % dans la catégorie employé.

Le même mécanisme s'applique à la sur-représentation des plus jeunes dans les embauches à temps partiel : elles sont plus fréquentes sur les postes où sont plus fréquemment recrutés des jeunes, un tiers des embauches pour les postes d'employé et un quart pour les postes d'ONQ se faisant sur des contrats à temps partiel et cette proportion ne varie pas selon l'âge du candidat.

Au total, les statuts d'emploi proposés aux plus jeunes candidats affichent des caractéristiques singulières : plus de contrat à durée déterminée mais de durée plus longue, plus d'emplois à temps partiel mais avec des volumes horaires plus importants. Au delà des considérations en terme de mise à l'essai d'une main-d'œuvre inexpérimentée, ce qui serait plus vrai dans le cas des emplois à durée déterminée que dans le cas du temps partiel, il apparaît que le recours à une main-d'œuvre jeune vise à couvrir des besoins de flexibilité maîtrisée en terme de temporalité, ce que on pourrait identifier à un marché secondaire internalisé, et que les plus jeunes sont les plus concernés par ces pratiques d'affectation sélective qui semblent épargnées les jeunes de plus de 25 ans.

2. **Motifs d'embauche, mise en relation et sélection : des canaux d'embauche différents selon l'expérience ?¹**

Dans une seconde approche, on s'intéresse aux dimensions même des procédures de recrutement qui vont favoriser ou jouer contre l'embauche d'un « jeune » compris ici comme un débutant sur le marché du travail². On construit ainsi une autre partition de la population des embauchés, en distinguant ceux qui ont une ancienneté de fin d'études de moins de trois ans appelés par commodité de langage « débutants » et les autres appelés « non débutants » (tableau 4).

¹ Cette partie a bénéficié du travail de Fabrizio Pelletier, élève du Magistère Ingénieur économiste à l'université d'Aix-Marseille, accueilli en stage M1 au Céreq de mai à juillet 2007.

² L'ancienneté sur le marché du travail n'étant pas disponible directement dans l'enquête OFER, cette dimension est approximée pour chaque individu. Elle est ici entendue comme le nombre d'années écoulées depuis l'âge d'obtention du plus haut niveau de diplôme, ce qui correspond à une ancienneté théorique de fin d'étude calculée à partir de la différence entre l'âge au moment du recrutement et l'âge théorique de sortie du système éducatif selon le niveau de plus haut diplôme déclaré par le recruteur. L'âge théorique de sortie est estimé à partir des données des enquêtes Génération 98 et Génération 2001 du Céreq. Dans les cas où l'information sur le plus haut niveau de diplôme était manquante (soit dans 10% des cas), des valeurs fictives ont été imputées à partir des informations sur l'âge, le type d'entreprise et la nature de l'emploi pourvu.

La distribution selon les caractéristiques des individus montre certaines différences entre la population des « jeunes » (les individus de moins de 25 ans présentés dans le tableau 1) et la population des « débutants » (moins de trois ans depuis la fin des études). En effet, la population débutante intègre une partie des jeunes de moins de 30 ans (13% des débutants), et une partie des jeunes de moins de 25 ans ne sont plus débutants (14% des non débutants). Les individus regroupés dans la catégorie des « débutants » représentent moins d'un tiers des embauches, cette catégorie présente une proportion plus importante d'individus diplômés du supérieur et d'individus issus de situation d'emploi ou de formation que la catégorie des moins de 25 ans.

Tableau 4 : Les débutants et non débutants dans les recrutements

	Débutants	Non débutants	Ensemble
Effectifs	919 840	2 262 277	3 182 117*
<i>% des recrutements</i>	<i>29</i>	<i>71</i>	<i>100</i>
Répartition par sexe			
Homme	56%	43%	53 %
Femme	44%	57%	47 %
Répartition par âge			
Moins de 25 ans	87%	14%	35%
Entre 25 et 29 ans	13%	22%	19%
30 ans et plus	-	64%	46%
Plus haut diplôme			
Sans diplôme	7%	17%	15 %
Secondaire	47%	56%	53 %
Supérieur	46%	27%	32 %
Situation avant embauche			
Formation/stage	33%	4%	12%
Emploi	24%	41%	36%
Chômage	34%	50%	45%
Inactivité	9%	5%	7%

Source : Dares, enquête OFER 2005.

*La population totale est moins importante que dans le tableau 1 car certaines observations n'ont pas pu être retenues du fait d'un manque d'information trop important pour extrapoler le niveau de diplôme et/ou l'ancienneté de sortie d'études.

De façon à contrôler les effets liés aux caractéristiques de l'entreprise et à la nature du poste à pourvoir dont on a vu l'importance dans l'allocation des jeunes au sein des embauches, une analyse toutes choses égales par ailleurs a été tentée sur la probabilité que la procédure de recrutement débouche sur l'embauche d'un débutant.

Le tableau en annexe 1 présente les résultats simplifiés d'une analyse logistique en deux temps. On teste d'abord la probabilité qu'un débutant soit recruté plutôt qu'un « non-débutant » selon les caractéristiques de l'entreprise et du poste à pourvoir et en distinguant la nature du contrat, CDI ou CDD, avant de voir l'influence des caractéristiques de la procédure de recrutement même.

En ce qui concerne les recrutements sous CDI, la probabilité d'embauche d'un débutant est moindre dans les établissements de taille moyenne que dans les grands établissements, et dans les secteurs de l'industrie et des services non marchands que dans le secteur du commerce par rapport auquel l'embauche est plus favorable uniquement dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. On constate que l'existence de changements majeurs en termes organisationnels, de produits ou d'organisation du travail ne joue pas sur la probabilité qu'un débutant soit recruté.

A activité et taille données, les chances d'embauche de débutants sont supérieures pour les postes d'employés, de techniciens ou de cadres que pour les postes d'ouvriers qualifiés. La probabilité de recrutement de débutant est également plus forte pour des recrutements sur des fonctions d'accueil, de recherche et d'enseignement que pour des fonctions commerciales, elles-mêmes plus favorables que les embauches sur des fonctions relevant du nettoyage/gardiennage. Enfin, le fait que le contrat bénéficie d'une incitation financière ou soit à temps partiel joue également favorablement à l'embauche d'un débutant.

Cette analyse dessine une partition légèrement différente de celle qui ressort d'une approche descriptive de la place des jeunes dans les recrutements. On constate ainsi que les grandes entreprises sont plus favorables aux débutants, et que ceux-ci sont préférés toutes choses égales par ailleurs sur des positions professionnelles de type tertiaire et au milieu de l'échelle des qualifications.

Pour les recrutements sous CDD, les choses sont un peu différentes. Ainsi le fait que l'entreprise soit de petite taille augmente la probabilité d'embauche d'un débutant, alors que cette caractéristique ne jouait pas pour l'embauche sous CDI. L'appartenance sectorielle est moins déterminante pour l'embauche d'un débutant sous CDD, sauf dans le cas des services non marchands toujours moins favorables. En ce qui concerne la catégorie professionnelle, la probabilité d'embauche d'un débutant augmente si le poste à pourvoir est de catégorie employé ou cadre ainsi que pour la catégorie ONQ, ce qui n'était pas le cas pour l'embauche sous CDI. Le recrutement sous CDD pour des fonctions de production, nettoyage, manutention, gestion sont plutôt défavorables à l'embauche de débutants alors que certaines d'entre elles jouaient favorablement pour une embauche sous CDI. Le fait que le contrat soit associé à une incitation financière joue encore positivement mais le temps de travail associé au contrat n'a pas d'impact significatif sur la probabilité d'embauche d'un débutant.

Un parallèle rapide entre les facteurs qui vont jouer sur la probabilité d'embauche d'un débutant selon le type de contrat montre que tout se passe comme si les entreprises favorisaient l'embauche de débutants de façon sélective pour certains postes ou sur certaines fonctions à travers l'embauche sous CDI. On pourrait penser que ce type d'embauche vise à fidéliser cette main-d'œuvre.

Dans un second temps, on a cherché à voir l'effet des caractéristiques mêmes de la procédure de recrutement sur la probabilité de recruter un débutant toutes choses étant égales par ailleurs en ce qui concerne le type d'entreprise et le type d'emploi, soit les dimensions analysées dans la régression logistique précédente. Les caractéristiques de la procédure de recrutement retenues ici sont de quatre types : les motifs à l'origine du besoin de main-d'œuvre, le canal qui a permis d'approcher le candidat retenu, les supports de sélection demandés aux candidats, et les critères de sélection finalement utilisés. Mis à part le canal d'approche, chaque recrutement peut avoir plusieurs modalités au sein de ces caractéristiques : répondre à plusieurs motifs d'embauche, utiliser différents supports et critères de sélection.

On sait que ces caractéristiques sont très variables selon que le recrutement se fait sous CDD ou sous CDI (Garner, Lutinier, 2006). De plus, à l'issue de la description du processus de sélection des candidats, l'enquête proposait de choisir au sein d'une liste les critères sur lesquels s'était finalement appuyé le recruteur pour sélectionner les candidats. On peut faire l'hypothèse que l'interviewé rationalise a posteriori son choix en utilisant les items proposés, qui sans être significatifs en soi de ce qui s'est réellement passé lors de la sélection, renvoient à des valeurs et à des représentations sur lesquels sont construites les hiérarchisations entre candidats à l'embauche (Dubernet, 1996).

Un premier résultat intéressant de l'analyse toutes choses égales par ailleurs est de constater que les motifs à l'origine du recrutement n'ont pas d'influence significative sur l'issue du recrutement, et ce que ce soit dans le cadre de l'embauche sous CDI ou sous CDI. Se trouve ainsi mis en avant le fait que les débutants ne sont pas particulièrement désavantagés pour les embauches qui répondent au remplacement d'un salarié, à la création d'une nouvelle activité ou à une réorganisation, ce qui signifierait que leur manque d'expérience n'est pas perçu comme étant préjudiciable à leur intégration dans un collectif existant et/ou en transformation.

Les canaux de recrutement ont également peu d'influence, seul l'utilisation d'un contact auprès d'un centre de formation ou d'un organisme professionnel jouera positivement pour l'embauche d'un débutant dans le cas d'un recrutement sous CDI. Le recours à ce type de canal conduit évidemment à privilégier l'embauche de sortants de formation et apporte une information supplémentaire quant à la formation du candidat.

Dans le cas d'une embauche sous CDD, le recours à une agence d'interim a un impact négatif sur la probabilité qu'un débutant soit embauché, ceci étant sans doute lié à la non complémentarité de ces deux supports pour l'embauche sous des formes d'emploi flexible et pour des postes donnés.

En ce qui concerne les supports de sélection utilisés, la demande d'une lettre de motivation est un facteur positif dans l'embauche des débutants, de même que la demande d'un dossier de candidature lorsqu'il s'agit d'un recrutement sous CDD. A l'inverse, des supports plus en lien avec une expérience professionnelle antérieure, comme les prétentions salariales ou les références et lettres de recommandation vont diminuer la probabilité qu'un débutant soit recruté. Enfin les supports de type mise à l'essai ou entretien ne jouent pas sur cette probabilité.

Finalement, l'impact des critères utilisés va dans le même sens pour bon nombre de critères quelque soit la nature du contrat d'embauche. Se trouve confirmé l'impact positif de l'utilisation des critères de niveau et de filière de formation en tant que signaux essentiels pour le recrutement des débutants sur le marché du travail. Les procédures de recrutement au cours desquelles l'âge et la présentation des candidats ont été utilisées comme critères sont aussi plus favorables à l'embauche de débutants, sans que l'on sache vraiment de quelle façon l'utilisation de ces critères joue... (par exemple, l'utilisation du critère d'âge visait-elle à écarter les individus les plus anciens ou à favoriser les plus jeunes ?).

A l'opposé, les recrutements assis sur des critères d'expérience, tant en durée qu'en contenu, vont être défavorables à l'embauche de débutants, et, de façon un peu plus surprenante, l'utilisation du critère de lieu d'habitation diminue également la probabilité d'embauche d'un débutant.

Au total, les caractéristiques des procédures de recrutement qui vont réduire les probabilités qu'un débutant soit finalement retenu sur le poste apparaissent en nombre limité. Il semble que ce soit la prise en compte du niveau et de la filière de formation comme critères de recrutement qui soit la clé du succès pour un débutant, mais également son âge, soient des marqueurs qui traduisent les avantages comparatifs des jeunes générations sur le marché du travail. D'où l'intérêt de chercher à mieux comprendre la façon dont le recruteur arbitre entre diplôme et expérience, et son évaluation ex-post de la valeur du diplôme du candidat retenu.

3. Match et arbitrage diplôme/expérience

Le troisième angle d'approche a eu pour objectif de fouiller la question du déclassement, vue ici du côté de l'employeur. Les données de l'enquête OFER nous permettent de connaître l'appréciation du recruteur sur les niveaux de diplôme attendus et finalement obtenus lors des embauches, sur ses préférences entre diplôme et expérience une fois le recrutement abouti, et de confronter ces observations aux niveaux de diplômes et d'expérience effectivement détenus par les nouveaux embauchés.

Pour 40 % des recrutements (et dans plus de 70 % des cas pour le recrutement sur un poste d'ouvrier non qualifié), le recruteur n'avait pas d'attente en terme de niveau de diplôme (tableau 5). Dans le cas contraire, le niveau de diplôme du candidat recruté correspond presque totalement aux attentes du recruteur, et ce quel que soit l'ancienneté du candidat. Les recrutements conduisant à retenir des candidats avec un niveau de diplôme supérieur aux attentes sont plus fréquents lorsque la personne embauchée est récente sur le marché du travail.

Plus le niveau de diplôme du candidat recruté est élevé, plus il risque d'être supérieur aux attentes du recruteur. Ceci est particulièrement vrai dans le cas de recrutement de jeunes diplômés d'un niveau bac+2, les recruteurs jugeant toutefois ce niveau égal à leur attente dans près des deux-tiers des cas.

L'adéquation entre niveau de diplôme du candidat recruté et les attentes du recruteur va également croissante avec la position hiérarchique du poste : pour les postes de professions intermédiaires et d'encadrement les attentes en terme de diplôme sont les plus fortes, c'est aussi pour ces postes que le recruteur déclare avoir trouvé un candidat dont le niveau de diplôme est égal à ses attentes dans les trois-quarts des cas.

Tableau 5 : Adéquation entre niveau de diplôme du candidat retenu et attentes du recruteur
(en % des recrutements)

	Le diplôme du candidat par rapport aux attentes du recruteur...				Total
	Niveau supérieur	Niveau égal	Niveau inférieur	Pas d'attente	
Ensemble	8	48	3	41	100
Ancienneté					
Débutants	15	50	1	34	100
Non débutants	6	47	3	44	100
Plus haut diplôme					
Sans diplôme	0	14	4	82	100
BEP, CAP	3	50	3	44	100
Bac	8	43	2	47	100
Bac+2	13	69	1	17	100
>Bac +2	23	63	2	12	100
Position du Poste					
ONQ	6	21	2	70	100
OQ	7	49	3	41	100
Employé	10	43	2	45	100
Technicien	10	74	4	12	100
Cadre	4	76	6	14	100

Source : Dares, enquête OFER 2005.

La priorité donnée à l'expérience professionnelle comme critère d'évaluation des capacités productives des candidats à l'embauche apparaît clairement dans le fait que 80 % des recruteurs se disent prêts à embaucher quelqu'un de moins diplômé mais de plus expérimenté. De la même façon, une majorité d'entre eux n'auraient pas souhaité quelqu'un de plus diplômé avec moins d'expérience professionnelle. Pour autant, la demande d'expérience professionnelle n'est pas synonyme d'une recherche d'opérationnalité immédiate. Un quart des nouveaux embauchés sont décrits comme n'ayant pas d'expérience utile à l'emploi pour lequel ils ont été recrutés, 40% chez les débutants. De plus, lorsque le recrutement a concerné une personne déjà expérimentée dans le poste, le recruteur aurait été prêt à embaucher quelqu'un sans expérience dans près de la moitié des cas. Sur l'ensemble de ces considérations, les avis des recruteurs changent très peu que le recrutement ait conduit à l'embauche d'un « débutant » ou d'un « non débutant ».

La préférence pour l'expérience par rapport au niveau de diplôme du candidat est supérieure pour les postes d'ouvrier qualifié et de technicien. A l'inverse, le recrutement d'une personne plus diplômée mais moins expérimentée est plus fréquemment envisagé pour des postes d'employés. Et l'embauche de quelqu'un sans expérience, alors que le recrutement a concerné une personne expérimentée, aurait été possible dans la moitié des cas pour des postes d'employés et dans les deux-tiers des cas pour des postes d'ouvriers non qualifiés.

Il est intéressant de mettre en regard de ces évaluations post-recrutement une mesure normative du déclassement à l'embauche. En croisant niveau de diplôme de la recrue et niveau de qualification du poste pourvu, on obtient une mesure du déclassement à l'embauche évalué ici selon des croisements ad hoc : sont considérées comme déclassées les personnes diplômées de niveau bac et plus et embauchées sur des postes d'ONQ, celles diplômées de l'enseignement supérieur et recrutées sur des postes d'employé ou d'ouvrier qualifié, et enfin les personnes ayant un diplôme supérieur à un niveau bac+2 et embauchées sur des postes de professions intermédiaires.

Le taux de déclassement ainsi mesuré est le plus fort dans la catégorie des employés: 29% des individus recrutés sur des postes d'employés sont titulaires d'un diplôme du supérieur, la proportion atteint 50% chez les débutants (tableau 6). Le taux de déclassement pour les débutants est ensuite le plus fort sur les postes d'ONQ où 45 % des nouveaux embauchés ont un niveau de diplôme de niveau bac ou plus. Mais non loin derrière on trouve les postes de professions intermédiaires qui sont pourvus à 40% par des diplômés du supérieur long (diplôme supérieur à un niveau bac+2) dans le cas des recrutements de débutants.

Tableau 6: Diplômes et niveaux de qualification du poste à l'embauche selon l'âge

	% ONQ diplômés bac et plus	%OQ diplômés du supérieur	% Employés avec un diplôme du supérieur	% PI avec un diplôme du supérieur long
Débutants	45	17	50	40
Non débutants	6	3	22	11
Ensemble	15	6	29	20

Source : Dares, enquête OFER 2005.

Alors que les profils croisant diplômes et niveau de poste marquent un sensible déclassement à l'embauche, on constate que les jugements des recruteurs font peu état de décalage, soit parce que, comme dans le cas de recrutement pour des postes d'ouvriers non qualifiés, le recruteur n'a pas d'attente en terme de niveau de diplôme, soit parce que la possession d'un titre est jugée adéquate à la position professionnelle (tableau 7). Sur des postes d'OQ, un diplôme du supérieur est jugé correspondre aux attentes dans plus de 50 % des cas. La proportion est quasi-similaire pour les embauches sur des postes d'employé. La possession d'un diplôme du supérieur long pour occuper un poste de PI est conforme aux attentes dans la moitié des cas également.

Ces appréciations sont à nuancer lorsque le recrutement a conduit à l'embauche d'un débutant : le niveau de diplôme est plus souvent évalué comme supérieur aux attentes lors de recrutement de jeunes sur des postes d'ONQ, d'OQ ou de technicien. A l'inverse, le niveau de diplôme était souvent indifférent au recruteur lorsque ce recrutement a conduit à l'embauche de jeunes débutants diplômés du supérieur sur des postes d'employés.

Globalement, les recruteurs se déclarent satisfaits du niveau de diplôme des candidats qu'ils recrutent, y compris et de façon dominante dans les situations où le candidat recruté possède une qualification scolaire d'un niveau bien supérieur au niveau de qualification de l'emploi pour lequel il est recruté. Le déclassement apparent à travers les nomenclatures est perçu comme tel par le recruteur dans une minorité de cas, et plus fréquemment pour les postes sur lesquels l'attente en termes de diplôme est effective.

Tableau 7: Jugement sur le niveau de diplôme du candidat en fonction des attentes et du poste pourvu

(% des recrues)	ONQ diplômés bac et plus		OQ diplômés du supérieur		Employés diplômés du supérieur		PI avec un diplôme du supérieur long	
	Ens.	<i>Déb.</i>	Ens.	<i>Déb.</i>	Ens.	<i>Déb.</i>	Ens.	<i>Déb.</i>
Évaluation du diplôme								
Niveau supérieur	37	41	37	60	26	22	45	52
Niveau égal	23	21	53	34	48	41	52	46
Niveau inférieur	2	-	-	-	-	1	-	-
Pas d'attente	38	38	10	6	26	46	3	2
ensemble	100		100		100		100	

Source : Dares, enquête OFER 2005.

Bibliographie

Céreq (2002), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98*, Céreq, Marseille.

Céreq (2005), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2001*, Céreq, Marseille.

Céreq (2007), *Quand la carrière commence ... Les sept premières années de vie active de la Génération 98*. Céreq, Marseille.

Dubernet A. C., (1996), « La sélection des qualités dans l'embauche, Une mise en scène de la valeur sociale », *Formation Emploi*, n° 54, pp.3-14.

Economie et Statistique (2004), *Bilan Formation-Emploi, de l'école à l'emploi: Parcours*, n°378-379, INSEE, Paris.

Fondeur Y. and Minni C. (2004), 'L'emploi des jeunes au coeur des dynamiques du marché du travail', *Economie et Statistique*, n°378-379, INSEE, Paris, 85-105.

Garner H., Lutinier, B. (2006), Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection, Premières Synthèses DARES, n°...

Lefresne F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, Collection Repères, Paris : La Découverte.

Moncel N. (2001), « Gestion sectorielle de la main-d'œuvre et insertion des débutants dans années 90 », *Formation Emploi* , pp. 43-57.

Annexe 1 : Analyse logistique

1) Impact du type d'entreprise et d'emploi sur la probabilité de recruter un débutant

	CDI	CDD
TYPE d'entreprise		
Taille de l'entreprise		+ *
de 0 à 9 salariés	--*	
de 10 à 49 salariés	--	
de 50 à 249 salariés	Réf.	Réf.
de 250 salariés et plus		
Secteur d'activité		
Construction		
Agriculture		
Industrie	--	
Hôtellerie - Restauration	+*	
Services non marchands	--	--
Services marchands	--	
Commerce	Réf.	Réf.
Changements majeurs depuis 5 ans		
Innovation technologique	Aucun significatif	Aucun significatif
Innovation de produit		
Innovation organisationnelle		
Type d'emploi		
Catégorie		
Ouvrier non Qualifié		+*
Employé	++	++
Technicien	++	
Cadre	+	++
Cadre Dirigeant		
Ouvrier Qualifié	Réf.	Réf.
Fonction		
Commerce, vente, technico-commercial	Réf.	Réf.
Production, chantier, exploitation		--
Installation, réparation, maintenance		
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	--	--
Manutention, magasinage, logistique, transport	+*	--
Accueil, guichet, caisse, saisie, standard, secrétariat	+	
Gestion, comptabilité, fonctions administratives (RH...)		--*
Recherche et développement, études, conseils	+	
Enseignement, soin aux personnes, information, communication	+	
Informatique		
Services aux particuliers		
Autres types de postes		
Contrat avec incitation financière	++	++
Contrat à temps partiel	+	

2) Impact des motifs, canaux et critères de recrutement sur la probabilité de recruter un débutant (paramètres du type d'entreprise et d'emploi contrôlés)

	CDI	CDD
Motif de l'embauche remplacement d'un salarié création d'une nouvelle activité augmentation de la demande politique de réduction du temps de travail réorganisation interne autre chose	Aucun significatif	Aucun significatif
Canal de recrutement effectif organisme public ou APEC Centre de formation ou organisme professionnel relations professionnelles relations personnelles cabinet de recrutement annonces consultées ou passées agences d'intérim candidatures spontanées autres canaux / NSP	 + Réf.	 -- Réf.
Supports de sélection CV lettre de motivation références/recommandations photo d'identité Dossier de candidature prétentions salariales entretiens téléphoniques entretiens individuels tests de connaissance/QI tests de personnalité tests sur des situations de travail mise à l'essai analyse graphologique épreuves en groupe (plusieurs candidats) autres épreuves (numérologie, astrologie...) autre action (test médical...)	 + --* -- --*	 + + --

Critères de sélection		
Disponibilité horaire		
Disponibilité immédiate		
Lieu d'habitation	--	--
Ecriture		+
Niveau de culture générale		
Niveau de formation	+	+
Maîtrise de langues étrangères		
Durée de l'expérience	--	--
Contenu de l'expérience	--	
Situation matrimoniale	-*	
Prétentions salariales		
Motivation		
Présence ou non de handicap		
Age	+	+
Possibilité de bénéficier d'aides à l'emploi	+	
Personnalité		
Présentation, l'apparence, le soin général	+	+
Façon de s'exprimer		
Références	--	
Capacités physiques	--*	
Compétences techniques		
Etat de santé		
Milieu social d'origine		
Filière de formation	+	+
Nationalité ou le pays d'origine		
Autres critères		

- significatif à 10%
- ++ significatif à 2 %
- Sinon significatif à 5%