

Contrat aidé et formation : quels profils de décrocheurs scolaires sont privilégiés par les recruteurs ?

Afin de comparer l'effet de plusieurs dispositifs publics destinés à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes non diplômés, les préférences des recruteurs à l'égard de différents profils de jeunes ont été testées pour deux métiers de janvier à juillet 2018 (1). La méthode utilisée a consisté à répondre à des offres d'emploi, en proposant des candidatures fictives de jeunes non-décrocheurs et de jeunes décrocheurs ayant acquis une expérience professionnelle et/ou un diplôme ou un titre professionnel *via* un dispositif d'insertion.

Lorsque les élèves abandonnent leurs études avant d'avoir obtenu un diplôme, leur candidature perd en attractivité pour les recruteurs, surtout s'ils restent inactifs après le décrochage : les recruteurs les rappellent dans 10 % des cas, contre 28 % des cas pour les jeunes diplômés en formation initiale. Ce signal négatif semble néanmoins pouvoir être allégé grâce aux politiques actives du marché du travail : les taux de rappel remontent à respectivement 21 % et 22 % lorsque les jeunes décrocheurs ont bénéficié d'un contrat aidé leur permettant d'acquérir une année d'expérience dans le métier, ou d'une formation conduisant à un titre professionnel ou un diplôme. Les jeunes décrocheurs rattrapent quasiment leurs homologues non-décrocheurs (26 % de taux de rappel) lorsqu'ils obtiennent un titre ou un diplôme en parallèle d'une année d'expérience dans le métier, comme le permettent certains dispositifs tels que les Emplois d'avenir et désormais les Parcours emploi compétences.

Si la hiérarchie des profils retenus par les recruteurs est toujours la même, l'ampleur des différences de taux de rappel varie selon les circonstances. Les entreprises de plus de 10 salariés tendent à moins rappeler les candidats sans diplôme et accordent moins d'importance à l'expérience professionnelle que les autres. Plus grande est la distance au lieu de travail, et plus les profils de décrocheurs sont rappelés. Parallèlement, plus le taux de chômage de la zone d'emploi est élevé, moins le signal négatif associé au décrochage scolaire est important, quel que soit le profil de décrocheur.

Une seconde vague de tests réalisés à l'aide de candidatures spontanées d'octobre à décembre 2018 confirme la robustesse des résultats obtenus.

La lutte contre le décrochage scolaire semble commencer à porter ses fruits en France. Si, en moyenne, 122 000 jeunes sortaient du système éducatif sans diplôme ou avec au plus le brevet des collèges à la fin des années 2000, ce chiffre a été ramené à 90 000 en moyenne en 2015, 2016 et 2017 (soit environ 12 % des sortants) [1]. Cependant, ces jeunes « décrocheurs » (2) qui sortent du système éducatif sans diplôme se retrouvent durablement aux marges du marché du travail et sont surreprésentés parmi les jeunes NEET (3). En 2018, 67 % des jeunes de 16 à 25 ans sortis de formation initiale sans diplôme étaient sans emploi ni formation [2]. Leur insertion professionnelle est particulièrement difficile. En 2019, 47,1 % des

jeunes sortis sans diplôme et ayant achevé leur formation initiale depuis 1 à 4 ans étaient au chômage [3].

Au-delà des démarches éducatives mises en œuvre pour prévenir le décrochage scolaire, et remettre en étude les jeunes en situation de décrochage, une pluralité de dispositifs existe pour faciliter l'entrée sur le marché du travail des jeunes non diplômés. Trois types de politiques actives

(1) Ce projet de recherche a été financé par la chaire *Sécurisation des parcours professionnels* et le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (Dares). Il a été porté administrativement par l'Institut Louis Bachelier.

(2) Un « décrocheur » est un jeune qui quitte un cursus de formation de l'enseignement secondaire sans obtenir le diplôme visé par cette formation. Les décrocheurs terminent souvent leur formation initiale sans diplôme.

(3) *Not in employment, education or training.*

du marché du travail sont souvent mobilisés : dispositifs d'accompagnement à la recherche d'emploi, contrats aidés et formation professionnelle continue. Si les dispositifs d'accompagnement ont principalement pour vocation de rendre la recherche d'emploi plus efficace, ils sont souvent moins efficaces à long terme pour les jeunes sans qualification et doivent être combinés avec des politiques améliorant l'employabilité et les compétences. Les dispositifs de contrats aidés ont pour objectif d'offrir une (première) expérience professionnelle en permettant aux jeunes d'acquérir des compétences en travaillant, avec un coût du travail réduit pour l'employeur. La formation professionnelle continue vise, elle, explicitement la montée en compétences et en qualification et peut aller jusqu'à l'obtention d'un diplôme, ou d'un titre professionnel. Ces dernières années l'accent a été mis, en France et à l'étranger, sur la montée en qualification par le biais des formations. Ainsi, le plan d'investissement dans les compétences (PIC) lancé sur la période 2018-2022 vise à accompagner et former 1 million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et 1 million de jeunes éloignés du marché du travail sur 5 ans.

La question essentielle est celle du bon équilibre à trouver entre apport d'expérience professionnelle et/ou accès à une formation certifiante (4) dans les dispositifs ciblés sur les jeunes non diplômés. Les années récentes ont vu la création de contrats aidés « hybrides » (Emplois d'avenir, Parcours emploi compétences), cumulant subvention à l'emploi et accès à la formation. La formation en question ne conduit cependant pas toujours à une certification reconnue, et moins encore à un diplôme ou à un titre de niveau équivalent. Même s'il est supérieur à celui observé pour des contrats aidés plus classiques comme les CUI-CAE, le taux d'accès à une formation certifiante est de 19 % pour les Emplois d'avenir [4], et de 18 % pour les Parcours emploi compétence.

Si plusieurs travaux se sont penchés sur l'efficacité propre de chacun des dispositifs (contrats aidés, formation professionnelle et contrats aidés « hybrides ») pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, peu de travaux ont tenté de comparer leur efficacité. Cette étude a précisément pour objectif de combler ce manque en examinant la propension des employeurs à rappeler des candidats sortis du système scolaire et ayant fait l'expérience de ces dispositifs.

Pour ce faire, un *testing* sur CV avec différents profils de jeunes a été réalisé entre le 23 janvier et le 13 juillet 2018. Le *testing* est une méthode utilisée généralement pour constater des comportements discriminatoires. Il s'agit de présenter des profils factices mais réalistes à un employeur, identiques en tout point sauf pour une caractéristique distinctive bien précise. La différence de traitement potentiellement observée entre les profils peut alors

Encadré 1 – Description détaillée des profils-types

Les candidats fictifs sont des jeunes hommes de 18-19 ans en recherche d'emploi. En 2015, ils ont tous obtenu le Diplôme national du brevet (DNB). Les jeunes non-décrocheurs ont ensuite poursuivi leur scolarité pendant deux ans et obtenu un CAP (diplôme de niveau V), soit en lycée professionnel, soit en centre de formation d'apprentis. Les jeunes décrocheurs ont, quant à eux, quitté le système éducatif à la suite de leur DNB. Durant l'année qui suit, ils ont effectué deux contrats courts d'un mois, sans rapport avec le métier pour lequel ils postulent. Leurs CV divergent sur l'expérience vécue l'année suivante :

- certains ont de nouveau occupé deux CDD d'un mois sans rapport avec le métier visé ;
- d'autres ont suivi une formation professionnelle conduisant à une certification de niveau V (diplôme ou titre professionnel) ;
- ou exercé le métier pour lequel ils postulent dans le cadre d'un emploi d'avenir.

Ainsi, tous les candidats fictifs ont le même âge au moment de l'envoi de leur candidature. Afin que la durée passée à rechercher un emploi soit la même pour tous les profils, la ligne la plus récente du CV date toujours de juin 2017, qu'il s'agisse d'une fin de formation initiale, fin de formation continue, fin de contrat aidé ou dernier CDD d'un mois.

Dans le CV des décrocheurs, le décrochage est apparent du fait de la mention des petits boulots effectués par le candidat au cours de l'année suivant son brevet. Les circonstances du décrochage (décrochage dès la fin de l'année de 3e, première année de CAP avortée, problèmes familiaux, mauvais choix d'orientation...) ne sont pas précisées, ni sur le CV, ni dans la lettre de motivation. Pour les candidatures qui intègrent le passage en emploi d'avenir, seule la lettre de motivation précise la nature aidée du contrat. Les CV mentionnent simplement une expérience professionnelle d'un an (sans indiquer qu'elle a été acquise dans le cadre d'un emploi d'avenir).

Pour neutraliser les effets de signal potentiellement attachés aux activités du secteur marchand et non-marchand, tous les profils proposent des expériences professionnelles vécues soit dans des entreprises du secteur marchand, soit dans des structures publiques du secteur non marchand.

être imputée à ladite caractéristique. Le *testing* réalisé pour cette étude a consisté à envoyer des CV de différents profils de jeunes, décrocheurs scolaires ou non (encadré 1), en réponse à des offres d'emploi et à observer les différences de réponse des employeurs.

Des candidatures fictives envoyées de manière aléatoire en réponse à des offres d'emploi

10 938 candidatures ont été envoyées entre le 23 janvier et le 13 juillet 2018 pour les métiers de cuisinier et de maçon. Ces deux métiers ont été sélectionnés car une part importante de jeunes y sont recrutés chaque année, principalement au niveau CAP, mais aussi parfois sans diplôme (encadré 2). Les offres d'emplois ont été sélectionnées département par département parmi toutes les

(4) On entend par ce terme une formation qui conduit à une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant les diplômes, les titres professionnels (titres délivrés par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion), des certifications de niveau équivalent, et des certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par une ou plusieurs branches. Ces formations sont généralement d'une durée assez longue. Le terme « formation certifiante » peut aussi être utilisé pour désigner un ensemble plus large incluant des formations d'une durée plus courte, conduisant à d'autres types de certifications, notamment les habilitations et permis inscrits au répertoire spécifique. Ce n'est pas dans ce sens large que nous l'employons ici.

offres proposées en France métropolitaine, essentiellement sur le site de Pôle emploi. Considérant que le procédé de recrutement est de nature différente lorsqu'il passe par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire, les offres d'intérim ont été exclues du champ de l'étude (5).

Une candidature consiste en l'envoi d'un e-mail incluant un CV et une lettre de motivation, ainsi qu'un court message d'introduction rappelant l'offre à laquelle le candidat postule. Les CV et lettres de motivation, conçus de sorte à être crédibles (encadré 2), sont équivalents en tout point (âge, sexe, adresse...) à l'exception du parcours du candidat après l'obtention du brevet des collèges. Cinq parcours-types et représentatifs ont été testés (encadré 1 pour rappel) :

- Les candidats *Non-décrocheurs* (diplômés de formation initiale, ayant validé leur CAP de cuisinier/maçon en lycée professionnel pour la moitié, et par apprentissage en centre de formation d'apprentis pour l'autre moitié (6)) ;
- Les candidats décrocheurs *Sans expérience ni formation professionnelle continue* ;

- Les candidats décrocheurs *Avec formation professionnelle continue certifiante* (soit un CAP soit un titre professionnel de niveau équivalent de cuisinier/maçon) ;
- Les candidats décrocheurs *Avec une expérience d'un an dans le métier* (Emploi d'Avenir) ;
- Et les candidats décrocheurs *Avec une expérience d'un an dans le métier et une formation professionnelle continue certifiante* (Emploi d'Avenir et CAP de cuisinier/maçon).

En comparant les profils des décrocheurs avec des profils de jeunes diplômés par formation initiale, nous pouvons observer si le signal « négatif » que peut constituer le décrochage scolaire sur le marché du travail et l'inactivité qui en résulte peuvent être « compensés », et dans quelle mesure, par des politiques de contrats aidés ou de formation professionnelle.

Pour chaque offre d'emploi sélectionnée, deux candidatures (avec des profils différents sélectionnés aléatoirement) ont été envoyées à un jour d'intervalle. Pour chaque paire de candidatures

Encadré 2 – Méthode de conception pour garantir la crédibilité des candidatures

L'objectif du *testing* est de déceler les différences de réaction des employeurs en fonction des candidatures envoyées. Pour garantir des résultats valides, les candidatures fictives doivent être traitées par les recruteurs de la même manière que des candidatures réelles. Il faut donc éviter de construire des profils trop « atypiques » aux yeux des recruteurs ou qui risqueraient d'être détectés comme faux ; pour être ensuite en mesure d'interpréter les différences de taux de rappel uniquement comme un effet des préférences des employeurs pour chaque profil, et non comme un effet de la crédibilité du profil.

Sélection des métiers

Le choix des métiers a été effectué en s'assurant que les profils fictifs soient les plus vraisemblables possibles.

Nous nous sommes donc appuyés sur les résultats de l'enquête emploi en continu de l'Insee. Nous avons choisi les métiers en tenant compte de la proportion de personnes diplômés d'un CAP-BEP, l'âge moyen d'obtention du diplôme, la différence d'âge moyenne entre décrocheurs et non-décrocheurs etc. Les fiches Rome et le site de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ont ensuite été consultés pour vérifier l'existence d'un titre et d'un diplôme associés aux métiers envisagés. Nous avons retenu les métiers de cuisinier et maçon. Ces métiers remplissent les critères choisis et permettent un nombre d'observations suffisamment élevé pour obtenir des résultats fins et robustes. Un entretien téléphonique avec l'Agence pour la formation professionnelle des adultes (Afp) nous a permis de nous assurer que les titres et diplômes retenus dans nos profils étaient bien en usage dans le secteur, suffisamment généraux pour permettre de postuler à la plupart des offres, et délivrés à des jeunes.

Il faut préciser également que, pour les raisons pratiques que nous venons d'exposer, notre étude ne se fonde que sur l'étude de deux métiers. Les résultats obtenus ne traduisent sans doute pas la réalité de tous les métiers embauchant à un niveau CAP-BEP.

Création des CV et lettres de motivation

Comme la majorité des jeunes exerçant le métier de maçon ou de cuisinier, nos candidats fictifs sont des hommes. Leurs noms et prénoms ont été sélectionnés parmi les plus courants de leur année de naissance (Alexis Dubois et Théo Petit). Les candidats habitent dans le centre-ville du chef-lieu du département de l'offre d'emploi à laquelle ils postulent, afin de maximiser les chances que l'offre d'emploi soit relativement proche du lieu de résidence du candidat. Pour réduire le risque que les recruteurs détectent leur caractère fictif, les CV ne détaillent pas le nom des lieux de formation et des établissements dans lesquels les candidats ont acquis leur expérience professionnelle. Les entreprises dans lesquelles les candidats ont acquis leur expérience professionnelle sont implantées dans tous les départements français.

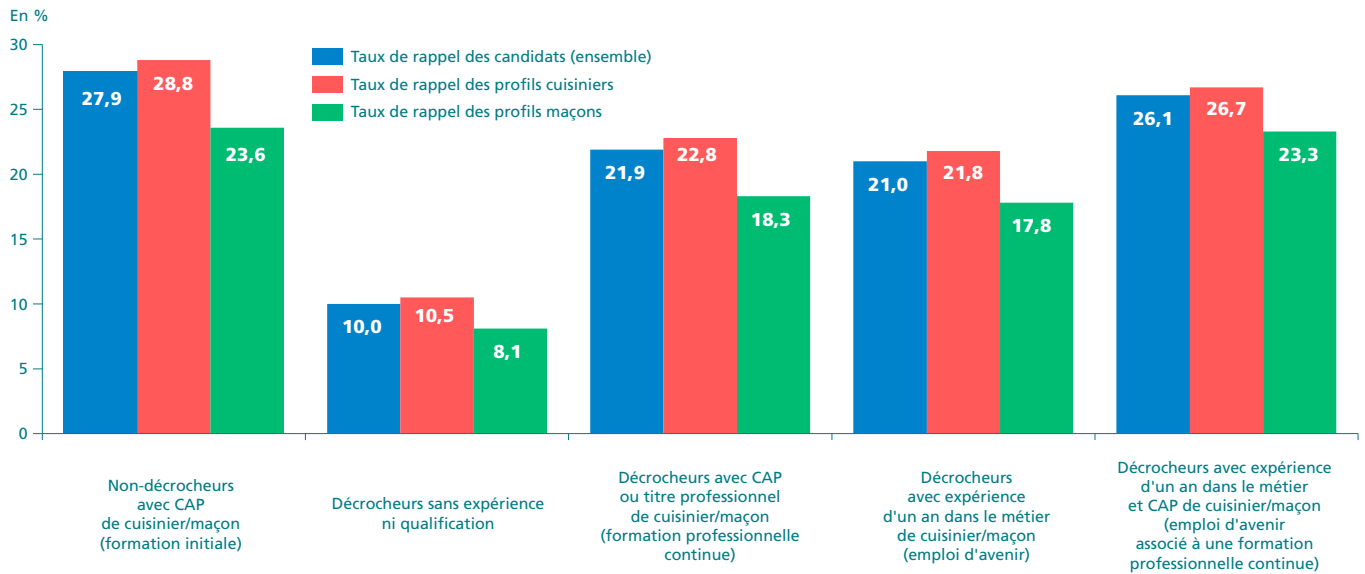
Comme deux candidatures ont été envoyées à chaque offre d'emploi, nous avons créé deux identités de candidat fictif (noms et coordonnées), ainsi que deux modèles de formulation et de mise en forme équivalents pour les mails de candidature, les CV et les lettres de motivation, et deux parcours professionnels équivalents pour chaque profil de candidat : entreprises où les candidats ont acquis leur expérience professionnelle, dates des formations continues, des épisodes d'emploi, des stages. Une identité et un type de candidature (parcours professionnel, formulation et mise en forme du CV et de la lettre de motivation) sont attribués aléatoirement à l'un ou l'autre des deux candidats au moment de répondre à l'offre d'emploi.

Pour nous assurer de leur crédibilité, nous avons fait relire les CV et lettres de motivation par des personnes ayant déjà effectué des recrutements dans les deux domaines recherchés.

(5) Pour des raisons pratiques, seules les offres pour lesquelles la candidature pouvait être envoyée depuis une adresse e-mail privée ont été considérées. Nous n'avons pas répondu aux offres auxquelles il fallait postuler par téléphone, ou via l'espace personnel du candidat sur le site de Pôle emploi. Cela exclut environ un quart des offres.

(6) De manière générale, les jeunes diplômés de CAP n'ont pas le même taux d'insertion professionnelle selon que leur diplôme a été obtenu par la voie de l'apprentissage ou après un lycée professionnel. Dans le cadre de notre *testing* cependant, nous ne trouvons pas de différence significative de taux de rappel entre apprentissage et lycée professionnel [5]. Ce résultat tend à prouver que la différence d'insertion ne tient pas tant aux préférences des recruteurs pour l'une ou l'autre de ces voies qu'aux caractéristiques distinctes des jeunes qui s'y orientent, et à l'embauche d'une partie des apprentis par leur entreprise de formation à l'issue de l'apprentissage.

Graphique 1
Taux de rappel des candidats



Lecture : Suite à leur candidature, 27,9 % des candidats non-décrocheurs ont été rappelés par les recruteurs pour une demande d'information complémentaire, une proposition d'entretien ou une embauche. Le taux de rappel est de 28,8 % lorsque les candidats non décrocheurs ont postulé pour le métier de cuisinier, et de 23,6 % lorsqu'ils ont postulé pour le métier de maçon.

Champ : Offres d'emploi (hors intérim) pour l'exercice du métier de cuisinier (code Rome G1602) ou de maçon (code Rome F1703) en France métropolitaine disponibles à la consultation sur le site de Pôle emploi.

Source : Dares et Chaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, *testing* d'offres d'emploi réalisé du 23 janvier au 13 juillet 2018.

envoyées, le nom et l'adresse du candidat, la mise en forme du CV et de la lettre de motivation, ainsi que la formulation du mail variaient aléatoirement entre deux modèles, afin que le lien entre les taux de rappel et nos profils de jeunes ne puissent pas être modifiés par des différences systématiques de formulation ou de mise en forme en faveur de l'une ou l'autre des candidatures.

Les réponses des recruteurs, envoyées par e-mail ou laissées sur le répondeur du téléphone, ont été collectées jusqu'à octobre 2018. Nous avons classé les réponses selon qu'il s'agissait d'une réponse négative ou d'une réponse positive, et parmi les réponses positives, selon qu'il s'agissait d'une demande d'informations complémentaires, d'une proposition d'entretien ou d'une proposition d'embauche. Par souci déontologique et afin d'éviter une trop grande déconvenue aux recruteurs, un e-mail de retour a été envoyé au recruteur pour le remercier pour chaque réponse positive à une candidature et lui indiquer que le candidat avait déjà accepté une autre proposition d'embauche.

Pour un décrocheur scolaire, une diminution jusqu'au deux tiers de la probabilité d'être rappelé par un recruteur

Le taux de rappel est défini comme le nombre de candidatures qui reçoivent une réponse du recruteur pour demander des informations complémen-

taires au candidat fictif, lui proposer un entretien, ou lui proposer une embauche, rapporté à l'ensemble des candidatures envoyées. Sans surprise, le taux de rappel des jeunes qui sont allés au bout de leur formation initiale est le plus élevé (27,9 %). À l'inverse, le taux de rappel des jeunes décrocheurs restés principalement inactifs pendant 2 ans (sans expérience ni formation continue) est le plus faible (10,0 %). Les décrocheurs scolaires restés principalement inactifs pendant deux ans ont une probabilité d'être rappelés par un employeur réduite de deux-tiers (graphique 1).

Dans la mesure où les candidatures des décrocheurs sont strictement identiques, à l'exception de leur recours ou non à un dispositif public, la différence de taux de rappel entre les profils peut être interprétée comme indiquant les appréciations des employeurs sur l'apport de ces dispositifs pour les jeunes.

Le taux de rappel des candidats décrocheurs ayant obtenu un titre ou un diplôme en formation professionnelle continue est assez proche de celui des candidats ayant acquis une expérience professionnelle sans formation complémentaire : un candidat sur cinq est rappelé (respectivement 21,9 % et 21,0 %). Ce taux de rappel se situe bien au-dessus du taux des décrocheurs sans expérience ni qualification (10,0 %). Une expérience professionnelle ou une formation professionnelle certifiante permet donc de compenser en partie le handicap lié au décrochage scolaire. Associer les deux dispositifs permet de combler très largement l'écart qui peut

encore exister avec les sortants diplômés de formation initiale. En effet, lorsque les candidats combinent une expérience professionnelle et un CAP obtenu par une formation continue, leur situation se rapproche de celle des non-décrocheurs et environ un candidat sur quatre est rappelé (26,1 %) (7).

Ce résultat confirme celui obtenu par Cahuc, Carcillo et Minea [6], selon lequel les employeurs valorisent d'avantage les candidats ayant suivi une formation lorsque celle-ci est combinée à une expérience professionnelle additionnelle, autre que les immersions ou stages de quelques semaines.

Plus d'importance accordée à l'expérience professionnelle par les entreprises de moins de dix salariés, toutes choses égales par ailleurs

Ces résultats d'ensemble peuvent être étudiés pour faire apparaître des spécificités relatives à la taille d'entreprise qui a reçu la candidature, au type de contrat sur lequel candidate le jeune (CDI ou CDD), ou à des critères géographiques (distance entre l'offre de poste et le lieu de résidence du jeune ; niveau de chômage dans la zone d'activité de l'entreprise). Pour réaliser ces analyses complémentaires, sans que les résultats ne soient altérés par des effets de composition, il est nécessaire de passer à une analyse « toutes choses égales par ailleurs ».

Les résultats montrent une hiérarchie des profils similaires parmi les entreprises de plus de dix salariés ou les entreprises de moins de dix salariés (8). La différence réside principalement dans le niveau du taux de rappel des non-décrocheurs selon la taille de l'entreprise à laquelle ils postulent. En effet, il apparaît que les entreprises ayant jusqu'à dix salariés rappellent 26,7 % des candidats non-décrocheurs, alors que les entreprises avec plus de dix salariés en rappellent 32,2 %. Les différences de taux de rappel entre les candidats décrocheurs et non-décrocheurs sont quant à elles globalement semblables quelle que soit la taille de l'entreprise. Une nuance est toutefois à apporter sur le fait que les entreprises avec plus de dix salariés favorisent moins les candidats sans diplôme : un candidat avec un an d'expérience dans le métier subit une perte de taux de rappel de 11,2 points de pourcentage, alors que la perte est de 5,8 points de pourcentage lorsqu'il postule dans une plus petite entreprise (tableau 1).

Relativement au profil de non-décrocheur, la différence de probabilité d'être rappelé est non-significative pour les décrocheurs avec expérience et formation continue, quelle que soit la taille de l'entreprise. Les résultats sont similaires pour les candidatures aux postes de cuisinier et maçon analysées séparément. Cette analyse confirme que, pour un décrocheur, bénéficier conjointe-

Tableau 1
Effets de la taille de l'entreprise sur le taux de rappel des candidats

	Moins de 10 salariés		10 salariés ou plus	
	Taux de rappel (écart à la référence)	Significativité	Taux de rappel (écart à la référence)	Significativité
Non-décrocheurs (taux de référence)	26,7 %	***	32,2 %	***
Décrocheurs...				
...sans expérience ni formation professionnelle continue	10,4 % (-16,3 pp)	***	9,2 % (-23 pp)	***
...avec formation professionnelle continue	19,9 % (-6,8 pp)	***	24,8 % (-7,4 pp)	***
...avec expérience d'un an dans le métier	20,9 % (-5,8 pp)	***	21,0 % (-11,2 pp)	***
...avec expérience d'un an dans le métier et formation professionnelle	25,7 % (-1 pp)	Non significatif	30,0 % (-2,2 pp)	Non significatif
Total de candidatures	5 392		3 396	

Les astérisques indiquent que les écarts sont statistiquement significatifs au seuil de 1 % ***.

Note : Ce tableau a été obtenu suite à l'estimation d'un modèle de probabilité linéaire par la méthode des moindres carrés ordinaires. La variable expliquée « Taux de rappel » est une variable indicatrice égale à 1 si la candidature obtient un rappel positif et 0 sinon. Le rappel positif correspond aux cas dans lesquels le recruteur a contacté le candidat fictif pour lui demander des informations complémentaires, lui proposer un entretien, ou lui proposer une embauche. Dans ce modèle, nous contrôlons du département dans lequel l'offre d'emploi a été postée et du mois de candidature. Les tests de significativité sont établis avec des écarts-types robustes à l'hétéroscédasticité et clustérisés au niveau de l'offre d'emploi. Le taux de rappel des non-décrocheurs sert de référence. Pour les décrocheurs, la significativité indique que la différence estimée de taux de rappel par rapport au taux de référence est statistiquement différente de zéro.

Lecture : Le taux de rappel moyen pour un candidat non-décrocheur est de 26,7 % dans une entreprise de moins de 10 salariés (un taux significativement différent de zéro au seuil de 1 %). En revanche, le taux de rappel pour un candidat décrocheur sans expérience ni formation professionnelle continue est de 10,4 %, soit une diminution de 16,3 points de pourcentage toutes choses égales par ailleurs relativement à un candidat non-décrocheur (une différence significative au seuil de 1 %).

Champ : Offres d'emploi (hors intérim) pour l'exercice du métier de cuisinier (code Rome G1602) ou de maçon (code Rome F1703) en France métropolitaine disponibles à la consultation sur le site de Pôle emploi.

Source : Dares et Chaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, *testing* d'offres d'emploi réalisé du 23 janvier au 13 juillet 2018.

ment d'une expérience professionnelle et d'une formation diplômante permet de compenser le fait d'avoir quitté prématurément le système scolaire.

Pas d'influence du type de contrat sur les chances de rappel relatives des décrocheurs et des non-décrocheurs

Les différences de taux de rappel entre les profils pourraient également être modifiées en fonction de certaines caractéristiques du contrat de travail. Sachant qu'un contrat à durée indéterminée (CDI) implique une relation de long terme entre une entreprise et un salarié, un recruteur pourrait être plus réticent à l'idée d'embaucher un jeune décrocheur scolaire par anticipation d'un risque de plus faible productivité ou de moins grande propension à rester dans l'établissement. À l'inverse, la discrimination à l'encontre d'un décrocheur pourrait être moins forte pour un CDI que pour un CDD, car, dans le cas d'un contrat à durée déterminée, l'entreprise a besoin d'une main d'œuvre directement opérationnelle, signalée par de l'expérience professionnelle et une certification nationale.

(7) Nous obtenons des résultats similaires en adoptant une définition plus restrictive du taux de rappel (uniquement les demandes d'entretien et d'embauche à l'exclusion des demandes d'information complémentaires), à la différence que les taux de rappel des candidats diminuent uniformément d'environ trois points.

(8) La séparation de l'échantillon au seuil de 10 salariés a été choisi telle que les deux sous-échantillons soient de tailles similaires.

Nous considérons donc le type de contrat (CDD et CDI) pour séparer nos échantillons et appliquons la même méthode d'analyse des différences de taux de rappel que pour la taille de l'entreprise (tableau 2). La probabilité qu'un candidat non-décrocheur soit rappelé pour un CDI est moins forte d'environ 4 points de pourcentage que pour un CDD (respectivement 26,0 % et 30,3 %). Ce profil reste toutefois le profil le plus rappelé par les employeurs. Les différents profils de décrocheurs sont affectés de la même façon qu'ils recherchent un CDI ou un CDD. Ainsi, un candidat avec une expérience d'un an dans le métier voit sa chance d'être rappelé pour un emploi diminuer d'environ 7 à 9 points de pourcentage, qu'il postule à un CDD ou à un CDI.

Là encore, l'écart de probabilité est non-significatif pour les décrocheurs qui combinent expérience professionnelle et formation continue relativement aux profils non-décrocheurs, quelle que soit le type de contrat recherché.

Des écarts de taux de rappel qui diminuent lorsque l'offre d'emploi se trouve dans une zone géographique éloignée ou que le taux de chômage y est plus élevé

Au-delà des caractéristiques de l'entreprise ou du contrat de travail, l'environnement extérieur peut également avoir un impact sur les chances de rappel pour un candidat. Pour analyser les effets que peut avoir l'environnement, nous séparons notre échantillon en deux, d'abord selon la distance en kilomètres qui sépare le candidat du lieu de travail, ensuite selon le taux de chômage de la zone d'emploi dans laquelle se trouve le lieu de travail. Nous appliquons la même méthode d'analyse que pour étudier les différences de rappel selon la taille de l'entreprise et le type de contrat de travail.

Nos candidats fictifs ont tous le permis auto – catégorie B indiqué sur leur CV, ils peuvent donc se rendre théoriquement sur n'importe quel lieu de travail. Il apparaît cependant que le taux de rappel est plus élevé pour les candidats non-décrocheurs qui répondent à des offres d'emploi à moins de 30 km (9) de leur lieu de résidence (31,3 % contre 28,1 %). On observe le même effet pour les décrocheurs ayant bénéficié d'une expérience professionnelle associée à une formation diplômante. Ce n'est cependant pas le cas pour les autres candidats décrocheurs : pour eux, les taux de rappel sont similaires qu'ils postulent à plus ou à moins de 30 km de leur lieu de résidence. Le décrochage est relativement moins défavorable lorsque le jeune postule à une offre localisée à plus de 30 km de son lieu de résidence. Une interprétation de ce résultat est que les employeurs anticipent un plus grand désistement aux entretiens d'embauche des candidats non-décrocheurs, qui sont peut-être jugés d'avantage susceptibles d'obtenir un entretien plus proche de chez eux (tableau 3).

Tableau 2
Effets du type du contrat de travail sur le taux de rappel des candidats

	CDD		CDI	
	Taux de rappel (écart à la référence)	Significativité	Taux de rappel (écart à la référence)	Significativité
Non-décrocheurs (taux de référence)	30,3 %	***	26,0 %	***
Décrocheurs...				
...sans expérience ni formation professionnelle continue	10,4 % (-19,9 pp)	***	9,0 % (-17,0 pp)	***
...avec formation professionnelle continue	23,2 % (-7,1 pp)	***	19,0 % (-7,0 pp)	***
...avec expérience d'un an dans le métier	21,8 % (-8,5 pp)	***	19,5 % (-6,5 pp)	***
...avec expérience d'un an dans le métier et formation professionnelle	28,1 % (-2,2 pp)	Non significatif	23,9 % (-2,1 pp)	Non significatif
Total de candidatures	6 060		4 240	

Les astérisques indiquent que les écarts sont statistiquement significatifs au seuil de 1 % ***.

Note : Ce tableau a été obtenu suite à l'estimation d'un modèle de probabilité linéaire par la méthode des moindres carrés ordinaires. La variable dépendante « Taux de rappel » est une variable indicatrice égale à 1 si la candidature obtient un rappel positif et 0 sinon. Le rappel positif correspond aux cas dans lesquels le recruteur a contacté le candidat fictif pour lui demander des informations complémentaires, lui proposer un entretien, ou lui proposer une embauche. Dans ce modèle, nous contrôlons du département dans lequel l'offre d'emploi a été postée et du mois de candidature. Les tests de significativité sont établis avec des écarts-types robustes à l'hétéroscédasticité et clustérisés au niveau de l'offre d'emploi. Pour les décrocheurs, la significativité indique que la différence estimée de taux de rappel par rapport au taux de référence est statistiquement différente de zéro.

Lecture : Le taux de rappel moyen pour un candidat non-décrocheur est de 30,3 % pour un contrat à durée déterminée (CDD), un taux significativement différent de zéro au seuil de 1 %. En revanche, le taux de rappel pour un candidat décrocheur sans expérience ni formation professionnelle continue est de 10,4 %, soit une diminution de 19,9 points de pourcentage toutes choses égales par ailleurs relativement à un candidat non-décrocheur (une différence significative au seuil de 1 %).

Champ : Offres d'emploi (hors intérim) pour l'exercice du métier de cuisinier (code Rome G1602) ou de maçon (code Rome F1703) en France métropolitaine disponibles à la consultation sur le site de Pôle emploi.

Source : Dares et Chaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, *testing* d'offres d'emploi réalisé du 23 janvier au 13 juillet 2018.

Tableau 3
Effets de la distance au lieu de travail sur le taux de rappel des candidats

	Moins de 30 km		30 km ou plus	
	Taux de rappel (écart à la référence)	Significativité	Taux de rappel (écart à la référence)	Significativité
Non-décrocheurs (taux de référence)	31,3 %	***	28,1 %	***
Décrocheurs...				
...sans expérience ni formation professionnelle continue	10,6 % (-20,7 pp)	***	10,7 % (-17,4 pp)	***
...avec formation professionnelle continue	22,0 % (-9,3 pp)	***	23,4 % (-4,7 pp)	***
...avec expérience d'un an dans le métier	21,7 % (-9,6 pp)	***	21,8 % (-6,3 pp)	***
...avec expérience d'un an dans le métier et formation professionnelle	29,1 % (-2,2 pp)	Non significatif	25,5 % (-2,6 pp)	Non significatif
Total de candidatures	5 050		4 346	

Les astérisques indiquent que les écarts sont statistiquement significatifs au seuil de 1 % ***.

Note : Ce tableau a été obtenu suite à l'estimation d'un modèle de probabilité linéaire par la méthode des moindres carrés ordinaires. La variable dépendante « Taux de rappel » est une variable indicatrice égale à 1 si la candidature obtient un rappel positif et 0 sinon. Le rappel positif correspond aux cas dans lesquels le recruteur a contacté le candidat fictif pour lui demander des informations complémentaires, lui proposer un entretien, ou lui proposer une embauche. Dans ce modèle, nous contrôlons du département dans lequel l'offre d'emploi a été postée et du mois de candidature. Les tests de significativité sont établis avec des écarts-types robustes à l'hétéroscédasticité et clustérisés au niveau de l'offre d'emploi. Pour les décrocheurs, la significativité indique que la différence estimée de taux de rappel par rapport au taux de référence est statistiquement différente de zéro.

Lecture : Le taux de rappel moyen pour un candidat non-décrocheur est de 31,3 % lorsque le lieu de travail se trouve à moins de 30 km de son domicile (un taux significativement différent de zéro au seuil de 1 %). En revanche, le taux de rappel pour un candidat décrocheur sans expérience ni formation professionnelle continue est de 10,6 %, soit une diminution de 20,7 points de pourcentage toutes choses égales par ailleurs relativement à un candidat non décrocheur (une différence significative au seuil de 1 %).

Champ : Offres d'emploi (hors intérim) pour l'exercice du métier de cuisinier (code Rome G1602) ou de maçon (code Rome F1703) en France métropolitaine disponibles à la consultation sur le site de Pôle emploi.

Source : Dares et Chaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, *testing* d'offres d'emploi réalisé du 23 janvier au 13 juillet 2018.

(9) La distance de 30 km correspond à la distance moyenne à laquelle nos candidats fictifs se trouvent des emplois. En 2013 en France, parmi les personnes qui travaillent en dehors de leur commune, une sur cinq travaille à 30 km ou plus de son lieu de résidence [7].

On distingue ensuite deux catégories d'offres : les offres situées dans des zones avec un taux de chômage supérieur à 9 %, et les offres situées dans des zones avec un taux de chômage inférieur ou égal à 9 % (tableau 4). Le taux de chômage de 9 % est le taux de chômage moyen par zone d'emploi pendant la période du *testing*.

Il apparaît très nettement que le taux de rappel des candidats est plus faible dans les zones où le taux de chômage est plus élevé que la moyenne, quel que soit leur profil (pour les non-décrocheurs par exemple, 17,5 % contre 27,7 %). Il apparaît également que les écarts de taux de rappel entre les candidats non-décrocheurs et décrocheurs sont plus faibles dans les zones où le taux de chômage est plus élevé que la moyenne. Une interprétation donnée à ce résultat est que, dans les territoires géographiques où le taux de chômage est élevé, les taux de rappel des candidats étant globalement faibles, ils ne peuvent pas diminuer de beaucoup.

Tableau 4
Effets du taux de chômage local sur le taux de rappel des candidats

	Moins de 9 %		9 % ou plus	
	Taux de rappel (écart à la référence)	Significativité	Taux de rappel (écart à la référence)	Significativité
Non-décrocheurs (taux de référence)	27,7 %	***	17,5 %	***
Décrocheurs...				
...sans expérience ni formation professionnelle continue	5,4 % (-22,3 pp)	***	2,0 % (-15,5 pp)	***
...avec formation professionnelle continue	19,3 % (-8,4 pp)	***	11,1 % (-6,4 pp)	***
...avec expérience d'un an dans le métier	19,0 % (-8,7 pp)	***	10,5 % (-7,0 pp)	***
...avec expérience d'un an dans le métier et formation professionnelle	26,3 % (-1,4 pp)	Non significatif	14,1 % (-3,4 pp)	Non significatif
Total de candidatures	5 593		3 729	

Les astérisques indiquent que les écarts sont statistiquement significatifs au seuil de 1 % ***.

Note : Ce tableau a été obtenu suite à l'estimation d'un modèle de probabilité linéaire par la méthode des moindres carrés ordinaires. La variable dépendante « Taux de rappel » est une variable indicatrice égale à 1 si la candidature obtient un rappel positif et 0 sinon. Le rappel positif correspond aux cas dans lesquels le recruteur a contacté le candidat fictif pour lui demander des informations complémentaires, lui proposer un entretien, ou lui proposer une embauche. Dans ce modèle, nous contrôlons du département dans lequel l'offre d'emploi a été postée et du mois de candidature. Les tests de significativité sont établis avec des écarts-types robustes à l'hétéroscédasticité et clustérisés au niveau de l'offre d'emploi. Pour les décrocheurs, la significativité indique que la différence estimée de taux de rappel par rapport au taux de référence est statistiquement différente de zéro.

Lecture : Le taux de rappel moyen pour un candidat non-décrocheur est de 27,7 % lorsque le lieu de travail se trouve dans une zone géographique où le taux de chômage est inférieur ou égal à 9 % (un taux significativement différent de zéro au seuil de 1 %). En revanche, le taux de rappel pour un candidat décrocheur sans expérience ni formation professionnelle continue est de 5,4 %, soit une diminution de 22,3 points de pourcentage toutes choses égales par ailleurs relativement à un candidat non décrocheur (une différence significative au seuil de 1 %).

Champ : Offres d'emploi (hors intérim) pour l'exercice du métier de cuisinier (code Rome G1602) ou de maçon (code Rome F1703) en France métropolitaine disponibles à la consultation sur le site de Pôle Emploi.

Source : Dares et Chaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, *testing* d'offres d'emploi réalisé du 23 janvier au 13 juillet 2018.

Cécile BALLINI (Dares)
et Jérémy HERVELIN (CREST-ENSAE).

Pour en savoir plus

- [1] Depp et SD-SIES, « Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (RERS) », éditions 2012 et 2019.
- [2] Reist Cindy (2020), « Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? », *Dares Analyses*, février 2020, n° 006.
- [3] Insee, enquête Emploi, Taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale, Données annuelles 2019 (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2429772>).
- [4] Rostam Wali (2016), « Les jeunes en emploi d'avenir : quel accès à la formation, pour quels bénéficiaires ? », *Dares Analyses*, octobre 2016, n° 056.
- [5] Cahuc, Pierre, Jérémy Havelin (2020) « Apprenticeship and Youth Unemployment », Chaire Sécurisation des Parcours Professionnels Working Paper 2020-04
- [6] Cahuc Pierre, Carillo Stéphane et Minea Andreea (2019) « The Difficult School-To-Work Transition of High School Dropouts: Evidence from a Field Experiment », *Journal of Human Resources* (à paraître).
- [7] Coudène Maud, Levy David (2016) « De plus en plus de personnes travaillent en dehors de leur commune de résidence », *Insee Première*, Juin 2016, n° 1605.
- [8] Osikominu Aderonke (2013) "Quick job entry or long-term human capital development? The dynamic effects of alternative training schemes." *Review of Economic Studies*, 80:1.
- [9] Bergeat Maxime, Rémy Véronique (2017) « Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés ? », *Dares Analyses*, octobre 2017, n°064.
- [10] Benoteau Isabelle (2015) « Quels effets du recrutement en contrat aidé sur la trajectoire professionnelle ? Une évaluation à partir du panel 2008 », *Économie et statistique*, n° 477.
- [11] Bergeat Maxime (2017) « Les tensions sur le marché du travail au 2^e trimestre 2017 », *Dares indicateurs*, août 2017, n°056.
- [12] Crépon Bruno, Ferracci Marc et Fougères Denis (2012) « Training the unemployed in France: How does it affect unemployment duration and recurrence? », *Annales d'économie et de statistique*, n° 107 et 108, pp. 175-199.
- [13] Crépon Bruno et Gerard van der Berg (2016) « Active labor market policies », *Annual Review of Economics*.
- [14] Card David, Jochen Kluge et Andrea Weber (2017) "What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluation", WP 21431, NBER.
- [15] Havelin Jérémy, Ballini Cécile et Gaini Mathilde (2020) « Is There a Second Chance for High-School Dropouts? Evidence from a Large-Scale Correspondence Study », Chaire Sécurisation des Parcours Professionnels, Working Paper 2020-05.
- [16] Mora Virginie (2018), « En 20 ans des parcours d'insertion dégradés mais des jeunes moins inquiets pour leur avenir professionnel », *Insee références*, Bilan formation emploi.



Encadré 3 – Que peut-on extrapoler des résultats obtenus selon la méthode du testing ?

Il convient de noter que notre protocole d'enquête ne permet pas de conclure sur la probabilité pour les différents profils d'être effectivement embauchés après avoir été rappelés par l'employeur. En effet, les critères mis en avant pour sélectionner les candidats lors des entretiens d'embauche peuvent être différents ou complémentaires de ceux utilisés pour sélectionner les CV.

Par ailleurs, nous mesurons l'incidence qu'aurait eu à court terme un contrat aidé et/ou une formation pour un jeune qui, en l'absence de ces politiques d'emploi, n'aurait connu que quelques épisodes d'emploi ponctuels. Or, d'une part, l'ensemble des jeunes bénéficiaires d'un contrat aidé ou d'une formation continue diplômante n'est pas forcément dans ce cas-là. Certains d'entre eux auraient peut-être acquis un peu d'expérience en dehors de ces dispositifs. D'autre part, mesurés à plus long terme, les effets d'une formation professionnelle certifiante pourraient durer plus longtemps que les effets d'une année d'expérience professionnelle [8]. Notons également que nous estimons l'effet d'une politique intervenant tôt après le décrochage scolaire. Les résultats seraient peut-être différents si l'on s'intéressait à une population plus âgée. De potentiels effets d'équilibre peuvent aussi apparaître, ce qui tendrait à réduire l'effet des dispositifs d'emploi ici mesurés : par exemple, si les jeunes se trouvent dans un bassin d'emploi peu dynamique, ces politiques actives pourraient simplement changer l'ordre de la file d'attente pour un emploi, sans réduire véritablement le taux de chômage des jeunes.

Cette étude donne cependant des indications sur les éléments d'un CV valorisés par les recruteurs et permettant *a minima* d'être sélectionné pour un premier entretien. Elle confirme non seulement l'importance du diplôme pour s'insérer sur le marché du travail mais donne des précisions sur la façon dont les employeurs perçoivent respectivement la formation, l'expérience professionnelle et la conjonction des deux.

Encadré 4 – Candidatures spontanées

Les principaux résultats de cette étude ne concernent qu'un seul canal de recrutement : les offres en ligne. Utilisée dans 44 % des recrutements en 2016, la publication d'offres d'emploi est l'un des trois canaux de recrutement les plus couramment mobilisés par les employeurs, après l'examen de candidatures spontanées (68 %) et l'appel aux relations personnelles ou professionnelles (53 %) [9]. Les recrutements aboutissent dans 27 % des cas grâce aux relations personnelles ou professionnelles, 15 % grâce à la diffusion d'une offre d'emploi et 21 % grâce à l'examen de candidatures spontanées.

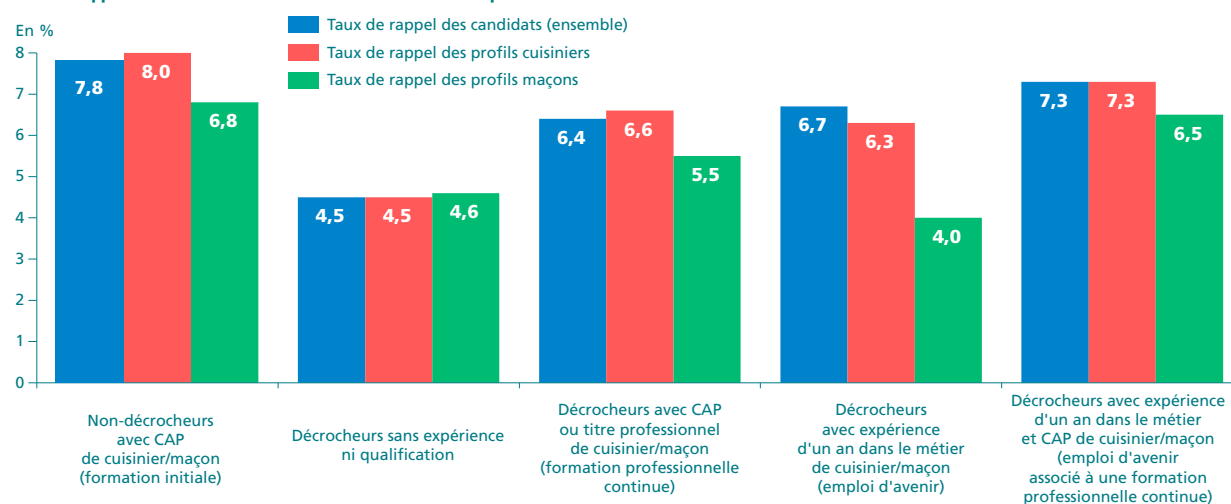
Afin de tester la robustesse des résultats au canal de recrutement mobilisé, nous avons lancé un second testing d'octobre à décembre 2018 consistant cette fois en l'envoi de candidatures spontanées par e-mail auprès d'un listing de restaurants et d'entreprises de maçonnerie.

Nous avons envoyé 10 963 candidatures spontanées selon le même protocole que pour le premier testing, à la différence près qu'une seule candidature a été envoyée à chaque entreprise au lieu de deux, pour éviter d'éveiller les soupçons des recruteurs.

Bien que les taux de rappel soient plus faibles pour une candidature spontanée que pour une candidature à une offre, quel que soit le profil, la hiérarchie des profils reste identique aux résultats présentés dans le corps du texte. En effet, le taux de rappel pour un candidat non-décrocheur est de 7,8 % et les taux de rappel pour toutes les catégories de décrocheurs sont inférieurs. La probabilité d'être rappelé par une entreprise diminue ainsi de 3 points de pourcentage pour les décrocheurs sans expérience ni qualification (4,5 %), de 1 à 1,5 point de pourcentage pour les décrocheurs ayant une formation professionnelle certifiante ou un an d'expérience dans le métier, et seulement de 0,5 point de pourcentage pour un décrocheur ayant à la fois un an d'expérience dans le métier et une formation professionnelle certifiante. Ces résultats confortent la conclusion tirée du testing sur offre d'emploi.

Graphique A

Taux de rappel des candidats à la suite d'une candidature spontanée



Note : La variable dépendante « Taux de rappel » est une variable indicatrice égale à 1 si la candidature obtient un rappel et 0 sinon. Le rappel correspond aux cas dans lesquels le recruteur a contacté le candidat fictif pour lui demander des informations complémentaires, lui proposer un entretien, ou lui proposer une embauche. Les taux de rappel sont obtenus après l'estimation d'un modèle de probabilité linéaire par la méthode des moindres carrés ordinaires. Le modèle contrôle pour l'effet potentiel du département de l'entreprise et du jour d'envoi de la candidature.

Lecture : Le taux de rappel moyen pour un candidat non-décrocheur est de 7,8%. Il est de 8,0% lorsque le candidat postule pour le métier de cuisinier, et de 6,8% lorsque le candidat non-décrocheur postule pour le métier de maçon.

Champ : Candidatures spontanées auprès des entreprises recrutant régulièrement pour le métier de cuisinier (code Rome G1602) ou de maçon (code Rome F1703) en France métropolitaine d'après le site La bonne boîte (Pôle Emploi) interrogé en octobre 2018.

Source : Dares et Chaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, testing de candidatures spontanées réalisé d'octobre à décembre 2018.

DARES ANALYSES

Éditée par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Directrice de la publication : Selma Mahfouz

Rédactrice en chef : Magali Madeira. Secrétaires de rédaction : Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere
Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

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

dares.travail-emploi.gouv.fr