



« *EVADÉ – Entrée dans la Vie Active
et Discriminations à l'Embauche* »

RAPPORT D'ÉVALUATION

CEREQ

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95 avenue de France – 75650 Paris cedex 13
www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse



Cette évaluation a été financée par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n°084 lancé en 2010 par le Ministère chargé de la jeunesse.

Le fonds d'expérimentation est destiné à favoriser la réussite scolaire des élèves et améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de vingt-cinq ans. Il a pour ambition de tester de nouvelles politiques de jeunesse grâce à la méthodologie de l'expérimentation sociale. A cette fin, il impulse et soutient des initiatives innovantes, sur différents territoires et selon des modalités variables et rigoureusement évaluées. Les conclusions des évaluations externes guideront les réflexions nationales et locales sur de possibles généralisations ou extensions de dispositifs à d'autres territoires.

Les résultats de cette étude n'engagent que leurs auteurs, et ne sauraient en aucun cas engager le Ministère.

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Education populaire et de la Vie associative
Direction de la Jeunesse, de l'Education populaire et de la Vie associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13
Téléphone : 01 40 45 93 22
<http://www.experimentationsociale.fr>

Pour plus d'informations sur le déroulement du projet, vous pouvez consulter sur le site www.experimentationsociale.fr la note de restitution finale soumise au FEJ par le porteur de projet.



Intitulé du projet

EVADE – Entrée dans la Vie Active et Discriminations à l'Embauche

Sous-titre

Structure porteuse du projet

Sans objet

Structure porteuse de l'évaluation : **CEREQ**

Auteur(e)s : Lydie Chaintreuil, Thomas Couppié, Dominique Epiphane et Emmanuel Sulzer.

Avec la collaboration de Céline Gasquet, Pierre Hallier, Stéphane Jugnot et Nathalie Moncel.

Durée d'expérimentation : 30 mois

Date de remise du rapport d'évaluation : 30 septembre 2012



RÉSUMÉ

L'objectif général du projet EVADE était d'analyser les multiples dimensions et facteurs de la discrimination à l'embauche de jeunes sortis du système éducatif. Le Céreq a choisi de mettre en œuvre un protocole d'observation et de mesure des discriminations potentielles lors de l'accès au premier emploi, associant un *testing*, une analyse des pratiques de recherche d'emploi et une analyse des pratiques de recrutement. Le public cible était constitué d'élèves préparant un diplôme professionnel de niveau intermédiaire, le Brevet de Technicien Supérieur (BTS). Les classes ont été choisies de façon à pouvoir conduire des analyses différenciées selon le type de spécialisation suivie en BTS et, en particulier, selon que les métiers visés soient en relation avec le public ou non.

Deux questionnaires internet ont été renseignés par les populations de 80 classes, soit environ 1.700 élèves, à six mois d'intervalle. 40 élèves ont fait l'objet d'un suivi qualitatif de leurs démarches de recherche d'emploi. 30 employeurs ont été rencontrés. Dans une seconde phase, un *testing* sur 1000 couples de CV (variation du patronyme, à formation initiale équivalente) a été réalisé par envoi de couples de CV fictifs.

Parmi les principaux résultats, on relève que la discrimination existe sans être un phénomène massif, et touche principalement les sortants de spécialités tertiaires, notamment commerciales. Mais elle n'est qu'un élément parmi d'autres qui peuvent freiner l'accès à l'emploi de ces jeunes. Les premiers emplois occupés à l'issue de la formation sont souvent des petits boulots, ou des emplois d'été qui se prolongent, obtenus par le truchement de l'entourage immédiat. Au fil du temps, les jeunes ne renoncent pas pour autant à obtenir un emploi correspondant à leur spécialité de formation, mais ils se heurtent alors à la barrière de leur absence d'expérience, souvent ressenti comme un lourd handicap. Parfois victimes des représentations des employeurs du fait de leur sexe ou de leur lieu de résidence, les jeunes d'origine populaire peuvent dans le pire des cas se trouver dépourvus des moyens matériels de recherche d'emploi : si certains vont jusqu'à évoquer un dénuement tel qu'ils ne peuvent se rendre à un entretien, beaucoup se trouvent en attente de l'obtention d'un permis de conduire (de plus en plus long et coûteux) pour pouvoir occuper un emploi.

L'isolement face à la recherche d'emploi est souvent ressenti, et accentué par l'importance croissante du média Internet ; en termes de réseau autre que personnel, établissements de formation, entreprises de stage ou intermédiaires du marché du travail ne semblent pas en mesure de fournir un soutien efficace, et les jeunes se montrent volontiers critiques quant à l'action de Pôle Emploi les concernant. Par ailleurs, si le BTS est de plus en plus un diplôme donnant lieu à poursuite d'études, bon nombre de jeunes qui l'auraient souhaité échouent, faute d'employeur, à rejoindre la voie de l'alternance.



1 - Démarche

La question des discriminations à l'embauche est depuis quelques années une préoccupation des pouvoirs publics et a ainsi fait l'objet d'une mise en forme juridique qui rend ces pratiques condamnables. Mais si la loi est claire quant à ce qui relève ou non de la discrimination, son application pratique l'est beaucoup moins. En effet, nous verrons par la suite que la frontière est mince entre la sélection de candidats par des critères discriminatoires, donc punis par la loi, et des critères de sélection légalement acceptés. On peut faire l'hypothèse que les questions de discriminations sont particulièrement prégnantes dans la région PACA, qui connaît un chômage élevé et une forte proportion de jeunes issus de l'immigration.

L'objectif général du projet EVADE est de contextualiser une mesure de la discrimination à l'embauche, à partir d'une méthodologie de *testing*, dans le cadre d'une observation globale des processus de recrutement et de recherche d'emploi. Ce projet est ciblé sur la mesure des discriminations potentielles rencontrées par les jeunes sortants du système éducatif lors de leur accès au marché du travail. La population choisie est celle des élèves préparant un Brevet de Technicien Supérieur (BTS), diplôme professionnel de niveau intermédiaire débouchant théoriquement sur la vie active, donc bien adapté à la problématique de l'étude.

Notre postulat de départ est que si le *testing* permet effectivement une objectivation des discriminations à l'embauche, les pratiques de recrutement des employeurs, d'une part, et les pratiques de recherche d'emploi des jeunes sortants de BTS, d'autre part, s'inscrivent dans un processus complexe où un certain nombre de dimensions, exogènes au curriculum vitae, peuvent participer d'un véritable tri social.

2 – Méthodologie

Notre méthodologie repose donc sur une observation conjointe des pratiques de recherche d'emploi par les jeunes à l'issue de leur formation initiale et des pratiques d'embauche par les employeurs de façon à mettre en perspective les mécanismes de discrimination mesurés par ailleurs à l'aide d'un *testing* sur CV. Cette méthodologie articule approche quantitative et approche qualitative sur ces deux terrains d'observation. Ces terrains se sont déroulés entre janvier 2011 et avril 2012.

Une opération de *testing* a donc été mise en place. Il s'est agi d'envoyer deux CV accompagnés d'une lettre de motivation qui ne différaient que par une seule caractéristique : la variable à tester. Une fois les CV envoyés, le principe était de comparer le taux de succès de candidats dits de « référence », c'est à dire non susceptibles d'être

discriminés et des candidats ayant une caractéristique telle, qui étaient susceptibles de l'être. Dans le cadre de cette étude, le *testing* visait à tester la variable du patronyme (consonance française *versus* consonance maghrébine).

L'approche quantitative a été réalisée sous la forme d'enquêtes successives par questionnaires administrés par internet auprès de jeunes élèves de BTS. La première interrogation, au printemps 2011, portait sur leurs stages professionnels en cours de cursus (localisation, mode d'obtention, déroulement) ainsi que sur leurs projets après la fin de leur BTS (poursuite d'étude ou recherche d'emploi, type d'emploi recherché, lien avec la spécialité de formation...). La deuxième interrogation, à l'été 2011, évoquait leurs perspectives de poursuite d'études ou de recherche d'emploi une fois le diplôme de BTS obtenu ou non. Enfin, la troisième interrogation, à l'automne 2011, portait sur leur situation à la date de l'enquête, les démarches qu'ils avaient effectuées auprès des entreprises, les entreprises contactées, les canaux et les supports utilisés...

En parallèle, une approche qualitative était menée par le biais d'entretiens approfondis auprès de 40 jeunes issus de notre échantillon et en recherche d'emploi. Nous avons interrogé ces jeunes à deux reprises (à l'automne 2011, puis, quelques mois plus tard, au début de l'année 2012) afin de saisir l'évolution de leur recherche d'emploi. L'objectif était de retracer, le plus finement possible, les pratiques de recherche d'emploi des jeunes du panel et d'aborder avec eux la question des discriminations ressenties.

Concernant le terrain « employeurs », un échantillon de 30 recruteurs potentiels de sortants de BTS de la région PACA a été constitué pour réaliser des entretiens. La finalité était d'analyser leurs pratiques de recrutement, notamment à travers les canaux qu'ils activent, l'existence ou non de procédures formalisées, les acteurs intervenant lors des différentes phases du recrutement ainsi que les critères de sélection privilégiés. Ces entretiens avaient également pour intérêt d'apprécier, voire de relativiser le rôle du C.V – souvent considéré comme central dans les procédures de recrutement – et d'examiner les différents critères pris en compte.

3 - Résultats

A l'issue de l'ensemble de ces protocoles d'enquête, il nous est possible de mieux spécifier les fonctionnements locaux du marché du travail, et la nature des difficultés qu'y rencontrent les jeunes sortants de formation initiale, pour aboutir à des préconisations susceptibles de réduire les freins à l'emploi des jeunes.

Le *testing* a permis une objectivation des discriminations en montrant que les jeunes sortant de BTS de la région Paca qui possèdent un nom à consonance maghrébine ont plus tendance que ceux pourvus d'un patronyme français à être mis à l'écart lors du processus de recrutement. Ce phénomène est plus nettement marqué lorsqu'il s'agit d'emplois en relation avec la clientèle, particulièrement les fonctions commerciales. Les jeunes titulaires de qualifications pointues dans le secteur industriel, où les techniciens sont recherchés, sont ainsi nettement moins victimes de discriminations à l'embauche.

Cependant, les risques juridiques sur les discriminations semblent être intégrés par les employeurs, en tout cas dans les discours. Les faits apparaissent cependant parfois contredire ces discours, et certains critères de sélection laissent transparaître un flou dans la frontière entre choix objectivés et discrimination. Les recruteurs justifient en effet ces pratiques par des arguments qui leur semblent légitimes bien qu'ils soient bien souvent fondés sur des stéréotypes. Il peut bien sûr s'agir de stéréotypes sociaux relatifs aux « jeunes des quartiers » (qui peuvent d'ailleurs s'avérer positifs comme négatifs), mais on note aussi la prégnance dans les pratiques de recrutement des stéréotypes sexués, qui viennent s'ajouter à l'important phénomène de ségrégation au sein des différentes spécialités de formation.

Ce constat est renforcé par des pratiques non qualifiées juridiquement comme étant discriminatoires mais qui entraînent une sélection par défaut. Ainsi, l'importance de la mobilisation des réseaux constatée lors d'une recherche d'emploi marque de fait l'importance de l'origine sociale et du capital social qui en découle. Cette sélection est d'autant plus handicapante que, en tant que jeune sortant du système scolaire, le réseau professionnel est peu développé et ne peut se référer qu'à son entourage personnel.

De fait, les informations recueillies, par questionnaire comme par entretien, auprès des jeunes nous montrent que leur recherche d'emploi débute souvent par la mobilisation d'un réseau interpersonnel, et prend place dans une aire géographique restreinte. Ce type de démarche étant peu propice à la valorisation d'une qualification spécifique comme celle que confère le BTS, les premiers emplois occupés à l'issue de la formation sont souvent des petits boulots, ou des emplois d'été qui se prolongent, obtenus par le truchement de l'entourage immédiat. Au fil du temps, les jeunes ne renoncent pas pour autant à obtenir un emploi correspondant à leur spécialité de formation, mais ils se heurtent alors à la barrière de leur absence d'expérience, souvent ressenti comme un lourd handicap. Bien qu'il s'agisse là d'une difficulté qui, inhérente au statut de jeune diplômé, concerne l'ensemble des jeunes, certains manquent plus que d'autres de ressources pour y pallier. De plus, l'impact des réseaux qui se révèlent efficaces apparaît susceptible de produire des effets en cascade puisque, comme le révèle le *testing*, l'accumulation précoce d'expérience(s) d'emploi, même précaire(s), conduit à valoriser le profil des jeunes débutants. Cela augmente de façon substantielle leurs chances de réussite dans leurs démarches, y compris quand ils utilisent des canaux qui ne sollicitent plus leurs réseaux de connaissances (effet d'*hystérésis*). Parfois victimes, on l'a dit, des représentations des employeurs du fait de leur sexe, de leur origine supposée ou de leur lieu de résidence, les jeunes d'origine populaire peuvent dans le pire des cas se trouver dépourvus des moyens matériels de recherche d'emploi : si certains vont jusqu'à évoquer un dénuement tel qu'ils ne peuvent se rendre à un entretien, beaucoup se trouvent en attente de l'obtention d'un permis de conduire (de plus en plus longue et coûteuse) pour pouvoir occuper un emploi.

L'isolement face à la recherche d'emploi est souvent ressenti, et accentué par l'importance croissante du média Internet. Les réseaux autres que personnels – établissements de formation, entreprises de stage ou intermédiaires du marché du travail – ne semblent pas en mesure de fournir un soutien efficace et les jeunes, tout comme les entreprises, se montrent volontiers critiques à leur égard, particulièrement en ce qui concerne l'(in)action de Pôle

Emploi. En revanche, l'intérim peut constituer un vecteur efficace d'accès à l'expérience et, *in fine*, à l'emploi, mais il concerne principalement les sortants de spécialités industrielles, moins nombreux à ce niveau de formation que les sortants de spécialités tertiaires.

Notons enfin qu'un certain nombre de ces jeunes se trouvent en quelque sorte « par défaut » sur le marché du travail : souhaitant poursuivre leurs études en alternance, ils ont dû y renoncer faute d'employeur prêt à signer un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Si les employeurs se montrent souvent, dans leur discours, favorables à l'alternance, ils ne semblent pas pour autant la mettre souvent en pratique.

4 - Préconisations

Faciliter l'accès des nombreux jeunes qui le souhaitent à l'alternance pourrait constituer une piste d'amélioration ; mais sans doute faudrait-il pour cela chercher à rassurer des employeurs qui craignent souvent de former un jeune « pour la concurrence ». Rendre plus aisé l'accès à la conduite automobile, non seulement en termes financiers comme cela a déjà été expérimenté mais aussi en termes pratiques peut également sembler nécessaire, en particulier dans des régions mal dotées en transports collectifs. Dans le domaine de la recherche d'emploi proprement dite, les leviers d'action se situent sans doute dans un renforcement des liens entre établissements de formation et entreprises, un meilleur accompagnement des jeunes les moins pourvus en capital social, et une plus grande reconnaissance des stages comme réelle expérience professionnelle (ce dernier point passant par une certaine vigilance sur leur réel caractère professionnalisant). De plus, l'action des intermédiaires publics de l'emploi envers les jeunes inexpérimentés pose question. Pôle-Emploi est souvent décrié dans les discours des jeunes et des recruteurs, et les missions locales en sont absentes. La prise en charge de ces jeunes – en demande rapide d'expérience professionnelle, même de courte durée, et munis d'une qualification scolaire ambiguë (un diplôme de l'enseignement supérieur mais qui peut conduire tout autant à des postes d'employés ou d'ouvriers que des postes de techniciens ou professions intermédiaires) – apparaît peu efficace, voire inadaptée.

En amont de l'insertion, des actions en matière d'orientation pourraient aussi s'avérer utiles, car le choix d'un BTS et surtout de certaines spécialités n'est pas toujours, loin s'en faut, le résultat d'un projet professionnel structuré et découle souvent d'un effet d'offre de proximité.

A un niveau plus global, on peut aussi considérer l'intérêt d'une véritable politique d'égalité des chances qui, en dotant les jeunes d'une allocation ou, mieux, d'un capital initial, viserait à limiter la transmission intergénérationnelle des inégalités sociales.

REMERCIEMENTS

Toute l'équipe du projet EVADE remercie....

... les enquêtés pour leur bonne volonté et le temps consacré à nos enquêtes

...les personnels des établissements scolaires et les responsables académiques qui nous ont accueillis et permis de rencontrer les étudiants de BTS de la région Paca

...l'ensemble des membres du Comité de pilotage pour leurs conseils et leur présence



PLAN DU RAPPORT

Introduction

I – L'objectivation des discriminations : le cas d'un *testing* sur le recrutement de jeunes issus de BTS dans la région PACA

- 1 - Vers une définition de la discrimination
- 2 - Présentation et méthodologie du *testing*
- 3 - La mise en œuvre du testing
- 4 - Les résultats observés
- 5 - Contextualisation des résultats du *testing*
- 6 – Conclusion : une pratique discriminatoire marquée

II – Des jeunes face aux injonctions paradoxales du marché du travail

- 1 - Entrer sur le marché du travail, un choix parfois sous contraintes
- 2 - Rechercher un « vrai » emploi
- 3 - Les modalités de la recherche d'emploi
- 4 - Entre auto-sélection et discrimination
- 5 - Conclusion : les paradoxes de l'emploi des jeunes

III – Le recrutement : entre bonnes pratiques et processus discriminatoires

- 1 - Comment repérer les « bons » candidats
 - Le choix du canal de recrutement comme premier facteur de sélectivité
 - Le rôle des réseaux
- 2 - Le discours des recruteurs sur la lutte contre les discriminations
 - Ce qu'évoque la notion de discrimination chez les recruteurs
 - La signature de chartes et labels
 - Le CV anonyme
 - Les discriminations positives
- 3- Les pratiques potentiellement discriminatoires des recruteurs
 - Le tri des candidats selon des critères de compétences et connaissances (diplôme, expérience professionnelle)

- Le tri des candidats selon des critères condamnés par la loi (âge, sexe, origine étrangère et lieu de résidence)
 - Le tri des candidats selon des critères "intrinsèques" (loisirs, motivation, savoir-être)
- 4 - Conclusion : entre explicite et implicite dans le discours des recruteurs

Conclusion générale

Annexes



INTRODUCTION

I - Les objectifs de l'étude et la méthodologie

Le projet EVADE s'intègre dans le cadre de l'axe 1 du deuxième appel à projet FEJ sur l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations. Il vise à mener une étude sur la mesure de l'ampleur des discriminations à l'embauche et n'est pas, à ce titre, une expérimentation couplée d'une évaluation. Le Céreq est, de ce fait, porteur et maître d'œuvre de cette étude.

L'objectif général du projet est de contextualiser une mesure de la discrimination à l'embauche, à partir d'une méthodologie de *testing*, dans le cadre d'une observation globale des processus de recrutement et de recherche d'emploi. Ce projet est ciblé sur la mesure des discriminations potentielles rencontrées par les jeunes sortants du système éducatif lors de leur accès au marché du travail. Notre postulat de départ est que si le *testing* permet effectivement une objectivation des discriminations à l'embauche, les pratiques de recrutement des employeurs, d'une part, et les pratiques de recherche d'emploi des jeunes sortants de BTS, d'autre part, s'inscrivent dans un processus complexe où un certain nombre de dimensions, exogènes au curriculum vitae, peuvent participer d'un véritable tri social.

Notre méthodologie repose donc sur une observation conjointe des pratiques de recherche d'emploi par les jeunes à l'issue de leur formation initiale et des pratiques d'embauche par les employeurs de façon à mettre en perspective les mécanismes de discrimination mesurés par ailleurs à l'aide d'un *testing* sur CV. Cette méthodologie articule approche quantitative et approche qualitative sur ces deux terrains d'observation. Ces terrains se sont déroulés entre janvier 2011 et avril 2012 (cf. Calendrier, annexe 1).

L'approche quantitative a été réalisée sous la forme d'enquêtes successives par questionnaires administrés par internet auprès de jeunes en BTS. La première interrogation, au printemps 2011, portait sur leurs stages professionnels en cours de cursus (localisation, moyen d'accès, déroulement) ainsi que sur leurs projets après la fin de leur BTS (poursuite d'études ou recherche d'emploi, type d'emploi recherché, lien avec la spécialité de formation...). La deuxième interrogation, à l'été 2011, évoquait leurs perspectives de poursuite d'études ou de recherche d'emploi une fois le diplôme de BTS obtenu ou non. Enfin, la troisième interrogation, à l'automne 2011, portait sur leur situation à la date de l'enquête, les démarches qu'ils avaient effectuées auprès des entreprises, les entreprises contactées, les canaux et les supports utilisés... (cf. Questionnaires, annexes 6, 7 et 8)

En parallèle, une approche qualitative était menée par le biais d'entretiens approfondis auprès de 40 jeunes issus de notre échantillon et en recherche d'emploi. Nous avons interrogé ces jeunes à deux reprises (à l'automne 2011, puis, quelques mois plus tard au début de l'année 2012) afin de saisir l'évolution de leur recherche d'emploi. L'objectif était de retracer, le plus finement possible, les pratiques de recherche d'emploi des jeunes du panel et d'aborder avec eux la question des

discriminations ressenties. Nous avons effectué des entretiens semi-directifs qui ont permis d'adapter les questions au discours de chaque interviewé, l'ordre des questions n'étant pas défini à l'avance mais s'ajustant au cours de l'entretien (cf. Guides d'entretiens jeunes, annexes 9 et 10)

Concernant le terrain « employeurs », un échantillon de 30 recruteurs potentiels de sortants de BTS de la région PACA a été constitué pour réaliser des entretiens. La finalité était d'analyser leurs pratiques de recrutement, notamment à travers les canaux qu'ils activent, l'existence ou non de procédures formalisées, les acteurs intervenant lors des différentes phases du recrutement ainsi que les critères de sélection privilégiés. Ces entretiens avaient également pour intérêt d'apprécier, voire de relativiser le rôle du CV – souvent considéré comme central dans les procédures de recrutement – et d'examiner les différents critères pris en compte (cf. Guide d'entretiens entreprises, annexe 11).

Enfin, une opération de testing a été mise en place. Il s'est agi d'envoyer deux CV accompagnés d'une lettre de motivation qui ne différaient que par une seule caractéristique : la variable à tester. Une fois les CV envoyés, le principe était de comparer le taux de succès de candidats dits de « référence », c'est à dire non susceptibles d'être discriminés et des candidats ayant une caractéristique telle, qui étaient susceptibles de l'être. Dans le cadre de cette étude, le testing visait à tester la variable du patronyme (consonance française versus consonance maghrébine).

Au cours du projet, nous avons mis en place un Comité de pilotage. La première réunion du comité de pilotage a eu lieu en février 2011 au Céreq à Marseille. Il était composé de partenaires régionaux actifs dans le champ de l'observation et de la lutte contre les discriminations (cf. Composition du Comité de pilotage, annexe 2). Le second Comité de pilotage a eu lieu en novembre 2011. A cette occasion, nous avons présenté un premier bilan des questionnaires passés auprès des jeunes, de l'avancement du *testing* et des entretiens semi-directifs effectués auprès des entreprises et des jeunes. Les relations nouées au sein du comité de pilotage nous ont permis de participer à différents séminaires avec des acteurs du recrutement ou d'aide à l'accès à l'emploi (un séminaire organisé par l'ANDRH (Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines) intitulé « Forum Women 2011 », un séminaire organisé par Pôle Emploi sur la méthode de recrutement par simulation), ainsi que de nous associer à la réflexion menée à l'Observatoire Régional des Métiers (ORM) de PACA concernant la création d'un Observatoire Régional des Discriminations. En phase exploratoire, nous avons également conduit des entretiens avec l'union patronale locale (UPE 13 – Union Pour les Entreprises) et l'inspection académique en charge des BTS.

II – Définition et construction des populations enquêtées

1 - Les profils des jeunes enquêtés

Afin de travailler sur une population de jeunes relativement homogène, notre étude a été conduite sur un niveau spécifique de formation : le niveau BTS. Pour éviter un éparpillement des domaines d'emploi visés nous avons choisi une dizaine de spécialités. Enfin, de façon à limiter les différences de contexte conjoncturel et structurel liées au bassin d'emploi, nous avons investigué sur la seule région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

In fine, notre échantillon est donc composé de 1.713 élèves répartis dans 80 classes terminales de BTS au sein de 50 établissements de l'académie d'Aix Marseille et de Nice. Ces élèves sont issus de 10 spécialités différentes réparties comme suit :

5 spécialités industrielles :

- Électrotechnique (ET),
- Informatique et Réseaux pour l'Industrie et les Services (IRIS),
- Maintenance Industrielle (MI),
- Mécanique et Automatismes Industriels (MAI),
- Systèmes Électroniques (SE).

5 spécialités tertiaires :

- Assistant de Gestion PME-PMI (AG),
- Assistant Manager (AM)
- Comptabilité et Gestion des Organisations (CGO),
- Management des Unités Commerciales (MUC),
- Négociation et Relation Client (NRC).

La première phase du terrain quantitatif a été réalisée entre janvier et mars 2011 par la visite des 50 lycées. En effet, pour la passation du premier questionnaire, nous sommes intervenus directement au sein des classes des différents établissements afin de rencontrer les étudiants, de leur expliquer notre démarche (sans cependant aborder le thème des discriminations) et de leur faire passer directement en classe le questionnaire sur internet via le logiciel de sondage "Limesurvey". Cette approche a permis d'assurer auprès des étudiants une bonne compréhension de notre démarche, d'argumenter auprès d'eux sur la nécessité de leur réponse afin de les fidéliser pour les questionnaires suivants, et également d'être en support en cas de questions lors du déroulement du questionnaire. Le premier questionnaire était aussi l'occasion de collecter les adresses de messagerie électronique des jeunes pour leur adresser les deuxième et troisième questionnaires par e-mail, à remplir sous forme auto-administrée.

Le deuxième questionnaire a été envoyé en Octobre 2011 dans l'objectif de recueillir les situations de chacun quelques mois après la sortie du BTS et les descriptions des démarches de recherche d'emploi quand c'est le cas. Le taux de retour a été de 51% (soit 874 individus).

Un troisième questionnaire a été administré à l'ensemble des participants du deuxième questionnaire en février 2012 afin de connaître les évolutions d'orientation depuis octobre 2011. Nous avons eu 724 répondants sur les 874 concernés. Soit, 83% de répondants entre le deuxième et le troisième questionnaire et 42% entre le premier et le troisième questionnaire.

La première vague de 40 entretiens semi-directifs auprès des jeunes s'est déroulée en octobre et novembre 2011. Ils portaient sur les stratégies des jeunes à l'issue de leur scolarité et dans leur

phase de recherche d'emploi. Les différents items portaient sur les raisons de l'arrêt des études, le type d'emploi visé, les canaux mobilisés, la nature des démarches d'emploi effectuées et à venir, ainsi que sur d'éventuelles discriminations ressenties. Les entretiens ont eu lieu en face à face ou au téléphone selon les cas. Le panel a été constitué d'étudiants qui avaient donné leur accord, au cours du premier questionnaire, pour être interviewé ultérieurement et qui avaient précisé, lors du deuxième questionnaire internet (octobre 2011), ne pas être en études à la suite de leur BTS. Les entretiens se sont déroulés chez le jeune, dans un lieu public (bibliothèque, café), au Céreq ou au téléphone le cas échéant. La durée des entretiens variait selon le parcours du jeune mais oscillait entre ½ heure et 1h15. Ils ont été effectués par l'équipe de chargés d'étude du Céreq mandatés pour ce projet.

La 2ème vague d'entretiens semi-directifs auprès de ces mêmes jeunes a eu lieu entre mars et mai 2012 par téléphone. Cette ré-interrogation nous a permis de connaître l'évolution de la situation professionnelle des enquêtés quelques mois après leur sortie du système scolaire. Nous avons, autant que possible, équilibré le panel selon les critères de spécialité de BTS, de sexe, de localisation (Marseille/hors Marseille), d'origine (noms à consonance française/maghrébine) et du fait qu'ils aient déclaré ou non avoir été victimes de discrimination à l'embauche.

In fine, nous avons interrogé 18 jeunes femmes et 22 jeunes hommes, 22 sortant(e)s de filières tertiaires et 18 de filières industrielles. Parmi les 40 jeunes, un quart d'entre eux avaient déclaré avoir ressenti au moins une fois un sentiment de discrimination (cf. Liste des jeunes interviewés, annexe 3).

2 - Les profils des recruteurs enquêtés

Des entretiens semi-directifs ont été effectués auprès de 30 employeurs de la région PACA, potentiellement recruteurs de jeunes diplômés de BTS. La liste des noms des entreprises de la région, recueillie au cours des questionnaires auprès des jeunes, nous a permis de définir les types d'entreprises (en termes de taille, de secteur d'activité, de localisation...) ciblées par les jeunes au cours de leur recherche d'emploi. Nous nous sommes donc orientés vers ces types d'entreprises pour sélectionner notre échantillon de recruteurs à interviewer.

Différents recours ont été utilisés afin de prendre contact avec ces entreprises. En premier lieu, nous avons participé à un forum professionnel au cours duquel nous avons eu l'occasion de rencontrer des dirigeants et recruteurs d'entreprises de la région. Cette démarche nous a permis de prendre rendez-vous avec l'un d'entre eux qui nous a ensuite aiguillés sur d'autres employeurs de son entourage. Nous avons ensuite contacté des dirigeants d'entreprises susceptibles d'embaucher des profils de BTS, par mail et/ou téléphone afin de leur expliquer notre projet (sans mentionner l'aspect discrimination) et les solliciter pour un entretien. Lorsqu'un entretien était réalisé, on demandait à l'interviewé s'il connaissait dans son réseau une personne qui puisse également être interviewée pour notre étude. Les enquêtés sont des chargés de recrutement, des directeurs(ices) des ressources humaines, des directeurs généraux, des responsables du recrutement, des directeurs des ventes, directeurs d'exploitation,... dans des entreprises de tailles très variées (cf. liste des recruteurs interviewés, annexe 4).

Tous les interviewés, de par leur fonction, interviennent dans le processus de recrutement de façon plus ou moins autonome. En effet, pour plusieurs cas, le service RH gérait le tri des CV et l'opérationnel prononçait le choix final. Dans certaines entreprises, nous avons interviewé plusieurs personnes qui intervenaient dans le processus de recrutement (par exemple: le DRH et le Directeur d'unité). Lors des entretiens, une description détaillée des pratiques de recrutements était demandée, de la définition du besoin de main-d'œuvre aux modalités de sélection des candidats. Dans la majorité des cas, nous nous sommes appuyés sur les derniers recrutements de BTS effectués par l'entreprise afin de s'intéresser aux étapes réalisées en amont de ce recrutement, aux canaux utilisés, aux candidatures reçues pour ce poste et à la sélection des candidats et aux candidats effectivement recrutés. En fin d'entretien, le thème de la discrimination était abordé avec le recruteur (cf. Guide d'entretien entreprises, annexe 11).

3 - Les profils soumis au *testing*

La population étudiée concernant de jeunes sortants de BTS, nous avons mis en place un *testing* sur l'accès à l'emploi des jeunes possédant ce profil, c'est-à-dire diplômé d'un BTS parmi les 10 spécialités énumérées précédemment, sortant du système scolaire en Juin 2011, ayant effectué des stages durant leur scolarité et résidant en région Paca.

Ainsi, 1.000 tests ont été envoyés au sein d'entreprises susceptibles d'embaucher ce type de profil. Une description plus détaillée est élaborée dans la partie consacrée au *testing* et ses résultats.

Les jeunes que nous avons interrogés sont sortis du système scolaire en Juin 2011 dans un contexte particulièrement difficile. A l'échelon national et en région PACA, la conjoncture n'est guère favorable aux recrutements. Cette période correspond en effet à une interruption du « redressement de l'emploi salarié (...) dans tous les secteurs d'activités » (Duploux et Rubiloni, 2012).

Généralement, en période de mauvaise conjoncture, certaines spécialités de BTS tirent, davantage que d'autres, leur épingle du jeu. Ainsi, comme le montrent des enquêtes antérieures sur des cohortes plus anciennes de jeunes diplômés de BTS de ces dix spécialités, les conditions d'insertion sont très hétérogènes selon la spécialité. En 2007, pour les jeunes diplômés en 2004, on observe un taux de chômage compris entre 2 % et 12 % trois ans après leur sortie de formation. Les rémunérations à cette même période sont comprises dans une fourchette de 1.150 à 1.550 euros (cf. tableau 1 ci-dessous). Les sortants des filières tertiaires connaissent toujours des difficultés supérieures à ceux des filières industrielles. Si les diplômés de BTS d'Electronique, d'Informatique des réseaux et de Mécanique et automatismes industriels ont des modalités d'insertion très favorables eu égard aux indicateurs retenus, ceux d'Action Commerciale (ancienne forme de la spécialité Management des unités commerciales), d'Assistante de Direction (ancienne forme de la spécialité Assistant manager) ou d'Assistant PME-PMI rencontrent davantage de difficultés avec des taux de chômage, des parts de temps partiel et de contrats à durée limitée systématiquement supérieurs ainsi que des salaires moyens systématiquement inférieurs¹.

¹ A noter qu'en région PACA, les différences d'insertion professionnelle des BTS issus de spécialités industrielles et ceux issus de spécialités tertiaires sont plus fortes encore. Pour exemple, le taux de chômage des diplômés de BTS tertiaires est de 16%, trois ans après leur entrée dans la vie active, contre 10% au niveau national (source : Céreq, Enquête 2007 sur la génération 2004, extension PACA).

Tableau 1 : Indicateurs d'insertion professionnelle à l'issue d'un BTS

- sortants 2004 interrogés en 2007 -

BTS de spécialité :	Pendant les trois premières années, part de temps passé au chômage	Trois ans après l'entrée dans la vie active			
		Taux de chômage	part de C.D.I.	Cadres ou P.I.	Salaire moyen
Action Commerciale	21%	11%	57%	55%	1 150 €
Assistant Gestion PME PMI	17%	9%	60%	24%	1 230 €
Assistant de Direction	13%	10%	65%	44%	1 160 €
Comptabilité, Gestion des organisations	12%	6%	80%	31%	1 420 €
Force de vente	18%	12%	66%	54%	1 440 €
Electrotechnique	10%	6%	70%	52%	1 550 €
Maintenance industrielle	15%	5%	56%	55%	1 420 €
Mécanique et automatismes industriels	13%	2%	77%	55%	1 480 €
Electronique	10%	4%	59%	72%	1 500 €
Informatique des réseaux	10%	6%	73%	86%	1 490 €
Ensemble	15%	8%	66%	46%	1 380 €

Source : Céreq, Enquête 2007 sur la génération 2004

Dans un contexte de crise économique généralisée, il est donc essentiel de comprendre les enjeux du marché de l'emploi sous-jacents. Ainsi, nous allons, dans une première partie, analyser les discriminations au travers du *testing* effectué en région Paca concernant des profils de jeunes sortant de BTS pour, dans une seconde partie, comprendre, via le discours des interviewés, les démarches de recherche d'emploi des jeunes diplômés puis, dans une troisième partie, analyser les pratiques de recrutement des employeurs potentiels de ces jeunes, ceci afin de saisir la place du CV dans l'appréciation d'une candidature.

I – L’objectivation des discriminations : le cas d’un *testing* sur le recrutement de jeunes issus de BTS dans la région PACA

1- Vers une définition de la discrimination.

La définition des discriminations passe avant tout par une définition juridique. L'acteur principal de lutte contre les discriminations est, à ce jour, le Défenseur des Droits (ex-Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité). Selon lui, *"une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap etc., dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, l'éducation, etc. Elle peut être directe, si l'inégalité se fonde sur un critère prohibé, ou indirecte, lorsqu'une règle, une pratique ou un critère apparemment neutre a un effet défavorable sur un groupe visé par un critère de discrimination. Elle peut également prendre la forme d'un harcèlement"*.

"La discrimination peut se manifester dans l'emploi (à l'embauche ou dans le déroulement de carrière), dans le logement, dans l'accès aux biens et services ou dans l'éducation. Il existe 18 critères de discriminations prohibés : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée."

Selon l'article L. 122-45 du code du travail de Mai 2008: *"Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap."*

Si la loi est claire quant à ce qui relève ou non de la discrimination, son application pratique l'est beaucoup moins. En effet, nous verrons par la suite que la frontière est mince entre la sélection de candidats par des critères discriminatoires, donc punis par la loi, et des critères de sélection légalement acceptés.

Les discriminations ont fait l'objet de multiples études dont on peut tirer des enseignements.

D'un côté, certaines enquêtes se sont attachées à mesurer la perception et le ressenti des discriminations. Ces études, si elles ne peuvent témoigner de discriminations avérées, constituent néanmoins une source d'information indirecte sur le phénomène et traduit une sensibilité aux questions d'équité et de justice sociale. Ainsi, l'enquête TEO (Trajectoires Et Origines) montre que pour l'ensemble de la population ayant déclaré avoir déjà ressenti une discrimination à son encounter - soit 21% des personnes interrogées (immigrées, natives d'un Dom, descendantes d'immigrés, descendants d'originaire d'un DOM, natives de France métropolitaine dont aucun

parent n'est immigré ou originaire d'un DOM) - 39% invoquent comme motif de discrimination l'origine ou la nationalité, 20% pensent avoir été discriminés à cause de leur couleur de peau, 17% à cause du sexe et 12% en raison de leur âge (Brimbaum et *alii*, 2010). D'autres travaux, à partir des enquêtes Génération du Céreq, mettent en évidence les corrélations existant entre origine immigrée, insertion professionnelle plus difficile et sentiment de discrimination à l'embauche (Frickey, Murdoch et Primon, 2004)

Un autre axe d'études vise à mesurer les conséquences de la discrimination sur les parcours professionnels. Ce type de travaux, développé dès 1973 par Oaxaca et Blinder, s'appuie principalement, à partir d'enquêtes quantitatives, sur des méthodes économétriques pour « révéler » ce qui dans les inégalités (d'accès à l'emploi, de salaire) observées, ressort de différences de dotations en capital humain de ce qui ressort de différences de rendement de ces dotations. Par construction, les différences de rendement sont, sinon injustifiées, du moins inexplicables et pourraient relever de pratiques discriminatoires à l'encontre d'un groupe donné. Concernant les jeunes issus de l'immigration maghrébine, elles mettent en évidence des risques de chômage majorés à niveau de diplôme équivalent par rapport aux jeunes d'origine française (Dupray et Moullet 2004, Joseph et Lemièrre 2005).

Mais il existe une méthode plus directe de mise en évidence de la discrimination, le *testing*. Depuis 1967, on dénombre une utilisation croissante du *testing* à travers différents pays ; le premier ayant été effectué en Grande-Bretagne. A partir de 1992, le Bureau International du Travail (BIT) à Genève coordonne différentes recherches afin de mettre en place une méthodologie commune et ainsi permettre une comparabilité entre études nationales. Mêmes s'il reste rare, le recours aux *testing* commence à se développer en France ; certains à finalités juridiques, d'autres à finalités statistiques. Le *testing* est reconnu comme un moyen de recherche de preuve utilisable en matière de discriminations. L'association SOS Racisme y a eu recours à plusieurs reprises, notamment en matière d'accès à l'emploi ou d'accès à des boîtes de nuit. La mise en œuvre du *testing* à des fins juridiques consiste à partir d'une situation réelle d'une personne qui considère subir une discrimination et simuler en parallèle des interactions fictives de la part de personnes ayant les mêmes caractéristiques, sauf sur le critère potentiellement source de discrimination.

Le *testing* juridique ne nécessite pas de multiplier les simulations d'interactions, l'objectif n'étant pas de démontrer statistiquement une différence de traitements. En revanche, il nécessite de s'appuyer sur un préjudice réel, donc sur des personnes réelles potentiellement discriminées.

A l'opposé, le *testing* statistique consiste habituellement à multiplier des interactions fictives, de façon à mesurer statistiquement l'existence ou non de différences de traitement entre des personnes ne différant que sur un nombre limité et contrôlé de caractéristiques potentiellement sources de discrimination. Dans ce cas, les personnes potentiellement discriminées, comme les personnes « témoin », sont fictives ou ont des identités fictives (recours à des acteurs pour tester des entretiens d'embauche par exemple).

Dans le domaine de l'emploi, et plus particulièrement du processus de recrutement, il existe déjà un certain nombre de *testing* réalisés en France.

Concernant l'étude des discriminations à l'embauche, en France, une opération de *testing* suivant la méthodologie du BIT a été mise en œuvre en 2006 dans six bassins d'emploi sur quelques secteurs d'activité ciblés pour des emplois peu qualifiés avec l'appui du ministère en charge de

l'emploi. Elle conclut à l'existence de discriminations au détriment des jeunes d'origine apparente maghrébine ou noire africaine, très importante dans la phase de contact (envoi de CV et appel téléphonique), et moindre mais persistante lors d'entretiens. En octobre 2006, un *testing* réalisé pour le Centre d'analyse stratégique (Duguet et alii 2007) sur l'accès à l'emploi des serveurs en Île-de-France a montré que l'ampleur des discriminations variait selon la nature du contrat (CDD ou CDI) et selon le degré de qualification attendu (BEP ou baccalauréat professionnel).

Auparavant, en 2004, sur un nombre limité d'interactions fictives, Pascale Petit (Petit 2004) a utilisé le *testing* pour étudier l'accès des femmes aux entretiens d'embauche dans le secteur bancaire et financier, notant que les différences de traitement entre hommes et femmes pour l'accès aux postes les plus qualifiés se réduisaient pour les femmes approchant les quarante ans, l'auteur mettant ce résultat en lien avec le recul de la probabilité d'avoir un enfant.

Autre exemple d'utilisation avec l'Observatoire des discriminations (Amadiou 2004), qui a réalisé un *testing* à grande échelle pour l'accès à un entretien d'embauche, toujours par envoi de CV, avec l'appui d'une société de travail temporaire. Plusieurs motifs de discriminations potentielles ont été testés : âge (48-50 ans contre 28-30 ans), genre et nombre d'enfants, origine présumée (nom à consonance maghrébine ou non), handicap reconnu (cotorep), apparence physique (« visage disgracieux »). Les résultats conduisent à hiérarchiser les sources de discriminations, de façon variable selon les types d'emploi et d'entreprises.

Les *testing* statistiques évoqués ont été réalisés à l'initiative de chercheurs à des fins d'études mais cette méthode d'observation de la discrimination peut aussi être mobilisée à la demande d'entreprises souhaitant évaluer leur processus interne de recrutement.

2- Présentation et méthodologie du *testing*

Le *testing* est une méthode expérimentale d'« audit par couple ». Elle consiste à appareiller deux profils (qu'il s'agisse de couples d'individus ou de couples de candidatures fictives) comparables en tous points hormis la caractéristique d'intérêt. Concernant la thématique de la discrimination sur le marché du travail, les expérimentations par *testing* se concentrent habituellement sur l'envoi d'une paire de curriculum vitae, accompagnés d'une lettre de motivation, qui ne diffèrent que par la variable à tester. Il y a donc un CV de candidat de « référence » et un CV de candidat « défavorisé », susceptible d'être discriminé. La discrimination est supposée à partir du moment où le nombre de réponses positives est inférieur pour le candidat défavorisé ; elle est admise si les différences de résultats apparaissent statistiquement significatives.

Le principal intérêt du *testing* est qu'il permet d'étudier les interactions entre une personne potentiellement discriminante, une personne potentiellement discriminée et une personne a priori non discriminée. Le *testing* permet de conclure, au niveau du groupe d'individus du plan d'expérience et pour la caractéristique testée, directement à l'existence de discriminations dans le processus étudié.

Les enquêtes « Génération » que le Céreq réalise régulièrement sur l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation initiale mettent en évidence des inégalités d'insertion des jeunes issus des mêmes formations, selon l'origine nationale de leurs parents (Couppié, Gasquet et Lopez 2007, Silberman et Fournier 2006). Elles permettent également de voir, plus en amont, que

l'origine nationale n'est pas neutre sur l'orientation au sein du système de formation initiale (Arrighi, Joseph et Gasquet 2009, Frickey, Murdoch et Primon 2004, Brinbaum et Guégnard 2012). En revanche, elles ne permettent pas de mesurer les discriminations « toutes choses égales par ailleurs » car certains facteurs susceptibles de jouer un rôle dans la recherche d'emploi ne sont pas facilement appréhendables dans un questionnaire (le réseau de connaissance, les savoir-être, etc.). De fait, aussi riche que soit une enquête statistique, elle ne permet pas d'exclure l'existence de caractéristiques inobservables par l'enquêteur qui conduiraient à des différenciations de traitement sur le marché du travail entre individus apparemment similaires (Aeberhardt, Fougère et Rathelot 2011).

Le *testing*, parce qu'il s'appuie sur des interactions simulées, permet de contrôler les facteurs qui varient en fonction des dimensions que l'on souhaite étudier (en mettant de côté la question de la rigueur du protocole à mettre en place, par exemple pour bien contrôler le comportement des acteurs lorsque ceux-ci entrent en jeu, pour éviter que les discriminateurs potentiels testés ne repèrent le *testing*, etc.). Cette méthode ne donne pas pour autant une mesure des discriminations, notamment en population générale. D'abord, pour des raisons de coûts et d'efficacité dans l'analyse des résultats, il est généralement ciblé sur un type de poste, une entreprise, un secteur, etc. Ensuite, parce qu'il porte sur des cas fictifs et sur une étape donnée du processus de recrutement. Ainsi Heckman (1998) souligne que le *testing* mesure essentiellement une *discrimination potentielle*, c'est-à-dire une discrimination qui surviendrait dans le cas hypothétique où les différents acteurs (groupe potentiellement discriminé, entreprises potentiellement discriminantes) se comporteraient comme les expérimentateurs réalisant le *testing* l'imaginent, dans un contexte réduit à celui de l'expérience. En réalité, le comportement des différents acteurs et les éléments de contexte peuvent être très différents de ceux qui sont postulés par l'expérimentateur. Même si le principe d'une mesure précise de la discrimination *réelle* est illusoire, le *testing* reste cependant pertinent, comme l'illustrent les études déjà réalisées, pour constater l'existence de discriminations, hiérarchiser les motifs, observer dans quels contextes elles sont plus ou moins fortes, repérer des dispositifs plus ou moins discriminants.

3- La mise en œuvre du *testing*

Les *testing* réalisés jusqu'à présent mettent en exergue que les candidats originaires du Maghreb ou d'Afrique ont 3 à 5 fois moins de chance d'être appelés pour un entretien et ce, à formation, qualification et expérience comparables (Cediey É. et Alii, 2008). Dans ce projet, notre ambition initiale était une étude multidimensionnelle des discriminations, prenant en compte à la fois l'origine, le genre et le quartier de résidence. Cependant, compte tenu des moyens disponibles pour ce projet, l'étude des discriminations conditionnelles à plusieurs critères n'a pas été envisageable. Nous nous sommes donc concentrés sur un *testing* portant sur l'origine maghrébine. Ce choix s'est imposé en fonction des caractéristiques communes définissant la population au cœur du projet, à savoir les jeunes sortant de BTS en région PACA. Compte tenu du fort clivage sexué existant entre spécialités industrielles (très majoritairement composées de jeunes hommes) et spécialités tertiaires (davantage mixtes avec néanmoins une dominante féminine), un *testing* sur le sexe paraissait plus délicat à mettre en œuvre et plus complexe à analyser. De même, la population des jeunes diplômés de BTS n'apparaît pas comme la population la plus sensible à la question de la discrimination liée au territoire (en l'occurrence le quartier de résidence) dans la

mesure où, en tant que diplômés de l'enseignement supérieur, l'aire de mobilité envisagée pour une embauche dépasse dans de nombreux cas le contexte strictement local. Finalement, des critères positifs plaident également en faveur d'un *testing* centré sur l'origine. La population des diplômés de BTS constitue une des strates de l'enseignement supérieur où le critère de l'origine est le plus susceptible d'interférer dans les décisions de recrutement des employeurs, compte tenu de la nature des premiers postes auxquels ce type de diplôme conduit. En effet, les débuts de carrière des diplômés de BTS les mènent assez fréquemment vers des postes d'employés et d'ouvriers, plutôt que vers les professions intermédiaires. Dans ces conditions, la force du signal lié au diplôme en tant qu'acquisition de compétences spécifiques – compétences qui s'imposeraient plus facilement aux autres critères de sélection – est moins évidente. En d'autres termes, parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, le BTS serait un atout moins protecteur que les autres diplômes contre une propension à la discrimination.

Dans le cadre de notre étude, un *testing* a donc été mis en œuvre parallèlement à un suivi statistique de jeunes sortants de BTS. Ce *testing* a été réalisé par envoi de couples de CV fictifs de jeunes diplômés de BTS à la fin de l'année scolaire 2011-2012 d'établissements scolaires publics de la région PACA. Pour assurer une correspondance de lecture entre *testing* et suivi statistique, la création des profils utilisés pour l'expérimentation a repris le dessin de l'échantillon statistique de jeunes suivis dans l'enquête quantitative. Ainsi, 20 paires de profils ont été créées reprenant les dix spécialités de BTS retenues dans l'enquête auprès des jeunes.

De plus, afin d'éclairer au mieux les sources de discrimination potentielle selon les canaux d'accès à l'emploi utilisés, nous avons choisi de tester parallèlement deux modes de candidatures différents. D'une part, au moyen d'une première démarche qui consiste à répondre à une offre d'emploi publiée, offre correspondant relativement au profil des jeunes (le défaut d'expérience n'apparaissant pas rédhibitoire au vu de l'annonce et le profil de poste décrit paraissant en correspondance avec la spécialité et le niveau BTS). D'autre part, nous avons testé la démarche fréquemment utilisée par les jeunes d'envois de candidatures spontanées, sans information préalable sur les possibilités d'embauche de l'entreprise ciblée. Dans la partie du *testing* basée sur les candidatures spontanées, les entreprises testées correspondaient aux entreprises types contactées par les jeunes pour leur stage de BTS ou durant les premiers mois de leur recherche d'emploi, en termes de secteur, de taille et de localisation.

Pour la réalisation effective du *testing*, un appel d'offre a été lancé auquel ont répondu différentes entreprises plus ou moins familières de ces méthodes d'enquête. ISM-Corum, entreprise expérimentée dans la réalisation de ce type d'opération (réalisation du *testing* pour le B.I.T. notamment) a été retenue. Nous avons établi un protocole strict basé sur l'expérience de ce prestataire. Le *testing* a eu lieu de fin octobre 2011 à mi-avril 2012.

L'envoi des 1000 tests a suivi la logique de répartition suivante :

Tableau 2 : Répartition des 1000 tests effectués suivant la localisation géographique des entreprises

Département	Réponse à offre	Candidature spontanée	Total
04. Basses-Alpes	3	45	48
05. Hautes-Alpes	4	14	18
06. Alpes-Maritimes	36	15	51
13. Bouches-du-Rhône	96	464	560
83. Var	22	130	152
84. Vaucluse	33	132	165
99. PACA - sans précision	6		6
Total	200	800	1000

Tableau 3 : Répartition des 1000 tests effectués suivant la taille des entreprises testées

Nombre de salariés	Candidature spontanée	Réponse à offre	Total
001-009	216	47	263
010-019	81	20	101
020-049	103	26	129
050-099	65	14	79
100-199	51	12	63
200-499	58	13	71
500-999	22	9	31
1000 et +	60	10	70
Non indiqué	144	49	193
Total	800	200	1000

Ainsi, 200 paires de CV ont été envoyées en réponse à des offres d'emploi publiées via les sites internet : Pôle emploi, Apec, Monster, Regionjob, Keljob, Cadremploi, Cadreonline,... L'intervalle d'envoi des CV était de quelques heures. De plus, 800 paires de CV ont été envoyées en candidatures spontanées. Les lettres de motivation ont été personnalisées selon l'entreprise testée et l'envoi des CV s'est fait par courrier postal dans un intervalle de 48h avec une permutation des CV entre les identités des candidats fictifs.

Les tests comportaient la variable genre afin de donner le change face à des métiers sexués. De fait, les CV de candidats issus de spécialités industrielles étaient systématiquement des CV d'hommes, alors que les CV correspondant aux formations tertiaires étaient systématiquement des CV de femmes. Le champ du *testing* ne couvre donc pas les hommes des spécialités tertiaires et les femmes des spécialités industrielles. Le défaut de couverture du testing par rapport au panel

s'élève donc à 23% (22% pour les hommes des spécialités tertiaires et 1% pour les femmes des spécialités industrielles).

Concernant les conditions techniques de réalisation du *testing*, le prestataire a utilisé ses 60 abonnements téléphoniques mobiles et 400 adresses électroniques déjà existantes. Les adresses postales utilisées étaient fausses mais tenaient compte de la véracité du nom des rues. Ainsi, 20 jeux de candidatures ont été construits, soit 40 candidatures (20 jeux×2CV). La mention "nationalité française" était indiquée sur les CV des jeunes d'origine maghrébine pour éviter des interférences liées à la discrimination relevant du statut légal de travail² ainsi que la mention "célibataire sans enfants", afin de contrôler les représentations sociales. La base des noms et prénoms utilisés a suivi une logique de fréquence de ces noms et prénoms, le projet bénéficiant de l'expérience accumulée par le prestataire. L'élaboration des candidatures fictives a tenu compte d'une homogénéité et donc d'une comparabilité entre elles en termes de présentation des CV et lettres de motivation. L'expérience professionnelle des profils fictifs était constituée des stages suivis durant les études de BTS ainsi que d'expériences de job d'été ou d'étudiants. Les loisirs, étaient "standards" (ex: football, basketball, lecture,...)

A la mi-janvier 2012, le *testing* étant toujours en cours, nous avons décidé de modifier quelque peu les CV afin de combler un manque d'activité qui risquait d'altérer la perception des candidatures et freiner les possibilités de réponses positives de la part des employeurs. En effet, les jeunes étant sortis du système scolaire en juin 2011, cela représentait plus de 6 mois sans autres expériences d'emploi. A cette période, 127 des 200 tests en réponse à offres avaient déjà été effectués. Nous avons donc complété les CV qui ont suivi en rajoutant une expérience (toujours équivalente au sein d'une même paire de CV) en intérim ou en CDD.

Ce choix est discutable, cependant il nous paraissait nécessaire et résulte d'un arbitrage entre notre stratégie de conserver une répartition équilibrée des offres entre spécialités de formation (objectif initial de répondre à une vingtaine d'offres d'emploi pour chacune des 10 spécialités retenues) et une stratégie alternative de répondre « au fil de l'eau », c'est-à-dire de sélectionner les 200 premières offres d'emploi qui correspondaient en termes d'expérience et de spécialité de BTS demandées. La première stratégie permettait de fournir une information cadrant avec le devenir de l'ensemble de la cohorte de jeunes suivis par ailleurs par l'intermédiaire d'un panel, sans marginaliser les spécialités de formation pour lesquelles le flux d'offres était le plus faible. Elle assurait ainsi, *a minima*, une possibilité de comparaison de la discrimination potentielle à laquelle faisaient face les jeunes sortant de formations industrielles (dans des emplois relevant de la sphère de la production) et les jeunes sortant de formation tertiaire (dans les emplois relevant de la sphère des services). L'inconvénient de cette stratégie a été une distorsion temporelle et une non-prise en compte du flux réel d'offres. La seconde stratégie, « au fil de l'eau », si elle avait été retenue, aurait en revanche permis de refléter les flux réels d'offres d'emploi proposées aux jeunes, permettant de prendre en compte non seulement des différences de risque de discrimination potentielle, mais aussi une pondération de ces risques par la rareté relative des flux d'offres³. Mais l'inconvénient majeur de cette stratégie, qui nous a conduits à y renoncer, était de mener un *testing* dont les résultats n'auraient finalement mesuré essentiellement que la discrimination potentielle dans un nombre restreint de spécialités de formation. En l'occurrence, les offres orientées vers les

² Et donc non susceptibles de poursuites en justice.

³ Projeté dans la vie réelle, un risque nul de discrimination potentielle dans un contexte de grande rareté d'offres d'emploi reste individuellement moins avantageux qu'un risque modéré dans un contexte d'abondance.

formations tertiaires, et particulièrement le profil Négociation et Relation Client et le profil Management des Unités Commerciales, se sont révélées bien plus nombreuses ; suivre le « fil de l'eau » aurait conduit, *grosso modo*, à produire un *testing* centré sur ces deux formations.

Enfin, précisons que l'expression des réponses positives a pu prendre plusieurs formes : messages laissés sur le répondeur automatique, mail ou courrier, demande de compléments d'information ou convocation pour un entretien, etc. De plus, pour considérer équivalentes deux réponses positives, elles devaient intervenir dans des temporalités proches⁴.

4- Les résultats observés

Les tableaux 4 et 5 présentent les résultats des tests appariés réalisés, séparant les 200 couples de réponses à offres d'emploi des 800 couples de candidatures spontanées.

Si, au sein des tests concernant les candidatures spontanées, chaque spécialité de formation est équi-représentée (80 tests par spécialité), il n'en est pas de même au sein des tests sur offres. En effet, le protocole expérimental est tributaire du flux d'offres d'emploi - ciblées sur nos profils - émis sur le territoire retenu. Concernant la région PACA, et s'agissant de jeunes de niveau BTS sans expérience professionnelle, les offres d'emploi correspondant à certaines spécialités se sont révélées très rares, alors que pour d'autres spécialités, l'abondance était réelle. Afin de conserver autant que possible l'équilibre entre spécialités, le *testing* s'est prolongé jusqu'en avril 2012 ; cependant, la stratification initiale (20 offres par spécialité retenue) n'a pu être *in fine* strictement observée. Au final, le nombre d'offres testées varie de 18 à 22 selon les spécialités. Le nombre d'offres testées par spécialité apparaît donc faible et va induire, comme nous le verrons, certaines limites dans l'exploitation statistique des tests, au niveau de la spécialité de formation. De plus, les restrictions anticipées au faible nombre d'offres sélectionnées par spécialité vont se doubler d'un facteur limitatif supplémentaire, lié aux aléas inhérents à ce type d'expérimentation. Basé sur des discussions avec le prestataire et son expérience en matière de *testing*, il était anticipé un taux de retours positifs – c'est-à-dire un taux de tests pour lesquels on obtient *au moins* un retour positif de l'employeur ou de son intermédiaire – autour de 50 %. Une fois le *testing* achevé, ce taux de retours positifs s'est finalement établi à 38,5 %. De même, concernant les candidatures spontanées, le taux de retours positifs finalement constaté (3,4 %) apparaît beaucoup plus faible que celui anticipé par ISM-Corum (entre 10 % et 15 % espérés). On peut avancer quelques éléments d'explications, si ce n'est de justifications, à ces erreurs d'anticipation. D'une part, certaines caractéristiques essentielles retenues pour les profils des candidats n'avaient jamais été testées en situation ; ainsi, le défaut très fort d'expérience professionnelle – de « vrais » débutants, sortis depuis quelques mois seulement de formation initiale, et non des jeunes « peu expérimentés » mais pourvus néanmoins de deux années d'expérience professionnelle comme dans le cas de l'étude de L'Horty *et alii* (2011) – apparaît plus pénalisant qu'attendu. D'autre part, le contexte économique de la fin 2011 et du début 2012, très défavorable à l'emploi, a pu peser de façon accentuée sur les jeunes débutants, population traditionnellement plus sensible aux retournements de conjoncture que les autres catégories de main-d'œuvre (Joseph, Lopez et Ryk

⁴ Un décalage de plus d'une semaine entre deux réponses de la part d'un employeur est considéré comme un cas où la candidature la première relancée est préférée à la seconde, supposée mise en réserve. Ce type de configuration, rare au cours de notre *testing* (2 cas), n'est pas classé parmi les doubles réponses positives (R(1,1)) mais dans l'un des deux cas avec dissymétrie de réponses (R(1,0) ou R(0,1)).

2008). Dans ces conditions, les analyses par spécialité détaillée ne seront pas privilégiées (même si les résultats figurent dans les tableaux présentés). Nous pouvons maintenant aborder l'analyse proprement dite des résultats.

4.1 Le résultat brut des couples de réponse

Outre la ventilation des couples de tests par spécialité, les tableaux 1 et 2 présentent également la ventilation des résultats obtenus. Quatre résultats différents sont possibles pour chaque couple testé.

Premier cas (noté R(1,1) dans les tableaux et les formules de calcul des différents indicateurs), chacune des deux candidatures peut recevoir une réponse positive de la part de l'employeur ou – dans un très faible nombre de cas – de l'intermédiaire qui gère la candidature.

Deuxième cas (noté R(1,0)), seule la candidature du jeune portant un patronyme évoquant une origine française obtient une réponse favorable. Ce cas rassemble les tests pour lesquels il y a présomption de discrimination.

Troisième cas possible (noté R(0,1)), seule la candidature du jeune portant un patronyme identifiable comme d'origine maghrébine reçoit une réponse favorable. Ce cas est a priori le moins attendu ; il traduirait un mécanisme de discrimination inversé, donc une préférence pour la population d'origine immigrée.

Enfin, dernier cas (noté R(0,0)), le plus fréquent : aucune des deux candidatures n'a reçu de réponse favorable. On est donc face à deux réponses défavorables, c'est-à-dire deux candidatures qui se sont vues opposer un refus ou auxquelles aucune réponse n'a été formulée par l'employeur.

On constate que, pris dans leur ensemble, la ventilation des résultats est très différente selon qu'on étudie les résultats liés aux candidatures sur offres ou les résultats liés aux candidatures spontanées. L'analyse distinguera successivement les deux canaux de recherche d'emploi.

Offres d'emploi

S'agissant des offres (Tableau 4), le cas avec deux réponses défavorables apparaît majoritaire (123 offres sur 200). Suivent ensuite, presque à égalité, les cas où seule la candidature française a reçu une réponse favorable (37 offres) et les cas où les deux candidatures donnent lieu à une réponse favorable (34 offres). Finalement, le cas qui voit la seule candidature d'origine maghrébine recevoir une réponse favorable est très peu fréquent (6 offres).

Lorsqu'on prend en compte la spécialité du BTS, en comparant la distribution des résultats pour l'ensemble des BTS industriels avec celle des BTS tertiaires, on constate quelques variations. Cependant, ces variations sont faibles et non significatives (statistique du $\text{Khi-}2_{3\text{ddl}}=2,32$, inférieure au seuil critique de 6,25 ($\alpha=10\%$)) et on ne peut rejeter l'hypothèse d'homogénéité des distributions.

Tableau 4 - Résultats bruts *testing* - réponses à offres d'emploi

Offres d'emploi	Offres donnant lieu à envoi d'une paire de candidatures	Réponse favorable pour l'origine française, défavorable pour l'origine maghrébine R(1,0)	Réponse défavorable pour l'origine française, favorable pour l'origine maghrébine R(0,1)	2 Réponses favorables R(1,1)	2 réponses défavorables R(0,0)
Ensemble	200	37	6	34	123
Spécialités industrielles	100	17	3	21	59
dont :					
Électrotechnique	22	4	0	8	10
Informatique et Réseaux pour Industrie et Services	22	4	0	3	15
Mécanique et Automatismes Industriel	20	3	1	3	13
Maintenance Industrielle	18	6	1	4	7
Systèmes Électroniques	18	0	1	3	14
Spécialités tertiaires	100	20	3	13	64
dont :					
Assistant de gestion PME/PMI	18	7	0	1	10
Assistant Manager	18	2	2	2	12
Comptabilité et Gestion des Organisations	20	3	0	3	14
Management des Unités Commerciales	22	1	0	5	16
Négociation et Relation Client	22	7	1	2	12

Source : Testing BTS-PACA 2011, Céreq

Lecture : dans l'ensemble, pour 200 paires de CV envoyés en réponse à des offres d'emploi, 37 couples d'envoi ont donné lieu à une réponse positive seulement pour la candidature d'origine française ; 6 envois ont vu la préférence donnée à la candidature d'origine maghrébine ; 34 ont donné lieu à une réponse positive pour les deux candidats ; et 123 envois n'ont pas produit de réponse positive, ni pour l'un ni pour l'autre (réponses négatives ou absence de réponse)

Candidatures spontanées

Concernant les candidatures spontanées (Tableau 5), les couples d'envoi sans aucune réponse favorable sont très majoritaires : 773 paires de CV sur 800, soit 96,6% des entreprises testées. Viennent ensuite les couples de candidatures où seule le CV du jeune d'origine française a reçu une réponse favorable (18 paires de CV). Le cas inverse, qui voit la candidature maghrébine favorisée est trois fois moins fréquent (6 paires de CV). Finalement, la plus grosse différence vient de l'extrême rareté des cas où les deux CV ont eu un retour favorable de la part de l'employeur (3 paires de CV seulement).

Lorsqu'on prend en compte la spécialité du BTS, en comparant la distribution des résultats pour l'ensemble des BTS industriels avec celle des BTS tertiaires, les variations sont minimales et non significatives (statistique du $\chi^2_{3ddl}=1,22$, inférieure au seuil critique de 6,25 ($\alpha=10\%$))⁵.

⁵ A noter qu'on n'atteint pas les critères de validité du test tels qu'énoncés par Cochran : tous les effectifs théoriques des cases du tableau non nuls (ce qui est le cas ici) et 80% des effectifs théoriques ≥ 5 (seulement 50% ici).

Tableau 5 - Résultats bruts *testing* – candidatures spontanées

Candidatures spontanées	Entreprises donnant lieu à envoi d'une paire de candidatures spontanées	Réponse favorable pour l'origine française, défavorable pour l'origine maghrébine R(1,0)	Réponse défavorable pour l'origine française, favorable pour l'origine maghrébine R(0,1)	2 Réponses favorables R(1,1)	2 réponses défavorables R(0,0)
Ensemble	800	18	6	3	773
Spécialités industrielles	400	8	4	1	387
dont :					
Électrotechnique	80	4	1	0	75
Informatique et Réseaux pour Industrie et Services	80	1	1	0	78
Mécanique et Automatismes Industriels	80	1	0	1	78
Maintenance Industrielle	80	1	2	0	77
Systèmes Électroniques	80	1	0	0	79
Spécialités tertiaires	400	10	2	2	386
dont :					
Assistant de gestion PME/PMI	80	0	0	0	80
Assistant Manager	80	2	0	1	77
Comptabilité et Gestion des Organisations	80	0	0	0	80
Management des Unités Commerciales	80	3	1	1	75
Négociation et Relation Client	80	5	1	0	74

Source : Testing BTS-PACA 2011, Céreq

Lecture : dans l'ensemble, pour 800 paires de CV envoyés en réponse à des offres d'emploi, 18 couples d'envoi ont donné lieu à une réponse positive seulement pour la candidature d'origine française ; 6 envois ont vu la préférence donnée à la candidature d'origine maghrébine ; 3 ont donné lieu à une réponse positive pour les deux candidats ; et 773 envois n'ont pas produit de réponse positive, ni pour l'un ni pour l'autre (réponses négatives ou absence de réponse)

4.2 Les taux bruts de succès par origine

Une bonne façon d'introduire l'analyse des résultats du *testing* réalisé consiste à présenter, pour chacune des deux origines nationales, les taux de succès dans leurs démarches de recherche d'emploi. Cette présentation, proposée par L'Horty *et alii* (2011), a un avantage conséquent malgré des limites évidentes. Son avantage majeur réside dans la clarté du concept utilisé. En effet, il s'agit simplement, pour un groupe donné (respectivement les jeunes d'origine française, les jeunes d'origine maghrébine), de calculer le taux de réponses favorables parmi l'ensemble des envois effectués. Mathématiquement, ils correspondent au calcul suivant :

$$TS_{fr} = (R(1,0) + R(1,1)) / (R(1,0) + R(0,1) + R(0,0) + R(1,1)) \text{ (jeunes d'origine française)}$$

$$TS_{mg} = (R(0,1) + R(1,1)) / (R(1,0) + R(0,1) + R(0,0) + R(1,1)) \text{ (jeunes d'origine maghrébine)}$$

Le taux brut de succès correspond donc à une mesure directe de l'efficacité de la démarche de recherche d'emploi. En cela, il est un indicateur simple et informatif dans le cadre d'ensemble du projet EVADE puisqu'il restitue des éléments effectifs de contexte de recherche d'emploi

auxquels sont confrontés les 1.700 jeunes sortant de BTS interrogés et suivis par ailleurs. Cependant, dans le cadre de notre étude, on se contente d'une présentation simple des taux bruts de succès, sans développer, à ce stade, des tests statistiques d'égalité des taux bruts de succès entre origines différentes. En effet, l'inconvénient de la méthode est de négliger un aspect important du plan d'expérience, à savoir l'appariement des candidatures, puisque le raisonnement porte sur 400 réponses à offres et 1600 candidatures spontanées et non respectivement 200 et 800 paires de CV. De ce fait, les tests d'égalité entre taux de succès selon l'origine perdent de leur puissance et se révèlent moins performants que les indicateurs que nous développerons par la suite et qui tiennent compte, eux, de l'appariement des candidatures.

De nouveau, on distinguera successivement les deux canaux de recherche à l'emploi.

Offres d'emploi

Les chances d'obtenir une réponse favorable en retour à une candidature sur une offre d'emploi (Tableau 6) apparaissent très différentes selon le profil du candidat. Le taux de succès observé atteint 27,8% en moyenne (111 réponses favorables sur 400 candidatures, toutes origines confondues), mais il suit d'importantes modulations selon l'origine nationale ; ainsi, les candidatures relatives à un jeune d'origine française reçoivent un écho favorable dans 35,5% des cas contre 20% quand le profil correspond à un jeune d'origine maghrébine.

L'avantage observé pour les jeunes d'origine française se retrouve à la fois au sein des spécialités industrielles et des spécialités tertiaires. Dans le premier cas, 38% des jeunes d'origine française, contre 24% des jeunes d'origine maghrébine, obtiennent une réponse positive. L'écart est encore plus net concernant les spécialités tertiaires (33% contre 16%).

En détaillant plus finement, nous observons que, pour 8 spécialités sur 10 (4 de l'industrie et 4 du tertiaire), l'avantage en faveur des candidatures françaises est confirmé. Cependant, deux exceptions apparaissent, d'une part pour la spécialité "Systèmes électroniques", où l'avantage est inversé en faveur des candidatures d'origine maghrébine (22,2% contre 16,7%), et d'autre part concernant la spécialité "Assistant manager" où les taux bruts de succès sont identiques (22.2%).

Ces résultats laissent donc supposer une discrimination relativement généralisée à l'encontre des jeunes débutants d'origine maghrébine diplômés de BTS dans la sélection des CV en réponse à des offres d'emploi.

Tableau 6 - Offres d'emploi : taux brut de succès par origine

(en %)

	Taux de réponses favorables	Intervalle de confiance de niveau 90%	
		Borne inférieure	Borne supérieure
Candidatures avec nom d'origine française			
Ensemble (200 candidatures sur offres)	35,5	30,0	41,0
Spécialités industrielles (100)	38,0	31,0	45,0
dont :			
Electrotechnique (22)	54,5	36,4	72,7
Informatique et Réseaux pour Industrie et Services (22)	31,8	18,2	45,5
Mécanique et Automatismes Industriels (20)	30,0	15,0	50,0
Maintenance Industrielle (18)	55,6	33,3	72,2
Systèmes Electroniques (18)	16,7	5,6	33,3
Spécialités tertiaires (100)	33,0	25,0	41,0
dont :			
Assistant de gestion PME/PMI (18)	44,4	27,8	61,1
Assistant Manager (18)	22,2	5,6	38,9
Comptabilité et Gestion des Organisations (20)	30,0	15,0	45,0
Management des Unités Commerciales (22)	27,3	13,6	45,5
Négociation et Relation Client (22)	40,9	22,7	59,1
Candidatures avec nom d'origine maghrébine			
Ensemble (200 candidatures sur offres)	20,0	15,0	24,5
Spécialités industrielles (100)	24,0	17,0	31,0
dont :			
Electrotechnique (22)	36,4	18,2	54,5
Informatique et Réseaux pour Industrie et Services (22)	13,6	0,0	27,3
Mécanique et Automatismes Industriels (20)	20,0	5,0	35,0
Maintenance Industrielle (18)	27,8	11,1	44,4
Systèmes Electroniques (18)	22,2	5,6	38,9
Spécialités tertiaires (100)	16,0	10,0	22,0
dont :			
Assistant de gestion PME/PMI (18)	5,6	0,0	16,7
Assistant Manager (18)	22,2	5,6	38,9
Comptabilité et Gestion des Organisations (20)	15,0	5,0	30,0
Management des Unités Commerciales (22)	22,7	9,1	36,4
Négociation et Relation Client (22)	13,6	4,5	27,3

Source : Testing BTS-PACA 2011, Céreq

Lecture : parmi les candidatures - en réponse à une offre d'emploi publiée - de jeunes d'origine française diplômés de BTS dans la spécialité de Management des Unités Commerciales (MUC), 27% donnent lieu à une réponse favorable. Les intervalles de confiance sont calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 1000 tirages.

Taux de réponses favorables (origine française) = $(R(1,0)+R(1,1)) / (R(1,0)+R(0,1)+R(0,0)+R(1,1))$

Taux de réponses favorables (origine maghrébine) = $(R(0,1)+R(1,1)) / (R(1,0)+R(0,1)+R(0,0)+R(1,1))$

R(1,0) désigne une réponse favorable au jeune d'origine française et défavorable au jeune d'origine maghrébine

R(0,1) désigne une réponse favorable au jeune d'origine maghrébine et défavorable au jeune d'origine française

R(1,1) désigne une réponse favorable aux deux jeunes

R(0,0) désigne une réponse défavorable (ou une absence de réponse) aux deux jeunes

Candidatures spontanées

Les chances d'obtenir une réponse favorable en retour à une candidature spontanée (Tableau 7) apparaissent en revanche beaucoup moins différenciées selon le profil du candidat. En cause, l'inefficacité assez prononcée de la démarche de recherche d'emploi qui produit un nombre très faible de retours favorables ; le taux de succès observé atteint 1,9% en moyenne (30 réponses favorables sur 1600 candidatures, toutes origines confondues). Mais des différences existent néanmoins selon l'origine nationale ; ainsi, les candidatures spontanées relatives à un jeune d'origine française reçoivent un écho favorable dans 2,6% des cas contre 1,1% quand le profil correspond à un jeune d'origine maghrébine.

Pour ce type de canal de recherche d'emploi, on retrouve encore un avantage pour les candidats d'origine française au sein des spécialités industrielles et tertiaires considérées chacune dans leur ensemble. Dans le domaine industriel, 2,3% des candidatures spontanées d'origine française ont un retour positif contre 1,3% des candidatures d'origine maghrébine. L'écart constaté est encore plus grand dans le domaine tertiaire (3% contre 1%).

Commenter le détail par spécialité est plus délicat compte tenu du faible taux de succès enregistré. Ainsi, dans 2 spécialités ("Assistant de gestion PME-PMI" et "Comptabilité et gestion des organisations"), nous n'observons *aucun* retour positif pour l'une ou l'autre origine. Dans une 3^{ème} spécialité ("Systèmes électroniques"), nous n'enregistrons aucun retour positif pour les candidatures d'origine maghrébine (et une seule pour les CV d'origine française). Dans les 7 autres spécialités, le nombre de réponses positives enregistrées est très faible (de 2 à 6 réponses pour 160 envois par spécialité). Les écarts de taux de succès ne peuvent donc être que faibles. Mentionnons néanmoins les trois cas concernant la spécialité "Négociation et relation client", dont le taux de succès culmine à 6,3% pour les CV d'origine française contre 1,3 % pour les CV d'origine maghrébine, la spécialité "Électrotechnique" (5% contre 1,3%) et la spécialité "Management des unités commerciales" (5% contre 2,5%).

Ces résultats laissent donc également supposer une discrimination relativement généralisée à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine dans la sélection des candidatures spontanées par les employeurs. Cependant, compte tenu de l'inefficacité constatée de ce canal de recherche d'emploi, l'ampleur des écarts est plus ténue que lors d'une candidature à offre.

Tableau 7 - Candidatures spontanées : taux brut de succès par origine

(en %)

	Taux de réponses favorables	Intervalle de confiance de niveau 90%	
		Borne inférieure	Borne supérieure
Candidatures avec nom d'origine française			
Ensemble (800 candidatures spontanées)	2,6	1,8	3,5
Spécialités industrielles (400)	2,3	1,0	3,5
dont :			
Electrotechnique (80)	5,0	1,3	10,0
Informatique et Réseaux pour Industrie et Services (80)	1,3	0,0	3,8
Mécanique et Automatismes Industriels (80)	2,5	0,0	6,3
Maintenance Industrielle (80)	1,3	0,0	3,8
Systèmes Electroniques (80)	1,3	0,0	3,8
Spécialités tertiaires (400)	3,0	1,5	4,3
dont :			
Assistant de gestion PME/PMI (80)	0,0	ss	ss
Assistant Manager (80)	3,8	0,6	7,5
Comptabilité et Gestion des Organisations (80)	0,0	ss	ss
Management des Unités Commerciales (80)	5,0	1,3	8,8
Négociation et Relation Client (80)	6,3	2,5	11,3
Candidatures avec nom d'origine maghrébine			
Ensemble (800 candidatures spontanées)	1,1	0,5	1,8
Spécialités industrielles (400)	1,3	0,5	2,3
dont :			
Électrotechnique (80)	1,3	0,0	3,8
Informatique et Réseaux pour Industrie et Services (80)	1,3	0,0	3,8
Mécanique et Automatismes Industriels (80)	1,3	0,0	3,8
Maintenance Industrielle (80)	2,5	0,0	6,3
Systèmes Électroniques (80)	0,0	ss	ss
Spécialités tertiaires (400)	1,0	0,3	2,0
dont :			
Assistant de gestion PME/PMI (80)	0,0	ss	ss
Assistant Manager (80)	1,3	0,0	3,8
Comptabilité et Gestion des Organisations (80)	0,0	ss	ss
Management des Unités Commerciales (80)	2,5	0,0	6,3
Négociation et Relation Client (80)	1,3	0,0	3,8

Source : Testing BTS-PACA 2011, Céreq

Lecture : parmi les candidatures spontanées de jeunes d'origine française diplômés de BTS dans la spécialité de Management des Unités Commerciales (MUC), 5% donnent lieu à une réponse favorable. Les intervalles de confiance sont calculés par la méthode du bootstrap ; la mention ss (sans signification) indique que l'intervalle de confiance ne peut être calculé par bootstrap (défaut de réponse favorable).

ss : sans signification

Taux de réponses favorables (origine française) = $(R(1,0)+R(1,1)) / (R(1,0)+R(0,1)+R(0,0)+R(1,1))$

Taux de réponses favorables (origine maghrébine) = $(R(0,1)+R(1,1)) / (R(1,0)+R(0,1)+R(0,0)+R(1,1))$

R(1,0) désigne une réponse favorable au jeune d'origine française et défavorable au jeune d'origine maghrébine

R(0,1) désigne une réponse favorable au jeune d'origine maghrébine et défavorable au jeune d'origine française

R(1,1) désigne une réponse favorable aux deux jeunes

R(0,0) désigne une réponse défavorable (ou une absence de réponse) aux deux jeunes

4.3 Différence de taux de succès (paires appariées)

Nous avons vu que les taux de succès présentés dans la section précédente ne prenaient pas en compte une information cruciale sur le protocole de *testing*, à savoir qu'il génère des données appariées. Le nouvel indicateur proposé, qui correspond à la différence de taux de succès sur échantillons appariés, n'est plus un indicateur calculé à partir de résultats individuels mais à partir de couples de résultats. La différence de résultats pour un couple de candidatures peut prendre trois valeurs différentes : 1 si la candidature d'origine française est la seule à recevoir une réponse favorable, 0 si les deux candidatures reçoivent la même réponse (favorable ou défavorable), -1 si la seule candidature d'origine maghrébine reçoit une réponse favorable. On montre facilement que, pour l'ensemble des envois effectués, l'indicateur peut s'écrire :

$$DTSA = (R(1,0) - R(0,1)) / (R(1,0) + R(0,1) + R(0,0) + R(1,1))$$

Si on pose : $DTS = TS_{fr} - TS_{mg}$, on constate que $DTSA = DTS$; la différence entre les deux mesures portera sur la précision associée à chacune d'entre elles.

Offres d'emploi

Parmi l'ensemble des couples de candidatures en réponse à une offre (Tableau 5) publiée, l'écart de taux de succès en faveur des jeunes diplômés d'origine française, atteignant 15,5 points, est statistiquement significatif (Tableau 8) et permet de conclure à une discrimination à l'encontre des candidatures d'origine maghrébine.

Tableau 8 - Offres d'emploi : différences de taux de succès (paires appariées)

Différence de taux de succès (France - Maghreb)	Ecart (en points de %)	Student	Intervalle de confiance (à 90%)	
			Borne inférieure	Borne supérieure
Ensemble (200 paires de candidatures sur offres)	15,5***	5,00	10,5	20,8
<i>Spécialités industrielles</i> (100)	<i>14,0***</i>	<i>3,28</i>	<i>7,0</i>	<i>21,0</i>
dont :				
Electrotechniques (22)	18,2**	2,16	4,5	31,8
Informatique et Réseaux pour Industrie et Services (22)	18,2**	2,16	4,5	31,8
Mécanisme et Automatismes Industriels (20)	10,0	1,00	-5,0	25,0
Maintenance Industrielle (18)	27,8*	2,05	5,6	50,0
Systèmes Electroniques (18)	-5,6	-1,00	-16,7	(> 0)
<i>Spécialités tertiaires</i> (100)	<i>17,0***</i>	<i>3,77</i>	<i>10,0</i>	<i>24,0</i>
dont :				
Assistant de gestion PME/PMI (18)	38,9***	3,29	22,2	55,6
Assistant Manager (18)	0,0	0,00	-16,7	16,7
Comptabilité et Gestion des Organisations (20)	15,0*	1,83	5,0	30,0
Management des Unités Commerciales (22)	4,5	1,00	(< 0)	13,6
Négociations Relations Clients (22)	27,3**	2,32	9,1	45,5

Source : Testing BTS-PACA 2011, Céreq

Parmi les candidatures - en réponse à une offre d'emploi publiée - de jeunes diplômés dans la spécialité de Management des Unités Commerciales (MUC), les jeunes d'origine française ont un taux de réponse favorable de 4,5 points supérieur à celui des jeunes d'origine maghrébine.

Les intervalles de confiance sont calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 1000 tirages.

Différences de taux de succès = $(R(1,0) - R(0,1)) / (R(1,0) + R(0,1) + R(0,0) + R(1,1))$

R(1,0) désigne une réponse favorable au jeune d'origine française et défavorable au jeune d'origine maghrébine

R(0,1) désigne une réponse favorable au jeune d'origine maghrébine et défavorable au jeune d'origine française

R(1,1) désigne une réponse favorable aux deux jeunes

R(0,0) désigne une réponse défavorable (ou une absence de réponse) aux deux jeunes

* : significativement différent de 0 à 90% ; ** à 95% ; *** à 99%

En distinguant par type de spécialité, la discrimination apparaît également avérée, tant au sein des couples de candidatures impliquant des jeunes de spécialités industrielles que des couples de candidatures impliquant les jeunes de spécialités tertiaires.

Au niveau le plus fin, s'il faut rester prudent quant à l'interprétation des tests statistiques⁶, la discrimination semble significative dans 6 spécialités sur 10 (3 spécialités industrielles et 3 tertiaires), malgré le faible nombre de tests engagés (de 18 à 22 selon les spécialités)

Candidatures spontanées

Parmi l'ensemble des couples de candidatures spontanées (Tableau 9) de jeunes diplômés, l'écart de taux de succès en faveur des jeunes d'origine française, atteignant 1,5 point, se révèle statistiquement significatif. La discrimination apparaît donc également avérée concernant ce deuxième type de canal de recherche d'emploi, malgré la faible ampleur des écarts.

Tableau 9 - Candidatures spontanées : différences de taux de succès (paires appariées)

Différence de taux de succès (France - Maghreb)	Ecart (en points de %)	Student	Intervalle de confiance (à 90%)	
			Borne inférieure	Borne supérieure
Ensemble (800 paires de candidatures spontanées)	1,5**	2,46	0,5	2,5
<i>Spécialités industrielles</i> (400)	<i>1,0</i>	<i>1,16</i>	<i>-0,3</i>	<i>2,5</i>
dont :				
Electrotechniques (80)	3,8	1,35	-0,6	8,8
Informatique et Réseaux pour Industrie et Services (80)	0,0	0,00	-2,5	2,5
Mécanisme et Automatismes Industriels (80)	1,25	1,00	(< 0)	3,8
Maintenance Industrielle (80)	-1,25	-0,57	-5,0	2,5
Systèmes Electroniques (80)	1,25	1,00	(< 0)	3,8
<i>Spécialités tertiaires</i> (400)	<i>2,0**</i>	<i>2,32</i>	<i>0,5</i>	<i>3,3</i>
dont :				
Assistant de gestion PME/PMI (80)	0,0	nd	ss	ss
Assistant Manager (80)	2,5	1,42	(< 0)	5,0
Comptabilité et Gestion des Organisations (80)	0,0	nd	ss	ss
Management des Unités Commerciales (80)	2,5	1,00	-1,3	6,3
Négociations Relations Clients (80)	5,0	1,65	0,0	10,0

Source : Testing BTS-PACA 2011, Céreq

Parmi les candidatures spontanées de jeunes diplômés dans la spécialité de Management des Unités Commerciales (MUC), les jeunes d'origine française ont un taux de réponse favorable de 2,5 points supérieur à celui des jeunes d'origine maghrébine.

Les intervalles de confiance sont calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 1000 tirages.

nd : non déterminable. ss : sans signification

Différences de taux de succès = $(R(1,0) - R(0,1)) / (R(1,0) + R(0,1) + R(0,0) + R(1,1))$

R(1,0) désigne une réponse favorable au jeune d'origine française et défavorable au jeune d'origine maghrébine

R(0,1) désigne une réponse favorable au jeune d'origine maghrébine et défavorable au jeune d'origine française

R(1,1) désigne une réponse favorable aux deux jeunes

R(0,0) désigne une réponse défavorable (ou une absence de réponse) aux deux jeunes

* : significativement différent de 0 à 90% ; ** à 95% ; *** à 99%

⁶ En effet, pour nombre de spécialités de formation, on n'observe pas de réalisations pour certains cas possibles (à l'exemple des couples de candidatures des jeunes diplômés d'un BTS en Électrotechnique pour lesquels $R(0,1)=0$: il n'y a pas de cas observé où la candidature d'origine maghrébine est la seule à recevoir une réponse favorable). Les conditions de validité des tests statistiques concernant les effectifs minimums ne sont donc pas respectées.

Cependant, détaillé par type de spécialité, le *testing* n'aboutit pas aux mêmes conclusions. Si l'écart observé au sein des candidatures de jeunes diplômés de spécialités tertiaires de BTS (2 points en faveur des jeunes d'origine française) est statistiquement significatif, l'écart, plus réduit (1 point), observé entre candidats diplômés des spécialités industrielles n'est plus statistiquement significatif.

Compte tenu du très faible nombre de réponses favorables, il n'y a pas de pertinence à commenter les tests statistiques sur les différences par spécialités de formation détaillées.

4.4 Discrimination nette

Le nouvel indicateur maintenant étudié, appelé "discrimination nette", se différencie du calcul de la différence de taux de succès en ce qu'il ne prend plus en compte que les couples de candidatures ayant produit au moins une réponse positive. Il mesure donc l'avantage net des candidatures d'origine française (c'est à dire le solde entre le nombre de couples dont le résultat est favorable aux jeunes d'origine française et le nombre de couples dont le résultat est favorable aux jeunes d'origine maghrébine) rapporté à l'ensemble des couples ayant produit au moins une réponse favorable.

Cet indicateur est prôné par le B.I.T. (Cediey et Foroni 2007) de préférence au précédent. L'argument avancé pour justifier de sa plus grande pertinence est que les couples de candidatures aboutissant à un double échec peuvent être considérés comme non informatifs dans la mesure où les critères de rejet ou de non réponse demeurent inconnus et n'informent pas sur le degré de désirabilité respectif des deux candidatures⁷. En effet, on ne peut écarter que les motifs ayant présidé aux deux rejets soient liés à des éléments indépendants des candidatures (l'offre était déjà pourvue) ou qu'ils manifestent la présence d'un élément commun rédhibitoire dans les deux CV (une expérience professionnelle jugée inadéquate, une spécialité de formation trop décalée par rapport au poste envisagé, etc.), et donc que les chances des candidatures étaient nulles, par construction des CV ou du fait du moment des envois.

Mathématiquement, la discrimination nette correspond au calcul suivant :

$$DIS = (R(1,0) - R(0,1)) / (R(1,0) + R(0,1) + R(1,1))$$

Par rapport à l'indicateur précédent, seul le dénominateur change car n'entrent plus en ligne de compte que les couples de candidatures ayant généré une réponse favorable. En conséquence, le calcul des intervalles de confiance prend en compte un nombre beaucoup plus réduit de couples testés (ceux contribuant à la mesure de l'indicateur), aboutissant à une plage de tolérance plus étendue.

En l'absence de discriminations, la valeur attendue de l'indicateur de discrimination nette est de 0. Une valeur positive (maximum 100%) indique une discrimination à l'encontre des jeunes d'origine

⁷ On se situe ici du point de vue de l'expérimentateur qui cherche à s'assurer le meilleur contrôle possible des effets de l'expérience. Il n'en demeure pas moins que, du point de vue des individus présentant un profil très proche des candidats fictifs de l'expérience – comme c'est le cas des jeunes sortant de BTS suivis parallèlement dans le cadre de notre panel et dont les résultats sont présentés dans un autre chapitre de ce rapport –, les résultats du *testing* concernant les offres avec double rejet, bien réelles et auxquelles ils ont pu éventuellement postuler de leur côté, demeurent informatifs quant à l'évaluation de leurs chances de succès dans leurs démarches de recherche d'emploi.

maghrébine. Une valeur négative (minimum -100%) indique des comportements favorisant la population d'origine maghrébine.

Offres d'emploi

Parmi l'ensemble des paires de candidatures répondant à une offre d'emploi et ayant abouti à une réponse positive pour l'un ou l'autre des CV, 48% (37 sur 77 couples de réponses à offre) correspondent à des cas favorisant l'origine française, 8% (6 sur 77 couples de réponses à offre) à des cas favorisant l'origine maghrébine, et 44% (34 sur 77 couples de réponses à offre) à des cas où les deux candidatures ont reçu une réponse positive. En d'autres termes, la candidature française est favorisée 6 fois plus souvent que la candidature maghrébine.

Tableau 10 - Offres d'emploi : discrimination nette (définition BIT)

Discrimination nette (France préférée - Maghreb préférée)	DIS (%)	Student	Intervalle de confiance (à 90%)	
			Borne inférieure	Borne supérieure
Ensemble (77 offres avec réponse(s) favorable(s))	40,3***	5,6	28,4	52,6
Spécialités industrielles (41)	34,1***	3,5	19,1	50,0
dont :				
Electrotechniques (12)	33,3**	2,3	10,0	58,3
Informatique et Réseaux pour Industrie et Services (7)	57,1**	2,8	25,0	100,0
Mécanisme et Automatismes Industriels (7)	28,6	1,0	-20,0	71,4
Maintenance Industrielle (11)	45,5*	2,2	10,0	77,4
Systèmes Electroniques (4)	-25,0	-1,0	-66,7	(> 0)
Spécialités tertiaires (36)	47,2***	4,3	30,2	64,3
dont :				
Assistant de gestion PME/PMI (8)	87,5***	7,0	66,7	100,0
Assistant Manager (6)	0,0	0,0	-57,1	60,0
Comptabilité et Gestion des Organisations (6)	50,0*	2,2	14,3	87,5
Management des Unités Commerciales (6)	16,7	1,0	(< 0)	50,0
Négociations Relations Clients (10)	60,0**	2,7	23,1	90,9

Source : Testing BTS-PACA 2011, Céreq

Parmi les paires de candidatures (spécialité MUC) donnant lieu à au moins une réponse favorable pour l'un ou l'autre CV - en réponse à une offre d'emploi publiée -, la différence entre les réponses privilégiant la candidature d'origine française et les réponses privilégiant la candidature d'origine maghrébine atteint 16,7 points.

Discrimination nette (définition BIT) = $(R(1,0) - R(0,1)) / (R(1,0) + R(0,1) + R(1,1))$

R(1,0) désigne une réponse favorable au jeune d'origine française et défavorable au jeune d'origine maghrébine

R(0,1) désigne une réponse favorable au jeune d'origine maghrébine et défavorable au jeune d'origine française

R(1,1) désigne une réponse favorable aux deux jeunes

R(0,0) désigne une réponse défavorable (ou une absence de réponse) aux deux jeunes

* : significativement différent de 0 à 90% ; ** à 95% ; *** à 99%

La discrimination nette mesurée au sens du BIT atteint donc 40,3% (tableau 10). Le test de Student indique que cette valeur est significativement non nulle ($\alpha < 1\%$) et donc que la discrimination est avérée.

De nouveau, l'analyse séparant les spécialités de formation confirme que la discrimination nette est positive et significative (34,1% pour les spécialités industrielles et 47,2% pour les spécialités

tertiaires). L'écart de mesure de la discrimination nette entre les deux groupes de spécialités (13,1 points) n'apparaît cependant pas significatif⁸.

En détaillant les spécialités de diplôme, on retrouve les mêmes résultats que sur l'indicateur précédent ; une discrimination nette significativement positive pour 6 des 10 spécialités.

Candidatures spontanées

Parmi l'ensemble des paires de candidatures spontanées (Tableau 11) ayant abouti à une réponse positive pour l'un ou l'autre des CV, 67% (18 sur 27 couples de candidatures spontanées) correspondent à des cas favorisant l'origine française, 22% (6 sur couples de candidatures spontanées) à des cas favorisant l'origine maghrébine, et 11% (3 sur 27 couples de candidatures spontanées) à des cas où les deux candidatures ont reçu une réponse positive. En d'autres termes, la candidature française est favorisée 3 fois plus souvent que la candidature maghrébine.

Tableau 11 - Candidatures spontanées : discrimination nette (définition BIT)

Discrimination nette (France préférée - Maghreb préférée)	DIS (%)	Student	Intervalle de confiance (à 90%)	
			Borne inférieure	Borne supérieure
Ensemble (27 candidatures spontanées avec réponse(s) favorable(s))	44,4**	2,7	17,4	70,7
Spécialités industrielles (13)	30,8	1,2	-12,1	72,5
dont :				
Electrotechniques (5)	60,0	1,5	-11,1	100,0
Informatique et Réseaux pour Industrie et Services (2)	0,0	0,0	-100,0	100,0
Mécanisme et Automatismes Industriels (2)	50,0	1,0	(< 0)	100,0
Maintenance Industrielle (3)	-33,3	-0,5	-100,0	100,0
Systèmes Electroniques (1)	100,0	nd	ss	ss
Spécialités tertiaires (14)	57,1**	2,8	23,1	87,5
dont :				
Assistant de gestion PME/PMI (0)	nd	nd	ss	ss
Assistant Manager (3)	66,7	2,0	(< 0)	100,0
Comptabilité et Gestion des Organisations (0)	nd	nd	ss	ss
Management des Unités Commerciales (5)	40,0	1,0	-33,3	100,0
Négociations Relations Clients (6)	66,7	2,0	0,0	100,0

Source : Testing BTS-PACA 2011, Céreq

Parmi les paires de candidatures spontanées (spécialité MUC) donnant lieu à au moins une réponse favorable pour l'un ou l'autre CV, la différence entre les réponses privilégiant la candidature d'origine française et les réponses privilégiant la candidature d'origine maghrébine atteint 40,0 points.

Les intervalles de confiance sont calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 1000 tirages.

nd : non déterminable. ss : sans signification

Discrimination nette (définition BIT) $DIS = (R(1,0) - R(0,1)) / (R(1,0) + R(0,1) + R(1,1))$

R(1,0) désigne une réponse favorable au jeune d'origine française et défavorable au jeune d'origine maghrébine

R(0,1) désigne une réponse favorable au jeune d'origine maghrébine et défavorable au jeune d'origine française

R(1,1) désigne une réponse favorable aux deux jeunes

R(0,0) désigne une réponse défavorable (ou une absence de réponse) aux deux jeunes

* : significativement différent de 0 à 90% ; ** à 95% ; *** à 99%

⁸ le t de Student du test de comparaison des proportions vaut 1,18 (75 degrés de liberté)

La discrimination nette mesurée au sens du BIT atteint donc 44,4%. Le test de Student indique que cette valeur est significativement non nulle (au seuil $\alpha=5\%$) et donc que la discrimination est avérée.

Concernant le groupe des spécialités industrielles, si la discrimination nette mesurée atteint 30,8%, l'intervalle de confiance de cette mesure est trop large pour rejeter l'hypothèse de nullité. En conséquence, la discrimination n'est pas statistiquement établie sur la base de l'expérimentation réalisée. Ce résultat est lié au très faible nombre de couples pris en compte (13). En revanche, dans le groupe des spécialités tertiaires, la discrimination nette mesurée atteint 57,1%, valeur significativement différente de 0 ; la discrimination est donc avérée.

L'écart de mesure de la discrimination nette entre les deux groupes de spécialités, quoique important en valeur (26,3 points), n'est pas significatif⁹.

Compte tenu du très faible nombre de réponses favorables, il n'y a pas de pertinence à commenter les tests statistiques sur la discrimination nette par détail de spécialités de formation, à propos des candidatures spontanées.

Analysant dans ce *testing* deux canaux de recherche d'emploi différents, la question de savoir si l'un des deux est plus discriminant que l'autre, est légitime. Autrement dit, les 40,3% de discrimination nette observée dans les paires de candidatures en réponse à une offre sont-ils différents des 44,4% observés dans les paires de candidatures spontanées ? Le test statistique mené ne rejette pas l'hypothèse d'égalité de ces deux proportions¹⁰. De même, on ne rejette pas l'égalité des deux mesures de discrimination nette dans le groupe des spécialités industrielles ni dans le groupe des spécialités tertiaires. En conséquence, la discrimination apparaît être de même intensité au sein des deux canaux étudiés de recherche d'emploi.

4.4 Test binomial de traitement égalitaire

Finalement, une dernière mesure de la discrimination va être abordée. En effet, la mesure des discriminations nettes prônée par le BIT est elle-même sujette à critique. Certains auteurs font remarquer que retenir dans le calcul de la discrimination les couples pour lesquels on a observé 2 réponses positives pose, en théorie, autant d'interrogations que de retenir les couples pour lesquels on a observé 2 réponses négatives puisque 2 réponses positives n'apportent pas plus d'informations sur la différence de désirabilité entre les 2 candidatures (Aeberhardt, Fougère et Rathelot 2009). Ce point de vue conduit à centrer le calcul de la discrimination sur les seuls couples dont les réponses sont différentes. En l'absence de discrimination, le nombre de couples où la candidature d'origine française est favorisée doit être égal au nombre de couples où la candidature d'origine maghrébine est favorisée. Autrement dit, les couples où la candidature d'origine française est favorisée représenteraient la moitié des couples dont les réponses sont différentes. On calcule donc la grandeur :

$$\text{TrE} = R(1,0) / (R(1,0) + R(0,1))$$

En l'absence de discrimination, $\text{TrE} = 0,5$.

⁹ le t de Student du test de comparaison des proportions vaut 1,43 (25 degrés de liberté)

¹⁰ le t de Student du test de comparaison des proportions vaut 0,37 (97 degrés de liberté)

Ce test est encore plus exigeant que les précédents puisque le nombre de couples pris en compte se réduit encore. Pour cette raison, il n'est pas développé au niveau des spécialités détaillées.

Offres d'emploi

Dans les couples de candidatures à offre d'emploi, on observe 37 paires favorables à l'origine française et seulement 6 favorables à l'origine maghrébine. TrE est donc égal à 86% (37/43), résultat largement – et significativement – supérieur aux 50% théoriquement attendus en l'absence de discrimination. Là encore, la discrimination est avérée.

L'analyse menée séparément sur les spécialités industrielles et les spécialités tertiaires aboutit à des mesures respectives de 85% et 87%, (significativement supérieures à 50%) et statistiquement non différentes entre elles.

Candidatures spontanées

Dans les couples de candidatures spontanées, on observe 18 paires favorables à l'origine française et 6 favorables à l'origine maghrébine. TrE est donc égal à 75% (18/24), résultat largement – et significativement – supérieur aux 50% théoriquement attendus en l'absence de discrimination. Là encore, la discrimination est avérée.

L'analyse menée séparément sur les spécialités industrielles et les spécialités tertiaires aboutit à des mesures respectives de 66,7% et 83,3%. Pour les spécialités industrielles, bien que TrE soit supérieur à 50%, le test statistique ne permet pas de conclure à une différence significative. En conséquence, pour ces spécialités-là et dans le cadre des candidatures spontanées, la discrimination n'est pas établie. Dans le cas des spécialités tertiaires, le test statistique conduit à rejeter l'égalité et donc valider l'existence d'une discrimination.

5- Contextualisation des résultats du *testing* : la prise en compte de certaines caractéristiques des offres d'emploi et de l'évolution des profils de candidats

Le *testing* a été réalisé sur une période de 4 mois et a intégré un ensemble d'offres hétéroclites dont le point commun était le ciblage sur la population de jeunes diplômés de BTS. Se pose la question de l'impact potentiel de certaines caractéristiques des offres d'emploi sur la mesure des pratiques de discrimination. Nous verrons donc l'impact sur les résultats de la période temporelle (avant / après mi-janvier 2012, au moment où les CV ont été modifiés), du type de contrat proposé, de la taille de l'entreprise et de la localisation de l'offre (tableaux 12 et 13).

5.1 Modification des CV : enrichissement de l'expérience professionnelle après la mi-janvier 2012

Cette opération a eu clairement un impact sur les taux de succès. Que ce soit pour les candidatures d'origine française ou maghrébine, le taux de succès augmente de 15 points. Ce résultat confirme l'importance des « qualités » que laissent apparaître les CV dans leur appréciation par les recruteurs. Il souligne, particulièrement pour des populations au tout début de la phase d'insertion professionnelle, l'importance des premières expériences et du signal qu'elles construisent. Ce signal renforcé ne supprime pas pour autant les comportements discriminatoires de la part des employeurs (les tests statistiques, quel que soit l'indicateur, valident l'existence d'une

discrimination), mais il la contient dans une certaine mesure. Ainsi, la mesure de discrimination nette s'infléchit notablement après la modification des CV de la mi-janvier et passe de 50% à 29,7%, différence qui apparaît statistiquement significative au seuil $\alpha=10\%$.

5.2 Type de contrat proposé

Certains *testing* - testant également l'origine immigrée - menés sur d'autres populations plus diplômées et un peu plus expérimentées (L'Horty et alii 2011) ont suggéré une différence dans les risques de discrimination en réponse à une offre d'emploi selon le contrat de travail proposé. Plus précisément, la discrimination serait plus sensible sur des propositions d'emplois sur contrat à durée indéterminée (CDI) plutôt que sur des emplois à durée déterminée (EDD)¹¹.

Avant de commenter les résultats portant sur la discrimination, il convient de noter que les taux de succès concernant les offres associées à un CDI sont supérieurs à ceux portant sur les offres associées à des contrats précaires ou non spécifiés dans l'annonce. Cependant, ce sont les candidatures d'origine française qui en profitent davantage (leur taux de succès passent de 30,8% (EDD) à 44,3% (CDI)) que les candidatures d'origine immigrée (on passe alors de 18,5% à 22,9%). La discrimination semble donc se creuser à mesure que la « qualité » des contrats proposés s'améliore ; la différence de taux de succès passant de 12,3 points (EDD) à 21,4 points (CDI). Cependant, les tests statistiques de comparaison des niveaux de discrimination ne permettent pas de rejeter l'égalité des mesures, dans notre expérimentation. Une plus forte intensité de la discrimination dans le cas d'offres associées à un CDI n'est donc pas statistiquement établie.

5.3 Taille de l'entreprise

La nature de l'entreprise qui propose l'offre d'emploi est également susceptible d'influer sur les risques de discrimination potentielle envers les jeunes d'origine immigrée. On peut faire l'hypothèse que les grosses structures, dont les procédures de recrutement sont plus organisées, voire font l'objet d'une gestion spécifique et « professionnalisée », sont davantage en mesure de contrôler les différentes étapes sélectives et d'appliquer, si elles le souhaitent, une procédure de traitement « neutre » des candidatures.

L'analyse du *testing* sur les offres d'emploi semble confirmer que la taille de l'entreprise fait une différence eu égard aux risques de discrimination. Ainsi, parmi les 61 offres diffusées par des entreprises de plus de 50 salariés, la différence de taux de succès est faible (27,9% pour les CV d'origine française et 23% pour les CV d'origine maghrébine). L'écart (4,9 points) est si faible que le test statistique de nullité ne peut être rejeté ; pour ce type d'entreprises, la discrimination n'est pas avérée (quel que soit l'indicateur retenu). A l'inverse, elle est nettement plus forte et statistiquement avérée pour les entreprises de moins de 50 salariés et pour celles dont la taille n'est pas connue.

5.4 Localisation de l'entreprise

Enfin, on s'est intéressé à l'impact possible du territoire sur la mesure de la discrimination. En effet, on peut supposer, en suivant le raisonnement d'auteurs comme Arrow, que, dans un

¹¹ contrats à durée déterminée ou missions d'intérim

territoire plus dense en emplois et davantage demandeur de main d'œuvre, la logique concurrentielle – qui s'y trouverait renforcée – aurait une action inhibitrice des pratiques discriminatoires.

Nous avons retenu pour la présentation de l'impact territorial l'opposition entre offres localisées dans les Bouches du Rhône et celles localisées dans un autre département. Les taux de succès sont légèrement supérieurs dans les Bouches du Rhône et cela s'accompagne d'une moindre discrimination des CV d'origine maghrébine. Cependant, les écarts de mesure de discrimination entre les deux territoires n'apparaissent pas statistiquement significatifs. On arrive aux mêmes conclusions si on isole et oppose la ville de Marseille aux autres communes ; de même, si on oppose le groupe des unités urbaines contenant une zone urbaine sensible (donc le groupe des unités urbaines denses et de grande taille) aux autres territoires. En conséquence, dans le cadre de notre expérimentation, nous n'observons pas de différence d'intensité de la discrimination qui soient statistiquement significative, selon les différents territoires envisagés.

Tableau 12 - Résultats bruts testing selon certaines caractéristiques des offres d'emploi

(effectifs)

Caractéristiques offres d'emploi	Offres donnant lieu à envoi d'une paire de candidatures	Réponse favorable pour l'origine française, défavorable pour l'origine maghrébine	Réponse défavorable pour l'origine française, favorable pour l'origine maghrébine	2 Réponses favorables R(1,1)	2 réponses défavorables R(0,0)
		R(1,0)	R(0,1)		
Avant mi-janvier 2012	127	22	2	16	87
Après mi-janvier 2012	73	15	4	18	36
Offres proposant un CDI	70	17	2	14	37
Autres offres (CDD, intérim, contrat non spécifié)	130	20	4	20	86
Taille entreprise < 50 salariés	94	18	2	12	62
Taille entreprise > 50 salariés	61	7	4	10	40
Taille entreprise inconnue	45	12	0	12	21
Localisation Bouches du Rhône	99	19	5	18	57
Autre localisation	101	18	1	16	66

Source : Testing BTS-PACA 2011, Céreq

Lecture : dans l'ensemble, pour 200 paires de CV envoyés en réponse à des offres d'emploi, 70 couples d'envoi ont concerné des offres mentionnant un CDI comme contrat d'embauche, alors que les autres offres (130) mentionnaient soit un CDD, soit un intérim soit ne précisaient pas la nature du contrat de travail.

Tableau 13 - Taux de succès et mesures de la discrimination selon certaines caractéristiques des offres d'emploi

Caractéristiques offres d'emploi	(%)				
	Taux de succès origine française	Taux de succès origine maghrébine	différence de taux de succès (DTSA)	Discrimination nette (DIS)	Statistique de traitement égalitaire (TrE)
Avant mi-janvier 2012	29,9	14,2	15,7	50,0	91,7
Après mi-janvier 2012	45,2	30,1	15,1	29,7	78,9
Offres proposant un CDI	44,3	22,9	21,4	45,5	89,5
Autres offres (CDD, intérim, contrat non spécifié)	30,8	18,5	12,3	36,4	83,3
Taille entreprise < 50 salariés	31,9	14,9	17,0	50,0	90,0
Taille entreprise > 50 salariés	27,9	23,0	4,9	14,3	63,6
Taille entreprise inconnue	53,3	26,7	26,7	50,0	100,0
Localisation Bouches du Rhône	37,4	23,2	14,1	33,3	79,2
Autre localisation	33,7	16,8	16,8	48,6	94,7

6- Conclusion : une pratique discriminatoire marquée

L'analyse du testing effectué permet de rendre compte, sur une population de jeunes sortants de BTS en région Paca, de discriminations envers les candidatures d'origine maghrébine. Et ce, quelle que soit la méthode d'analyse utilisée. Reste que la méthodologie du *testing* est complexe et comporte certaines limites qui ont été maîtrisées au mieux par l'utilisation de méthodes différentes et complémentaires.

Les tendances qui se dégagent de ces analyses soulignent que les discriminations envers les candidats d'origine maghrébine sont relativement généralisées à l'issue d'une formation de BTS. On constate ainsi que, tant à l'issue des formations industrielles que des formations tertiaires, les jeunes d'origine maghrébine sont exposés à de plus grandes difficultés dans les deux types de démarche étudiées, à savoir la réponse à une annonce et la candidature spontanée.

Dans cette expérimentation, nous nous sommes efforcés de "coller" à la réalité des jeunes très récemment diplômés de BTS dans la région PACA. Cette volonté nous a conduits à faire des choix qui ont pu obérer certains résultats ; ainsi, les tests statistiques par spécialités détaillées se heurtent à des limites engendrées par le faible nombre d'offres et plus encore de réponses aux candidatures dans une spécialité donnée.

Rappelons également un autre choix fait qu'il est nécessaire de garder en mémoire à la lecture de nos résultats : on a choisi de privilégier dans les tests le profil sexué majoritaire ; donc des couples de candidatures masculines dans les spécialités industrielles, féminines dans les spécialités tertiaires. De fait, la discrimination conditionnelle (l'impact de l'origine sur le sexe) ne peut être

mesurée dans cette expérimentation. Il demeure donc une marge d'incertitude entre ce qui relève de perceptions de l'origine propres aux différents domaines professionnels et de ce qui relève de perceptions genrées de l'origine dans les comportements des employeurs.

Le *testing*, outil efficace de mesure des discriminations, nécessite cependant une analyse complémentaire qui le contextualise et restitue la complexité des pratiques et des comportements sur le marché du travail. A titre d'exemple, on peut rappeler deux hypothèses simplificatrices de ce protocole expérimental qui sont facilement omises.

La première concerne un choix de la part de l'expérimentateur, choix que l'on retrouve de façon très fréquente dans les différents protocoles de *testing* concernant la discrimination à l'embauche, qui a la vertu de maximiser les retours positifs : les *testing* proposent généralement des candidatures qui correspondent au plus près aux compétences ou qualifications mentionnées par l'annonce. Or, ce choix élimine de nombreuses pratiques observées, tant dans les démarches de recherche d'emploi des jeunes que dans les modalités de sélection des entreprises. Ainsi, le panel de suivi de diplômés de BTS réalisé parallèlement au *testing* indique que seuls 60% des jeunes diplômés de BTS en 2011 et en emploi en mars 2012 considèrent leur emploi en correspondance avec leur spécialité de BTS (57% pour les jeunes des spécialités tertiaires, 67% pour les jeunes des spécialités industrielles). Comme nous le verrons, la correspondance emploi-formation n'est pas forcément désirée par les jeunes ou jugée comme le moyen le plus efficace pour trouver rapidement un emploi. De même, nous constaterons que cette correspondance apparaîtra largement relativisée dans les discours des employeurs.

La seconde se rapporte aux canaux de recherche d'emploi ciblés dans cette expérimentation. Notre *testing* ne prend en compte que deux types de canaux d'envoi d'une candidature : la réponse à offre d'emploi diffusée publiquement ainsi que la candidature spontanée. Il néglige de fait – pour des raisons pratiques de mise en œuvre assez évidentes – le "marché caché", c'est à dire les candidatures liées au réseau. Nous allons tenter de comprendre, dans les parties qui suivent, son rôle dans le processus de recrutement et ce, autant du point de vue du jeune chercheur d'emploi que de celui du recruteur.

II – Des jeunes face aux injonctions paradoxales du marché du travail

1 - Entrer sur le marché du travail, un choix parfois sous contraintes

Après l'obtention d'un brevet de technicien supérieur, bon nombre de jeunes préfèrent continuer leurs études, considérant ce niveau de diplôme insuffisant pour accéder à l'emploi – ou à la position sociale – auquel ils aspirent. A l'instar du phénomène observé de longue date au sein des IUT, les STS tendent de plus en plus à occuper un rôle propédeutique, en étant envisagés comme un préalable à une poursuite d'études. C'est ainsi le cas de près de deux tiers des étudiants de notre cohorte qui déclaraient, au printemps 2001, c'est-à-dire quelques semaines avant la fin de leur 2^{ème} année de BTS, leur intention de poursuivre leurs études, le plus souvent vers une licence professionnelle, à la rentrée suivante.

Cette volonté n'est pas nécessairement liée à une inquiétude quant à l'accès à un futur emploi, puisque les élèves des spécialités industrielles sont, quel que soit le sexe, aussi nombreux à souhaiter poursuivre leurs études alors même que, à la question de la confiance en matière d'accès futur à l'emploi, les femmes et les élèves de spécialités tertiaires se montrent beaucoup moins optimistes. Tout se passe comme si le BTS était de moins en moins considéré par ses détenteurs comme un diplôme terminal pertinent ; cela pouvant sans doute s'expliquer, pour une part, par un « effet d'offre » lié à l'apparition et au développement des licences professionnelles. Les sortants de BTS sont en effet peu nombreux à s'orienter ensuite vers une licence générale, ce qui ne saurait surprendre puisque les BTS sont des orientations souvent choisies dans l'optique d'éviter un enseignement universitaire perçu comme trop abstrait.

Tableau 14 : Souhait de poursuite d'études après le BTS et situation quelques mois plus tard

<i>BTS de spécialité :</i>	Avaient déclaré souhaiter poursuivre leurs études (mars 2011)	Situation à la rentrée 2011 (oct. 2011)				
		Etudes	Alternance	Emploi	Recherche d'emploi	autre
Assistant Gestion PME PMI	58%	34%	8%	24%	31%	3%
Assistant Manager	67%	36%	7%	21%	31%	5%
Comptabilité et Gestion des Orga.	84%	59%	17%	9%	15%	0%
Electrotechnique	63%	41%	18%	15%	24%	2%
Informatique et réseaux	88%	58%	22%	5%	33%	0%
Mécanique et Automatismes Industriels	42%	28%	15%	21%	48%	3%
Maintenance industrielle	53%	20%	4%	21%	18%	6%
Management des Unités Commerciales	74%	44%	24%	12%	22%	2%
Négociation et Relation Client	54%	44%	17%	25%	31%	3%
Systèmes Électroniques	61%	31%	23%	11%	25%	5%
Ensemble	65%	39%	16%	17%	25%	3%

Source : enquête Céreq BTS PACA 2011

Lecture : en mars 2011, lors de la première interrogation, les élèves en 2ème année de BTS étaient 65% à déclarer souhaiter poursuivre des études après leur BTS. A la rentrée 2011-2012, lors de la 2ème interrogation, ils étaient 39% à le faire par la voie scolaire et 16% en alternance.

In fine, en septembre 2001, c'est plus de la moitié des titulaires de BTS qui prolongeront effectivement leurs études (y.c. en alternance). Ainsi, parmi ceux qui entreront sur le marché du travail, un certain nombre le feront, faute d'avoir pu accéder à l'université. Leurs velléités de poursuite d'études, dans la plupart des cas vers une licence professionnelle en alternance, se sont vues contrariées, soit par le refus d'une inscription dans la filière souhaitée soit, plus fréquemment, faute d'avoir pu trouver une entreprise d'accueil (on reviendra par la suite sur cette question). Chez ceux-ci, on peut deviner une forme de frustration et quelques-uns comptent recommencer leurs démarches à la rentrée suivant, et se placent de ce fait en situation d'attente vis-à-vis du marché du travail :

« Moi je voulais poursuivre en licence pro, en maintenance industrielle donc dans la continuité du BTS, mais j'ai eu beaucoup de mal pour trouver un employeur : j'ai essayé la Sécurité Civile, Airbus, Eurocopter, Aérospatiale aussi, mais personne a voulu me prendre, donc mon dossier a été reclassé pour l'année prochaine. Aujourd'hui mon objectif c'est d'entrer en licence. Après peut-être une école d'ingénieur mais ça, c'est pas sûr. » (Jean-Claude K¹², BTS maintenance industrielle)

« Du coup avec mon dossier actuel je pense que l'année prochaine je peux postuler pour repartir en licence. » (Jacques E, BTS IRIS)

Pour autant, la majeure partie de ceux qui se présentent immédiatement sur le marché du travail souhaitent clairement arrêter leurs études dès la sortie BTS : ils sont parfois arrivés au BTS via un BEP et un Baccalauréat professionnel, et estiment de ce fait avoir déjà effectué un parcours scolaire satisfaisant. Pour ceux qui ne se considéraient pas comme de brillants élèves au lycée, le BTS est généralement perçu comme un niveau suffisamment élevé, et la poursuite d'études comme une gageure :

« Pour moi c'était assez, j'avais plus envie de continuer, de suivre encore des cours, je veux travailler maintenant ! » (Alexia C, BTS NRC)

« Moi, continuer, ben... j'étais un peu juste, j'étais pas sûr d'avoir le BTS, donc une licence... » (Bastien D, BTS électrotechnique)

2 – Rechercher un « vrai » emploi

A l'issue de leur formation au mois de juin, la plupart des sortants de BTS exercent un emploi d'été sur une durée de un à trois mois ; ces emplois sont généralement obtenus avec l'aide du réseau familial. Certains de ces emplois, bien qu'exercés sous statut temporaire (CDD, intérim) se prolongent à l'issue de la période estivale sous la forme d'emplois « d'attente » (vendeur, équipier de fast-food) à temps partiel.

A l'automne, la plupart des jeunes se situent dans une démarche de recherche d'un emploi correspondant à leur formation et se trouvent confrontés, parfois brutalement, à la sélectivité du marché du travail :

¹² Tous les prénoms des jeunes interviewés ont été modifiés mais le sexe et la consonnance d'origine du prénom ont été conservés.

« J'ai envoyé plus de 200 demandes, pour l'instant sans résultat, j'ai passé quelques entretiens mais rien de concret... Je sais pas, peut-être que pendant l'entretien, je me mets pas assez en avant... y'a aussi le contexte de crise où les employeurs serrent la ceinture, ils sont plus réticents à employer des jeunes... » (Bertrand G, BTS AG)

« Ils demandent des débutants, j'suis débutant, ils demandent un BTS de comptabilité, j'ai un BTS de comptabilité et leur réponse c'est que mon profil ne correspond pas à leur emploi (...) ils ne savent pas quoi dire alors ils disent ça tu vois... » (Antoine P, BTS CGO).

Les contrats de travail dans les premiers mois de vie active

Pour les jeunes qui font le choix (contraint ou non) d'entrer sur le marché du travail au niveau BTS, soit un peu moins de 700 jeunes de notre échantillon, que constate-t-on ? Parmi eux, un peu plus d'un tiers, (277) occupent un emploi dès la rentrée suivante. Il peut parfois s'agir cependant du prolongement d'un job d'été, ou d'un emploi temporaire obtenu pendant les vacances, ce qui doit amener à nuancer le sens donné à la proportion non négligeable de CDI. Pour les BTS industriels, on retrouve un résultat connu sur le rôle de l'intérim comme mode d'accès à l'emploi dans ces secteurs.

Tableau 15 : Part des CDI, CDD et Intérim pour les actifs occupés

	C.D.I		C.D.D		Interim	
	oct. 2011	mars 2012	oct. 2011	mars 2012	oct. 2011	mars 2012
BTS de spécialité :						
Assistant Gestion PME PMI	18%	44%	60%	37%	14%	12%
Assistant Manager	41%	42%	38%	36%	11%	15%
Comptabilité et Gestion des Orga.	14%	70%	86%	30%	0%	0%
Electrotechnique	48%	30%	18%	18%	34%	45%
Informatique et réseaux	40%	44%	29%	44%	31%	12%
Mécanique et Automatismes Indust.	27%	51%	16%	12%	58%	38%
Maintenance industrielle	49%	27%	51%	73%	0%	0%
Management des Unités Commerciales	47%	46%	50%	45%	0%	9%
Négociation et Relation Client	32%	40%	45%	46%	19%	8%
Systèmes Électroniques	43%	60%	29%	27%	0%	13%
Ensemble	35%	44%	44%	37%	15%	15%

Source : enquête Céreq BTS PACA 2011

Six mois plus tard, on retrouve en emploi plus de la moitié des jeunes de l'échantillon (405). Toutefois, certaines spécialités de formation comme la maintenance industrielle ou encore les systèmes électroniques apparaissent comme problématiques en termes d'accès à l'emploi, tout au moins dans le contexte régional de PACA. Le taux de contrats à durée indéterminée a lui aussi évolué positivement, même si certaines spécialités industrielles sont encore à ce stade marquées par un poids important de l'intérim.

La recherche d'un premier « vrai » emploi peut prendre l'allure d'une course d'obstacles, et met dans certains cas en lumière le manque de ressources qui peut pénaliser ces jeunes, *a fortiori* dans un contexte de conjoncture économique difficile. La plupart de ces jeunes sont d'origine modeste (catégorie ouvrier/employé voire technicien) et la majorité d'entre eux ne disposent pas d'un réseau familial qui leur permettrait d'atteindre le secteur et les métiers qu'ils visent. La période de recherche d'emploi est d'ailleurs souvent vécue avec inquiétude, parfois avec douleur. Par

contraste, on peut relever ce discours d'une jeune fille issue d'un lycée des quartiers aisés de Marseille, issue d'une famille de cadres qui manifeste quant à elle peu d'appréhension vis-à-vis de la recherche d'emploi :

« Est-ce que je trouve ça difficile la recherche d'emploi ? Ben... non je ne trouve pas que ça soit très difficile, je trouve ça plutôt motivant en fait, de partir comme ça en se disant je vais trouver un boulot ! Parce que chercher des études, c'est plutôt facile, alors que chercher un travail, c'est plus stimulant ! ». (Myriam S, BTS AM)

Bénéficiant d'un logement indépendant payé par ses parents, intégrée dans un milieu associatif et artistique, elle vit la recherche d'emploi moins comme une contrainte que comme une découverte.

Les sections de techniciens supérieurs se révèlent, comme beaucoup de filières professionnelles, très fortement sexuées. Seules les spécialités du domaine commercial (MUC, NRC) présentent une mixité réelle, tandis que les hommes sont très majoritaires dans les spécialités industrielles et les femmes dans les spécialités tertiaires. Ceci à tel point que trois spécialités, dont une mixte, concentrent à elles seules les trois quarts des jeunes femmes de notre population.

Tableau 16 : Caractéristiques des élèves de BTS interrogés au printemps 2011

<i>BTS de spécialité :</i>	Effectifs	Hommes	Femmes	Bac Gén.	Bac techno.	Bac pro.	Parent cadre ou P.I*
Assistant Gestion PME PMI	230	23%	77%	24%	45%	30%	29%
Assistant Manager	214	9%	91%	21%	65%	14%	26%
Comptabilité et Gestion des Orga.	145	32%	68%	29%	48%	23%	20%
Electrotechnique	128	97%	3%	4%	78%	17%	45%
Informatique et réseaux	94	97%	3%	27%	58%	14%	43%
Mécanique et Automatismes Industriels	106	92%	8%	7%	72%	21%	55%
Maintenance industrielle	76	100%	0%	9%	39%	49%	37%
Management des Unités Commerciales	341	45%	55%	25%	59%	15%	36%
Négociation et Relation Client	194	47%	53%	22%	64%	14%	30%
Systèmes Électroniques	129	98%	2%	14%	76%	10%	47%
Ensemble	1 658	53%	47%	20%	60%	19%	35%

Source : enquête Céreq BTS PACA 2011

* au moins un des deux parents est cadre ou occupe une profession intermédiaire

Lecture : 53 % des sortants de BTS sont de sexe masculin et 60 % sont titulaires d'un baccalauréat technologique

Sans grande surprise, les élèves de STS sont majoritairement titulaires d'un baccalauréat technologique. Il s'agit pour eux de la principale voie de poursuite d'études supérieures professionnalisantes dans la mesure où les IUT accueillent, pour leur part, une large majorité de bacheliers généraux (scientifiques notamment). Aussi, à l'exception notable de la filière IRIS, ce sont les STS tertiaires qui accueillent la part la plus importante de bacheliers généraux.

Corrélativement à la diversité des filières d'origine, on note une certaine diversité sociale au sein de la population de BTS : si la proportion d'enfants de cadres est élevée (comme c'est le cas dans l'ensemble de la population poursuivant des études supérieures), les classes populaires et moyennes n'en sont pas moins représentées pour autant. Toutefois ces chiffres globaux peuvent masquer de fortes disparités entre les établissements en fonction de leur localisation notamment.

Mais dans la plupart des cas, notamment à l'issue d'une spécialité tertiaire, la méconnaissance du marché du travail, les difficultés à identifier les offres d'emploi pertinentes pour eux caractérisent les jeunes chercheurs d'emploi qui se trouvent souvent démunis dans cette confrontation au marché du travail :

« Je ne réponds pas encore aux annonces d'offre d'emploi, parce que pour le moment j'ai encore du mal à voir où je peux aller et où je peux pas aller... C'est pour ça je pense le suivi personnalisé... j'ai rendez-vous vendredi, et là, je pense qu'elle va me donner un peu des critères pour ça... Parce que le domaine administratif c'est très ouvert, je peux travailler n'importe où, sauf la compta parce que je ne sais pas faire, mais bon, selon les postes, il y a des termes techniques que j'ai jamais appris dans mes études, donc je ne sais pas si je peux y aller... » (Valérie N, BTS AG)

« Mes candidatures sur Pôle emploi sont la plupart du temps recevables, donc je reste optimiste... mais je sais que je suis en début de recherche, et qu'avec la conjoncture, la crise... les entreprises n'ont pas tendance à beaucoup embaucher. » (Christian M, BTS AG)

« Je cherche dans les pages Jaunes, il m'arrive aussi de prospecter directement, par exemple j'ai été voir les entreprises sur la zone des Milles, et en général je téléphone et j'envoie des mails. Je cherche sur Vitrolles, Aix, Marseille, dans tout type d'entreprises, sauf les très petites parce que là les patrons s'occupent eux-mêmes de la gestion, donc ça sert à rien, ils ont pas de besoin... J'ai envoyé plus de 200 demandes, pour l'instant sans résultat, j'ai passé quelques entretiens mais rien de concret... » (Bertrand G, BTS AG)

On notera au passage que cette problématique du « ciblage » de la recherche d'emploi n'est ici illustrée que par des titulaires de BTS tertiaires ; les BTS industriels semblent, aux yeux de leurs détenteurs tout au moins, présenter une « cible emploi » mieux identifiée :

« Après fin juillet, je ne savais pas quoi faire, parce les deux licences que j'avais demandées n'ont pas été acceptées. Là, un collègue m'a proposé de travailler dans la société où il travaillait, une société de télécom... J'y ai travaillé du mois d'août jusqu'à la semaine dernière. Ils voulaient me garder plus mais j'ai refusé de prolonger le contrat. Ça ne me plaisait pas, c'était pas du tout dans mon domaine de compétences, donc le travail ne m'a pas plu... C'était pas du tout dans le domaine de l'informatique, ils m'ont formé en tant que technicien télécom, c'est-à-dire que j'étais tout seul toute la journée et j'intervenais sur les antennes de SFR dans toute la région. Je ne me voyais pas faire ça plus longtemps... Moi je préfère travailler en bureau d'étude avec un ordinateur, une équipe, quoi... A Eurocopter j'étais intégré dans un bureau d'étude, j'aidais les ingénieurs à faire des choses qu'ils n'avaient pas le temps de faire, ça m'a bien plu. » (Jacques E, BTS IRIS)

« Il y a eu aussi une offre de chez ELIS, c'est une blanchisserie industrielle, mais là c'était uniquement de la maintenance des machines, donc c'est pas vraiment ce qui m'intéresse... » (Bastien D, BTS électrotechnique)

Au fur et à mesure que les jeunes sortants de BTS accèdent à l'emploi, le lien entre emploi et formation suivie se resserre, même s'il reste extrêmement ténu dans certaines spécialités. Ce lien est, sans surprise, plus marqué dans les spécialités industrielles, à la cible professionnelle souvent plus précise que celle des spécialités tertiaires.

Tableau 17 : Part de ceux qui estiment que l'emploi qu'ils occupent est en lien avec leur BTS

<i>BTS de spécialité :</i>	En octobre 2011	En mars 2012
Assistant Gestion PME PMI	50%	67%
Assistant Manager	15%	44%
Comptabilité et Gestion des Orga.	14%	9%
Electrotechnique	92%	83%
Informatique et réseaux	29%	28%
Mécanique et Automatismes Industriels	68%	70%
Maintenance industrielle	70%	100%
Management des Unités Commerciales	64%	65%
Négociation et Relation Client	47%	64%
Systèmes Électroniques	54%	45%
Ensemble	49%	60%

Source : enquête Céreq BTS PACA 2011

Lecture : 49 % des sortants de BTS qui occupent un emploi en octobre 2011 considèrent que cet emploi est en lien avec leur BTS ; ils sont 60 % en mars 2012

Etre en emploi et en rechercher un autre....

Pour un certain nombre de jeunes l'emploi obtenu immédiatement après le BTS n'apparaît pas comme satisfaisant et les démarches de recherche d'emploi se poursuivent en parallèle avec l'exercice de celui-ci. Il peut s'agir, on l'a vu plus haut, d'un emploi d'attente que les individus exercent tout en recherchant un emploi davantage en lien avec leur formation.

En octobre 2011, sur les 277 jeunes exerçant un emploi, 129 déclarent en rechercher simultanément un autre, soit 46 % des actifs occupés ; six mois plus tard, ce chiffre s'établit en deçà de 40 %, signe que si la satisfaction vis-à-vis de l'emploi est en augmentation, bon nombre de jeunes connaîtront encore des mobilités à l'avenir. Les diplômés de niveau bac+2 sont d'ailleurs, parmi les jeunes sortants du système éducatif, ceux qui connaissent le plus de changements d'employeur en début de vie active.

Les raisons avancées par les jeunes en emploi et qui déclarent rechercher un autre emploi sont très majoritairement liées à une volonté d'évolution professionnelle : la très grande majorité de ces jeunes a déclaré rechercher un autre emploi parce que « *leur poste actuel ne correspond pas à leurs ambitions professionnelles* ». Comme de coutume, ce point de vue est plus marqué chez les hommes que chez les femmes, et corrélativement chez les sortants des spécialités industrielles. L'emploi recherché est presque toujours un emploi en lien avec la formation de BTS, laissant supposer que l'adéquation emploi-formation ne se réalise que partiellement lors des premiers emplois. C'est dans le domaine de l'assistantat de direction que cette recherche d'une congruence avec sa formation est la moins nette.

Le BTS, orientation « de proximité » se prolonge par une recherche d'emploi qui se fait également dans une dimension locale : les jeunes en recherche d'emploi sont peu nombreux à élargir leurs démarches au niveau régional, et *a fortiori* national. Le rôle prépondérant du réseau de connaissances dans la recherche d'emploi n'est sans doute pas étranger à cette situation. Les plus volontiers mobiles au plan régional sont les sortants de spécialités industrielles, qui doivent sans doute composer avec la répartition territoriale des entreprises de ce secteur.

3 - Les modalités de la recherche d'emploi

Les premiers emplois occupés dès la sortie du lycée, qu'il s'agisse ou non de petits boulots, sont fréquemment obtenus par l'intermédiaire de personnes appartenant à l'entourage du jeune, davantage que par les canaux classiques et *a fortiori* les intermédiaires du marché du travail. L'action de Pôle Emploi semble d'un effet très marginal sur cette catégorie de public, et lors des entretiens les jeunes se montrent volontiers critiques vis-à-vis de l'inefficacité de cette institution. Le réseau et les candidatures spontanées jouent un grand rôle, notamment pour les sortants de spécialités tertiaires, ceux des spécialités industrielles étant plus nombreux à recourir aux agences de travail temporaire.

Tableau 18 : canal d'information initial sur la possibilité de recrutement – emploi occupé

		Source d'information sur l'emploi occupé							Total	Ensemble
		Entourage	Pôle Emploi	Lycée	Employeur, agence d'intérim	Annonce	Candidature spontanée	Autre		
Homme	Tertiaire	40	2	0	23	6	28	0	100	81
	Industriel	25	9	2	33	14	8	9	100	114
	Ensemble	31	6	1	29	11	16	5	100	194
Femme	Tertiaire	22	11	2	19	17	23	6	100	194
	Industriel	0	39	0	34	0	27	0	100	7
	Ensemble	21	12	2	19	16	23	6	100	200
Ensemble	Tertiaire	28	9	1	20	14	25	4	100	274
	Industriel	24	11	2	33	13	9	8	100	121
	Ensemble	26	9	2	24	14	20	5	100	395

Source : enquête Céreq BTS PACA 2011

Lecture : 40 % des hommes sortants de spécialités tertiaires ont obtenu leur emploi suite à une information de leur entourage.

Si presque tous procèdent à leur inscription à Pôle emploi dans les mois qui suivent l'arrêt des études, cette démarche n'est généralement pas suivie d'un effet immédiat, de sorte que durant les premiers mois la recherche d'emploi peut se faire sur un mode quelque peu erratique, au fil des rencontres et des opportunités.

« Sinon je me suis inscrit au Pôle Emploi de Martigues par internet, ils m'ont donné un rendez-vous pour le mois prochain, je verrai bien... Pour l'instant j'ai toujours travaillé grâce à mes connaissances, je n'ai pas fait vraiment de démarches. » (Jacques E, BTS IRIS)

« Pôle emploi, j'ai donné le dossier complet début octobre, ils m'ont inscrit à un séminaire de... suivi personnalisé, donc là j'attends » (Valérie N, BTS AG)

Les réseaux familiaux et amicaux sont souvent mobilisés, mais même lorsqu'ils peuvent sembler mettre le jeune en contact avec des employeurs que l'on peut considérer comme des opportunités, ces contacts débouchent rarement sur un emploi durable.

« Bon alors, j'ai eu mon BTS en juin, et tout de suite après j'ai travaillé un mois à Eurocopter, pour un emploi d'été, que j'ai obtenu par mon père qui travaille là-bas. » (Jacques E, BTS IRIS)

L'importance des réseaux dans l'accès à l'emploi n'est plus à prouver (Granovetter, 1973, 1974 ; Chauvac 2011), mais force est de constater que si bon nombre de jeunes les mobilisent tous

azimuts, cela n'est pas toujours couronné de succès. Cela semble souvent dû à un manque de pertinence des réseaux en question : à moins d'avoir, par chance, un membre de sa famille travaillant dans le domaine correspondant à son BTS, les enseignants et maîtres de stage sont souvent les seuls contacts au sein d'un domaine professionnel visé.

« J'ai déjà essayé, aussi par une autre connaissance de mon père, j'ai plusieurs fois fait passer des candidatures mais sincèrement vu le marché de l'emploi actuellement, même le piston, je sais pas comment dire, ça fait plus trop l'effet que ça pouvait y avoir il y a 1 an, 2 ans voire 5 ans... » (Laetitia M, BTS AM)

« J'essaye, j'essaye de rester en contact, je ne connais pas beaucoup de gens dans le monde professionnel donc j'essaye de garder un contact » (Laetitia M, BTS AM)

« Moi, au niveau piston, j'en n'ai pas, sincèrement... justement c'est peut être ça qui fait que je galère, parce que y'a des personnes qui ont trouvé de suite parce qu'il y a le cousin qui travaille là ou là... donc pistonné... Moi je n'ai pas de piston, c'est plus difficile... beaucoup plus difficile ». (Thomas D, BTS électrotechnique)

Ces jeunes, souvent issus de milieux modestes, se trouvent à l'issue d'un BTS en position de postuler sur des types d'emploi pour lesquels leur réseau familial est peu pertinent, même si certaines exceptions sont constatées, comme dans le cas de Jérôme (BTS AM), qui vient de créer son entreprise de communication et qui a pu constituer un début de clientèle grâce au réseau de son père, cadre supérieur dans la grande distribution.

Maîtres de stages, enseignants, peuvent aussi constituer des ressources dans la recherche d'emploi, et sont assez souvent sollicités, mais essentiellement comme source d'informations plutôt que comme relais ; il est vrai que la propension des établissements scolaires à constituer et entretenir des réseaux de relations avec les entreprises semble assez variable et dépend essentiellement du volontarisme des personnels de l'établissement, éducatifs ou d'encadrement.

Recontacter ses entreprises de stage est une pratique fréquente, mais semble-t-il rarement fructueuse. Dans un certain nombre de cas, le stage s'est déroulé dans une entreprise éloignée géographiquement, et n'est donc pas considérée comme une opportunité par le jeune ; mais, le plus souvent, sans que l'on sache quel rôle exact joue la conjoncture, les entreprises en question sont en capacité d'accueillir des stagiaires mais pas de recruter, même en alternance.

« J'ai recontacté l'entreprise où j'avais fait un stage, mais ils ont des difficultés financières... J'avais fait les bilans, donc je savais qu'ils étaient en déficit ! » (Bertrand G, BTS AG)

« J'avais fait un stage au CHU de Nîmes, je faisais la maintenance électrique. Donc j'ai quand même posé un CV, mais pour l'instant y'a pas de postes, ils sont en train d'agrandir l'hôpital et de rajouter des bâtiments » (Bastien D, BTS électrotechnique)

« Au mois d'août j'ai travaillé en CDD dans l'entreprise où j'avais fait mon stage de BTS, mais ils m'ont pas renouvelé en septembre. » (Jean-Claude K, BTS MI)

L'une des grandes constantes de la recherche d'emploi chez ces jeunes se situe dans l'usage intensif de l'internet : recherches d'annonces, candidatures spontanées auprès d'employeurs identifiés, sites spécialisés ; les jeunes (de ce niveau scolaire tout au moins) savent manifestement mobiliser les ressources offertes par cette technologie pour rechercher un emploi de manière autonome. Revers de la médaille, certains expriment un sentiment d'isolement face à la recherche

d'emploi par ce seul média. C'est le cas de Katia qui, au bout de plusieurs mois de recherche d'emploi infructueuse, nous raconte une de ses journées-type :

« Je me lève, je déjeune, et je commence à me mettre devant mon ordinateur... toute la journée je ne fais que ça... j'envoie des CV partout je vois qu'il y a une possibilité... En plus, ici, à Toulon, je connais personne... mon copain est à la fac toute la journée, je connais personne donc je cherche... voilà... » (Katia V, BTS AG)

Au manque d'expérience professionnelle, à celui de réseaux potentiellement efficaces, d'autres freins plus pratiques viennent entraver les démarches de recherches d'emploi de certains jeunes. S'ils préfèrent chercher un emploi très près de chez eux ou n'envisagent pas du tout le recours à l'intérim, c'est quelquefois parce qu'ils ne disposent pas des capacités de transport leur permettant de faire face à une succession de missions. Au-delà de l'intérim, ce déficit de mobilité tend à limiter fortement la zone potentielle de recherche d'emploi, tout particulièrement dans une aire urbaine pauvre en modes de déplacements collectifs. La recherche d'emploi est donc parfois différée et subordonnée à l'obtention du permis de conduire (dont on sait par ailleurs que les délais d'obtention tendent à s'allonger fortement).

« L'intérim, j'y ai pensé mais comme j'ai pas encore le permis, ça peut être un souci. » (Valérie N, BTS AG)

« La personne de l'IUT m'a bien aidé, en me donnant les noms des entreprises, mais c'était souvent des entreprises sur Vitrolles ou Marignane, donc pas possible sans permis. » (Jean-Claude K, BTS MI)

Certains évoquent même des difficultés financières telles qu'ils ne sont pas en capacité de faire face aux coûts de transport engendrés par la recherche d'emploi. Au-delà de la question du transport, la question de la mobilité géographique concerne aussi le périmètre de la recherche d'emploi : à quelques exceptions près, les jeunes envisagent peu une mobilité à l'échelon national et privilégient leur région d'origine.

« Je suis prête à bouger, parce que je veux travailler. Si on me propose un travail à Lille ou à Dunquerque : j'y vais ! Je sais qu'il y en a qui veulent rester sur Marseille à cause de la famille, tout ça, moi je veux du travail ! Je ne veux pas rester à la maison. » (Valérie N, BTS AG)

Mais le discours de la jeune femme ci-dessus s'avère plutôt l'exception que la règle :

« Mais après, y'a la réalité, ça veut dire être mobile au national, partir, pas vraiment quoi... » (Alexia C, BTS NRC)

« Après, je suis peut-être compliqué, parce que je cherche surtout dans la région, et là des boîtes comme RTE ou EADS, sur leur site il y a peut-être deux postes pour tout l'arc méditerranéen, et ce sont des postes où on demande de l'expérience... Alors c'est sûr qu'il y a plein d'autres postes mais ils sont en Ile-de-France, en Bretagne, en Alsace... » (Bastien D, BTS électrotechnique)

4 - Entre auto-sélection et discrimination

Par ailleurs, sans que l'on puisse réellement parler de discriminations à ce stade, on constate néanmoins des phénomènes d'auto-sélection ; c'est en partie le cas, on l'a vu, des jeunes qui

s'auto-excluent de certaines offres d'emplois où une expérience professionnelle est demandée, mais aussi de la part de jeunes femmes face à des métiers perçus comme masculins :

« La recherche d'emploi, c'est pas facile, parce qu'il y a beaucoup d'annonces dans certains domaines, comme par exemple les fenêtres (K par K) mais je me demande ce que j'irais faire là-dedans, pour moi c'est un métier d'homme, un métier commercial très technique... » (Alexia C, BTS NRC)

Cette perception se fonde non seulement sur des représentations sociales mais également, parfois, sur une première expérience difficile. Ces formes d'auto-sélection constituent alors une forme d'anticipation de discriminations plus flagrantes, dont certaines catégories de jeunes ont déjà pu être victimes :

« Donc c'est pour ça que j'ai changé de stage, j'ai fait un stage dans les imprimantes et photocopieurs, donc rien à voir.... Là c'était beaucoup plus intéressant, mais c'est un milieu d'hommes quoi. Il y avait une seule femme ! C'est dur, c'est technique, en tant que jeune femme on m'attend au tournant sur la technicité des machines et tout... » (Alexia C, BTS NRC)

« Ils m'ont répondu qu'ils essayaient plutôt de mettre des hommes sur ce genre de missions (...) Ils me l'ont dit clairement, c'est plus physique, c'est plus technique (...) c'est plus compliqué donc on préfère mettre des hommes.... » (Laurine V, BTS SE).

Nous avons cependant peu rencontré ce type de cas, de même que peu de jeunes nous ont déclaré avoir été discriminés à cause de leur lieu de résidence, même si cela a pu se produire :

« Il y a un patron qui m'a dit, comme ça : je vous prends pas parce que vous habitez la cité X. Moi je lui ai dit qu'il ne fallait pas mettre tout le monde dans le même panier... ». (Cherif N, BTS MAI)

Mais le motif de discrimination le plus ressenti est celui du patronyme, le nom à consonance étrangère (maghrébine le plus souvent) étant perçu comme un désavantage par les jeunes qui le portent :

« Je leur renvoie un mail et je leur dit "pourquoi mon profil ne vous intéresse pas, j'ai tous les critères et tout..." et je n'ai jamais eu de réponses...Donc voilà ! Il faut dire ce qui est, je ne me cache pas derrière ça hein, je ne dis pas que tout le monde est raciste mais voilà (...) Et je ne suis pas le seul à me plaindre (...) J'ai des amis en général qui n'ont pas de travail, qui sont au chômage comme moi, voilà... » (Nasser E, BTS MAI)

« En fait, j'sais pas, j'suis allée une fois à un entretien... par téléphone ça semblait être bien et quand je suis arrivée à l'entretien, c'était complètement différent donc c'est pour ça (...) J'ai directement téléphoné, la personne n'avait ni mon nom ni mon prénom ni rien du tout, la personne m'a dit de venir le lendemain, je me suis présentée et c'est là, ça ne s'est pas bien passé... » (Slimane C, BTS MAI)

Tableau 19 : Part de ceux qui estiment avoir été victime, au moins une fois de discrimination à l'embauche

Comptabilité et Gestion des Organisations	5%
Electrotechnique	6%
Informatique et réseaux	6%
Mécanique et Automatismes Industriels	11%
Maintenance industrielle	11%
Assistant Gestion PME PMI	16%
Management des Unités Commerciales	19%
Systèmes Électroniques	19%
Assistant Manager	23%
Négociation et Relation Client	30%
Ensemble	18%

Source : enquête Céreq BTS PACA 2011

La situation de recherche d'emploi est bien entendu plus propice au ressenti de discriminations que celle d'emploi ou de poursuite d'études ; le sentiment de discrimination se fait d'ailleurs plus fréquent au fur et à mesure que se prolonge la recherche d'emploi. Ce sentiment est, par ailleurs, nettement plus répandu chez les sortants de certaines spécialités du BTS qui préparent à des emplois « exposés » au public ou à la clientèle (commerce, secrétariat) que chez ceux issus de spécialités techniques pointues comme l'électrotechnique par exemple. Mais les exemples ci-dessus, tirés des récits de deux titulaires du BTS Maintenance Industrielle, montrent que la possession d'un BTS industriel ne protège pas toujours du sentiment de discrimination.

5 - Conclusion : les paradoxes de l'emploi des jeunes

L'entrée des jeunes diplômés dans la vie active, telle que ce travail nous a permis de l'observer dans le détail, s'avère un processus recelant des dimensions paradoxales.

Paradoxe du jeune diplômé tout d'abord, sommé de faire valoir ses capacités à occuper un emploi sans en avoir jamais fait l'expérience, donc sans pouvoir se prévaloir d'une pratique professionnelle à réinvestir. De cette difficulté *princeps*, on peut analyser différentes dimensions. Sans doute, en premier lieu, une certaine forme de méconnaissance de la part des employeurs du contenu réel des formations sanctionnées par les Brevets de Technicien Supérieur ; à quelques exceptions près, comme par exemple la comptabilité, cela est sans doute particulièrement net dans les spécialités de formation tertiaires. Il est en effet plus aisé de mettre en évidence des connaissances techniques spécifiques dans des domaines comme l'électrotechnique ou l'informatique industrielle que dans ceux du secrétariat ou de l'action commerciale. Ceci, ajouté à une relative pénurie de techniciens et à la taille plus importante des promotions dans les filières tertiaires, explique l'important écart en termes d'insertion que l'on constate régulièrement entre ces deux types de filières. En second lieu, il est permis de s'interroger sur l'efficacité réelle des stages : si les jeunes peinent à convaincre les employeurs que ceux-ci constituent une véritable

expérience professionnelle, ce peut être parce que le contenu de ces stages n'est pas toujours congruent avec les acquis de la formation scolaire et, *in fine*, avec les exigences des emplois-cibles. Le récit ci-dessous illustre ce problème :

« Les stages, j'en ai fait deux, en première année un stage de 4 semaines chez Métro, le grossiste, vraiment très bien, beaucoup de terrain, rencontre avec les professionnels, les prospects, mais par contre il fallait faire les cartes d'accès à l'entrepôt qui était gratuites, donc pas du tout de négociation et au bout de 4 semaines j'étais frustrée : les autres ils arrivent à vendre, à négocier un prix, et moi je fais des bouts de papier qui sont gratuits ! »
(Alexia C, BTS NRC)

Cette absence d'expériences valorisables est un des éléments qui contraignent les jeunes, pour accéder à l'emploi, à faire contre mauvaise fortune bon cœur en acceptant la modération salariale qui est aujourd'hui devenue, ou peu s'en faut, la norme : des premiers emplois au SMIC, ou encore (ce qui n'est pas exclusif) des postes déclassés :

« Je n'ai jamais été contactée (...) et après je pense que c'était les prétentions salariales qui ne convenaient pas trop quoi, c'était vraiment...elle cherchait plutôt une employée qui prenait le SMIC pour 35h mais bon avec mon niveau d'étude je ne pas non plus prétendre au SMIC étant donné que je me suis quand même donné les moyens de continuer et de pas m'arrêter au Bac je trouve ça un petit peu logique (...) Un salaire débutant hein, je ne demande pas non plus bon...1200, 1300 euros c'est plutôt pas mal déjà pour un salaire débutant avec un BTS en poche, moi je pense, après je peux me tromper... » (Laetitia M, BTS AM)

"Niveau Bac Pro, je peux aussi trouver... Enfin, ça ne me dérange pas de faire un travail niveau Bac Pro parce qu'après, vu que j'ai un BTS, je peux peut-être progresser un peu plus vite... Mais souvent quand on met « Bac Pro », c'est que ça correspond à une paye de niveau CAP ou BEP... Si j'ai fait des études c'est pas pour... sinon je me serais arrêté au CAP comme je voulais le faire à la base... Je n'ai pas fait autant d'années pour rien... »
(Samuel E, BTS NRC)

Par ailleurs, face aux difficultés que rencontrent les jeunes pour accéder à l'emploi, il est devenu courant de vanter les vertus de l'alternance. Pourtant, là aussi, le souhait de développer l'apprentissage (ou les autres formes d'alternance) peut s'avérer paradoxal. En effet, on constate que si les employeurs se disent dans leur grande majorité plus que favorables à cette voie de formation, dans le même temps, bon nombre de jeunes diplômés de BTS que nous avons rencontrés ont dû renoncer à poursuivre des études, faute d'avoir trouvé un employeur comme support d'une licence professionnelle en apprentissage. L'alternance sous contrat de travail s'apparente aujourd'hui à un marché doté, comme l'est le marché du travail, d'un déséquilibre offre / demande qui en accroît la sélectivité, de sorte que tous les candidats à l'apprentissage ne réussissent pas à trouver leur place.

III - Le recrutement : entre bonnes pratiques et processus discriminatoires

1 - Comment repérer les « bons » candidats

L'enquête « Offre d'emploi et recrutement » (OFER) de la DARES, réalisée en 2005, nous éclaire sur la place des différents canaux dans les processus de recrutement. Les canaux que l'on peut qualifier de "publics", c'est-à-dire le passage d'une annonce sur internet, dans la presse écrite et par l'ANPE (devenue depuis Pôle Emploi), ont permis un contact avec les candidats retenus dans près d'un tiers des recrutements. Cette proportion est équivalente à celle des canaux "privés" (relations personnelles, contacts avec des personnes ayant déjà travaillé dans l'établissement, relations professionnelles). En revanche, les candidatures spontanées n'ont permis, quant à elles, d'identifier les candidats retenus que dans un cinquième des cas.

Tableau 20 : Canaux ayant permis d'approcher le candidat recruté (Enquête OFER)

Passage d'une annonce sur internet	5%
Relations personnelles	8%
Contact avec personnes ayant déjà travaillé dans l'établissement	9%
Passage d'une annonce dans la presse écrite	9%
Relations professionnelles	13%
ANPE	17%
Candidatures spontanées	19%

Source : Dares, enquête « Offre d'emploi et recrutement », 2005.

Champ : procédures de recrutement abouties sur les postes en CDI.

Lecture : les candidatures spontanées ont permis d'approcher le candidat retenu pour 19 % des recrutements

Le choix du canal de recrutement comme premier facteur de sélectivité

Les entreprises interrogées utilisent divers moyens pour entrer en contact avec les candidats. Selon le type d'entreprise, le type de poste recherché et les moyens financiers et humains prévus, le recruteur va déployer des moyens d'identification différents (« *sourcing* »).

Les canaux cités lors des entretiens avec les employeurs sont principalement les petites annonces dans la presse, les job-boards (tels que l'APEC, Monster, Pacajob...). Pôle Emploi est très souvent sollicité pour faire appel à des candidats mais nombreux sont les recruteurs que nous avons rencontrés qui jugent et dénoncent cet organisme comme inefficace et disent recruter de moins en moins par ce biais. Les candidatures spontanées reçues sont, quant à elles, souvent consultées et exploitées. Pour certaines entreprises, c'est même l'unique canal de recrutement mobilisé. C'est le

cas de Mme Delabre¹³ qui reçoit des candidatures spontanées en grande quantité chaque jour et consulte les CV reçus le jour-même lorsqu'un recrutement doit être effectué :

« C'est un coup de chance. Il faut que le CV arrive au bon moment, pour être honnête... étant donné que l'on reçoit énormément de CV, le tas de CV... la dizaine de CV qui va arriver le jour où on a identifié le besoin, où on se dit: 'voilà, ce jour-là, on fait un tri de CV pendant ½ heure, ¾ d'heure (...) Au moins, comme ça, on sait que la personne est disponible ». (Mme Delabre, RRH, GE, Distribution).

Les réseaux sociaux via les sites internet sont très peu utilisés dans l'ensemble. En revanche, beaucoup publient en complément d'autres canaux, voire même pour certains, exclusivement, les offres d'emplois sur leur propre site internet. C'est le cas notamment des entreprises qui possèdent une certaine notoriété et dont le site est massivement consulté par les candidats potentiels.

Les entreprises ont parfois recours à des sociétés d'intérim, notamment pour des postes d'employés ou d'ouvriers, ou à des cabinets de recrutement pour des postes techniques ou d'encadrement. En règle générale, le recours à l'agence d'intérim apparaît davantage pour les postes à durée déterminée tandis que les cabinets de recrutement seront davantage sollicités pour des postes en CDI. Par ailleurs, un des autres moyens de recrutement de jeunes cités fréquemment par les employeurs que nous avons rencontrés est l'apprentissage. En effet, après un BTS en alternance, les employeurs disent connaître davantage les compétences et les acquis des jeunes diplômés relativement à ceux qui ont suivi la voie strictement scolaire. En amont, certains recruteurs vont alors faire des démarches auprès de certains lycées, et assurer leur présence au sein de forum.

Mais, au-delà de ces canaux formels, une grande part des recrutements s'effectuent par les réseaux personnel et professionnel du recruteur.

Le rôle des réseaux

Les réseaux sont en effet souvent privilégiés par les recruteurs interrogés et sont considérés comme de véritables atouts pour l'entreprise. Une des formes privilégiées de la mobilisation d'un réseau est la cooptation. Ce canal permet de recruter sur un marché différent et d'approcher des candidats en phase avec les profils recherchés. Le coût financier et humain est réduit car l'écriture, la passation et le financement de l'annonce ne sont plus nécessaires. Fernandez et Weinberg (1997) voient aux réseaux trois avantages pour l'entreprise : cela permet de contacter des personnes qui ne postulerait pas autrement à un moment opportun pour l'entreprise ; les salariés ont tendance à proposer des personnes qui leur ressemblent ; enfin ces candidatures apparaissent d'emblée « valables » car les salariés engagent leur crédibilité. Par ailleurs, la cooptation permet l'entreprise d'obtenir des candidats qui connaissent déjà bien l'entreprise et « briefés » sur le poste à pourvoir.

« C'est du sourcing en plus pour nous, c'est des gens qu'on n'est pas capable d'aller chercher. Ce sont des gens plus fiables puisqu'ils sont cooptés, les gens les connaissent... » (Mme Robin, RH, GE, Assurances-finances).

Certains recruteurs vont jusqu'à solliciter leurs employés pour obtenir des CV cooptés, voire les rémunèrent pour toute cooptation. Mme Robin explique que sa société a mis en place un système de primes de 2.500 euros pour les salariés permettant le recrutement d'une nouvelle personne (1.500 euros après six mois de présence et 1.000 euros quelques mois plus tard).

¹³ Tous les noms des recruteurs interviewés ont été modifiés mais le sexe et la consonnance d'origine du nom ont été conservés.

Au-delà de la cooptation par l'intermédiaire de ses salariés, quelques recruteurs ont une démarche active dans le développement de leur réseau. Ils sollicitent ainsi différents intermédiaires potentiels comme leurs clients ou fournisseurs... ils essayent de se rapprocher de certaines écoles, participer à des forums, etc. Ce développement de réseau est d'autant plus important pour eux qu'ils estiment avoir de réelles difficultés à recruter. C'est le cas de Mme Berton qui dénonce une déficience au niveau des institutions dans la mise en relation entre les employeurs et ceux qui recherchent un emploi :

« On a un vrai problème, quand on recrute, on ne trouve pas de candidats quel que soit le secteur d'activité, ça veut dire qu'on a vraiment un problème aujourd'hui de mise en relation entre l'offre et la demande...on n'a personne aujourd'hui qui fait correctement ce rôle de coordinateur finalement, qui crée ce lien entre l'entreprise et le candidat. » (Mme Berton, DRH, GE, Traitement des eaux).

D'autres recruteurs expliquent que les candidatures cooptées sont traitées au même titre que les autres. C'est le cas pour les entreprises qui n'ont pas de difficulté à identifier des profils adéquats et jugent donc inutile de recourir à ce type de pratiques. Rares sont ceux qui estiment que le recrutement par réseau peut poser problème. Dans ce cas de figure, les recruteurs craignent qu'il y ait trop de « copinage » et que le respect de la hiérarchie puisse en pâtir. La cooptation, d'un membre de la famille par exemple, peut présenter parfois quelques difficultés :

« Si vous avez un problème avec l'un, vous avez des problèmes avec l'autre. Alors que lorsque c'est une relation : pas de problème, la personne ne proposera pas un mauvais puisqu'elle est jugée par rapport à ce qu'elle propose et donc ça plutôt...ça c'est très positif. » (M. Faure, DG, PME, Agroalimentaire).

L'accès à l'emploi s'effectue donc par une multiplicité de canaux dont certains, loin d'être formalisés et visibles, excluent du processus une partie des jeunes diplômés de BTS. Ainsi, la prégnance de ce marché informel que constitue l'appel très fréquent aux réseaux écarte, de fait, une partie des jeunes chercheurs d'emploi dépourvus de relations professionnelles dans leur domaine de formation. Pour eux, l'accès au marché du travail s'en trouve complexifié.

2 - Le discours des recruteurs sur la lutte contre les discriminations

Ce qu'évoque la notion de discrimination chez les recruteurs

Afin de saisir le discours des recruteurs sur les discriminations à l'embauche, était abordée, en fin d'entretien, l'éventuelle mise en place par l'entreprise d'une politique en faveur de la diversité, de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. Des questions d'opinion à propos des CV anonymes et des discriminations positives étaient également posées à cette occasion (cf. annexe 11, guide d'entretien entreprises).

Les recruteurs, relativement à leurs pratiques parfois clairement discriminatoires (cf. partie suivante), tiennent des discours très édulcorés sur la question des discriminations à l'embauche que subiraient les candidats. Qu'il s'agisse du sexe des candidats, de leur origine étrangère, de leur lieu d'habitation... rien ne semble peser en défaveur de leur embauche potentielle. Tout semble au contraire se passer comme si les individus, quelles que soient leurs caractéristiques individuelles, avaient tous les mêmes chances lors des différentes phases de recrutement. Cette illusion d'égalité des chances face à l'emploi – largement partagée par l'ensemble des recruteurs que nous avons rencontrés – est, la plupart du temps, énoncée très sincèrement...

« Je trouve ça intéressant de rencontrer quelqu'un qui arrive d'un certain quartier de Marseille... S'il vaut la peine, il est hors de question de le sanctionner parce qu'il habite là ! » (Mme Robin, RH, GE, Assurances-finances).

... même si parfois, au détour d'une phrase d'une collègue travaillant dans la même entreprise et exerçant les mêmes fonctions, on comprend bien que tout le monde n'est pas logé à la même enseigne :

« Les personnes qui ont des noms à consonance étrangère peuvent être tout à fait recrutées pour faire du business dans leur milieu d'origine... » (Mme Castel, RH, GE, Assurances-finances).

Quoiqu'il en soit, lorsque l'origine étrangère des candidats est évoquée, c'est systématiquement pour affirmer haut et fort qu'il n'y a aucune discrimination envers cette population :

« Nous on ne s'est jamais arrêté à la couleur du gars, à l'adresse, à la religion ou quoi que ce soit... » (M. Granger, Directeur, Restauration rapide).

« Par rapport à l'origine, on ne fait pas de discrimination. On prend les meilleurs candidats, un point, c'est tout ! » (M. Lambert, RRH, GE, Electricité).

« Moi, j'embauche une personnalité et pas une origine. Dans ma société, il y a des Arabes, des noirs, des blancs... des gens des quartiers Nord, des quartiers Sud... ça, je m'en fous d'où ils viennent ! » (M. Marion, Directeur, PME, Gestion et transmission).

Les discriminations liées au sexe des candidat(e)s, même si elles semblent relever d'une problématique moins taboue que celles liées aux origines, sont également niées :

« Je pense que nos clients seraient surpris de voir une femme débarquer sur leur parc de machines, en plus le métier est ingrat, mais pourquoi pas... Après au niveau du commercial ou du chargé d'affaires, aucun problème, on n'est pas fermés, au contraire. » (M. Jolivet, Directeur, TPE, Equipements industriels).

Les entreprises, étant dans l'obligation légalement de recruter un quota minimum de personnes handicapées, sont attentives à ce critère. Mais, les aprioris ne sont pas pour autant mis de côté et la vision du handicap est souvent très stéréotypée :

« On a des accords qui nous incitent à embaucher des handicapés... On nous met la pression là-dessus... on nous fait un forcing monstre parce qu'il n'y a que le secteur commercial qui recrute chez nous et pour nos métiers de commerciaux c'est difficile... parce que moi, un commercial qui n'a pas de main, ça va être difficile... on n'a pas de voitures adaptées hein ... » (Mme Robin, RH, GE, Assurances-finances).

« Non, aucun problème... Ah oui, bien sûr, quelqu'un pour le standard, s'il est bègue, bien sûr, ça va poser un problème... » (M. Teissier, PDG, PME Photocopieurs).

« Oui, on essaie de recruter des handicapés... à condition que le handicap n'empêche pas la mobilité quoi... parce qu'on n'a pas de postes sédentaires, et que je ne peux pas faire adapter nos voitures pour des fauteuils roulants par exemple... » (Mme Castel, RH, GE Assurances-finances).

La signature de chartes et labels

Certaines entreprises ont signé des chartes de diversité et/ou des labels de lutte contre les discriminations. Voici un exemple de chartes signées par une entreprise (agence intérim) interrogée :

La charte de la diversité

Créée à l'initiative de Claude Bébéar et Yazid Sabeg au sein de l'Institut du Mécénat Solidarité (IMS) en 2004, la Charte de la diversité a été signée par la société F. qui s'engage de la sorte à témoigner de son engagement, en France, en faveur de la diversité sociale, ethnique et culturelle au sein de son organisation.

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise doit contribuer à la lutte contre toutes les formes de discriminations, qu'elles soient, notamment, fondées sur le patronyme, l'origine réelle ou supposée, le handicap, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle. Elle a pour objet de témoigner de notre engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation et sera donc affichée dans un endroit où elle bénéficiera de la meilleure visibilité.

En vertu de cette charte, nous nous engageons à :

- Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
- Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.
- Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.
- Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

La charte du Prisme

Charte des entreprises de travail temporaire pour la non-discrimination et pour l'égalité de traitement et la diversité.

Les personnes immigrées ou issues de l'immigration se heurtent à des obstacles importants pour s'insérer dans l'entreprise, que ce soit par l'emploi direct, par l'intermédiaire d'une formation en alternance ou par la simple recherche de stage.

Lors d'un colloque sur ces questions, qui avait lieu en novembre 2005, le PRISME (ex SETT) a signé une charte pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité.

Par cette charte, le PRISME s'engage à mener des actions concrètes, et notamment :

- Sensibiliser ses réseaux et agences sur les questions de discrimination, en utilisant des outils d'information et de formation notamment ceux des programmes ESPERE et LATITUDE ;
- Élaborer un module de formation sur la discrimination, intégré dans les programmes de formation des salariés ; mettre en place un comité d'éthique de la profession ;
- Subordonner toute nouvelle adhésion au PRISME à l'engagement de respecter la charte.

La société F, membre du conseil d'administration du PRISME et co-rédacteur de cette charte, joue un rôle moteur dans sa promotion et l'application de ses principes.

La signature de ces chartes et labels dépend de la taille de l'entreprise mais surtout de la politique de l'entreprise à vouloir « investir » dans des projets de diversité. Ce type de démarche n'ayant pas un caractère légal, la politique de l'entreprise se fait selon la plus ou moins grande sensibilité des dirigeants à ces questions. Sensibilité qui peut être liée au parcours même du dirigeant. Par exemple, Mme Castel, Responsable du recrutement et de la gestion des carrières d'une société d'assurance, déclare une réelle envie d'aider les jeunes des quartiers défavorisés, ne serait-ce que par des conseils, parce qu'ils « *ne savent souvent pas vers qui se tourner* ». Elle prend très à cœur d'aider les jeunes d'aujourd'hui. Elle ajoutera par la suite, après l'entretien, avoir commencé en bas de l'échelle, venir d'un milieu d'origine populaire, des quartiers nord de Marseille et être d'origine italienne.

En revanche, d'autres estiment que ce type de démarche n'est que du marketing social et qu'il n'est pas utile d'afficher, pour agir, que la lutte contre les discriminations et pour la diversité se met en place sur le terrain avant tout :

« Ce sont souvent des grosses entreprises qui ont besoin de communiquer là-dessus, (...), a priori s'il n'y a pas de discrimination et y'a pas besoin d'en parler... » (M. Langlois, Responsable d'un cabinet de recrutement).

Ce type de charte est considéré comme une preuve de « bonne foi » pour ceux qui la signent mais n'est évidemment pas une assurance ferme de bonnes pratiques. De même, une entreprise peut avoir des pratiques de recrutement non discriminatoires sans pour autant avoir signé de charte.

Le CV anonyme

Concernant le CV anonyme, à une exception près, tous les recruteurs interrogés expriment très clairement leur opposition à ce type de pratiques et pensent que cela « *ne fait que repousser le problème* » (M. Lambert), que celui qui veut discriminer le fera de toute façon lors de l'entretien. Pour M. Zanetti, le CV anonyme est « *ridicule* » à moins de faire les entretiens d'embauche « *en cagoule* ». Tous les recruteurs interrogés estiment que l'anonymisation des CV ne résoudra jamais le problème des discriminations :

« Je ne pense pas que le CV anonyme soit un outil efficace car celui qui veut discriminer le fera de toute façon lors de l'entretien ! » (M. Bonin, Directeur d'un cabinet de recrutement).

" Moi je suis totalement contre le CV anonyme ! Parce que c'est évident, de toute façon, au bout du compte, on finit toujours par avoir la personne en face, donc... ça ne sert à rien de se donner bonne conscience en prenant des CV anonymes pour finalement quand on a la personne en face de soi on dit « ben ça rentre pas dans mon domaine donc je la prends pas ! Si la personne est comme ça, si elle dit « je vais faire de la discrimination à l'embauche parce que je ne veux pas tel ou tel type..., de toute façon, quand la personne arrivera à l'entretien, l'entretien ne passera pas ! Donc... De toute façon tout le monde en revient, tout le monde en revient et nous on n'est jamais rentré dedans ! A un moment donné on s'est posé la question parce que la concurrence le faisait... et puis on n'est jamais allé jusqu'au bout." (M. Leroy, DRH Région, GE, Assurances-finances).

Certains d'entre eux pointent même le fait que cette pratique peut être contre-productive par exemple quand il s'agit d'embaucher des commerciaux d'origine étrangère pour atteindre un segment de marché particulier.

Une étude menée par le Crest montre que le CV anonyme dégraderait les perspectives des candidats issus de l'immigration ou résidents en ZUS car, d'après ses auteurs, les recruteurs qui connaissent l'adresse et le nom du candidat peuvent « justifier » certains signaux - *a priori* négatifs - du CV (comme des « trous » par exemple) (Beahagel, Crépon et Le Barbanchon 2011).

Une seule des interviewés exprime le fait que le CV anonyme a le mérite de donner une chance à certains jeunes de passer la première étape du CV et d'accéder à des entretiens auxquels ils n'accèderaient peut-être pas. Elle pense que c'est à la personne de faire ses preuves lors de l'entretien et de faire tomber les stéréotypes éventuels.

Les discriminations « positives »

A l'instar de la mise en place de CV anonymes, la discrimination positive est perçue assez négativement par la quasi-totalité des recruteurs. Elle est lue comme une atteinte à l'égalité et une injustice plutôt qu'un moyen de combattre les inégalités de traitement :

« Je suis plutôt contre... Dans l'absolu, je trouve cela plutôt injuste pour celui qui n'aura pas le critère requis et qui, du coup, sera discriminé par rapport à l'autre ! » (Mme Castel, RH, GE, Assurances-finances).

« Moi, le travailleur handicapé, il est hors de question que je fasse une politique de discrimination positive en faisant passer ces personnes-là... j'ai aucun souci à recruter un travailleur handicapé s'il répond à mon profil, je ferai le nécessaire pour adapter le poste etc... mais il faut qu'il réponde à mon profil ! Maintenant, embaucher une personne handicapée parce qu'elle est handicapée, c'est non, je refuse ! (...) Moi, personnellement, je suis complètement contre. Je suis désolée mais... Autant je n'ai pas de problème à ce que ce soit une femme qui ait le poste mais il faut qu'elle ait les compétences ! » (Mme Robin, RH, GE, Assurances-finances).

« Ce qui me gêne, c'est de se donner bonne conscience avec des quotas. Le recrutement, j'estime qu'il doit être « couleur locale » : quand on est à Marseille et qu'on embauche, on va être connoté

« couleur locale », on ne va pas avoir la même chose à Rennes ou ailleurs... » (M. Leroy, DRH Région, GE, Assurances-finances).

"En pratique, on ne fait pas de discrimination positive si c'est la question. Mais on ne fait pas non plus de discrimination négative." (Mme André, RH, GE, Agroalimentaire).

De son côté, Mme RAMEAU, DRH d'une PME d'ascensoristes, pense que les discriminations positives sont une grande hypocrisie. Elle nous fait part d'une expérience de recrutement au cours de laquelle elle souhaitait recruter une personne habitant un quartier précis pour bénéficier de certaines aides de l'Etat. Or, il lui a été impossible de spécifier ce critère dans les annonces. Elle a donc été obligée de recevoir un grand nombre de jeunes femmes pour en trouver une qui habitait le quartier.

Globalement, malgré un discours plutôt positif sur la lutte contre les discriminations *in abstracto*, il apparaît que les recruteurs, dans un registre d'action concrète, ne sont absolument pas prêts à pratiquer le recrutement par le CV anonyme ou les discriminations positives dans leur entreprise.

3 - Les pratiques potentiellement discriminatoires des recruteurs

La sélection d'un candidat pour un poste passe, par définition, par l'exclusion d'autres candidatures. Nous nous intéressons aux critères sélectionnés par les recruteurs lors du tri des candidatures. Car, si certains critères de choix ne sont pas illégaux, il n'en reste pas moins qu'ils entraînent une forme d'exclusion.

D'après l'enquête OFER, les critères de sélection d'un candidat les plus souvent cités par les recruteurs sont la motivation, la personnalité, la présentation/l'apparence/le soin et le contenu de l'expérience.

Tableau 21 : Critères pris en compte pour recruter (enquête OFER)

Références	55%
Durée de l'expérience	61%
Niveau de formation	62%
Disponibilité horaire	68%
Compétences techniques	72%
Disponibilité immédiate	73%
Façon de s'exprimer	75%
Contenu de l'expérience	77%
Présentation, apparence, soin général	81%
Personnalité	82%
Motivation	96%

Source : Dares, enquête « Offre d'emploi et recrutement », 2005.

Champ : procédures de recrutement abouties sur les postes en CDI.

Lecture : pour sélectionner les candidats, les employeurs ont tenu compte de leur motivation dans 96 % des recrutements

Il s'agit donc d'étudier maintenant, à travers le discours des recruteurs que nous avons rencontrés, quels sont les critères qui leurs semblent incontournables lors du choix d'une « bonne »

candidature et à l'inverse quels sont ceux jugés comme réhabilitatoires afin de comprendre la place du CV dans la sélection d'une candidature et les discriminations éventuelles qui en découlent. Pour ce faire, nous distinguerons différents types de critères : ceux liés aux compétences et connaissances, ceux relevant directement des 18 critères condamnables par la loi et ceux relevant de valeurs propres aux candidats.

Le tri des candidats selon des critères de compétences et connaissances

Lors du recrutement, le **diplôme** des candidats peut apparaître, selon les cas, comme un critère plus ou moins fondamental. Souvent considéré comme déterminant - car révélateur d'un niveau de connaissance, de compétences, de savoirs-faire mais aussi de « savoirs-être »... - il peut cependant parfois apparaître comme un critère secondaire.

Le diplôme est un critère essentiel pour les métiers qui demandent une compétence spécifique, des savoirs particuliers. Dans ce cas, il est cité comme l'élément central présidant au choix du candidat :

« Son CV nous a marqué un petit peu plus parce qu'il est exactement dans notre cible, (...) on essaye d'avoir des personnes BTS NRC... donc, forcément son CV nous a marqué plus que les autres... » (M. Attal, DRH, ETI, Agroalimentaire).

Mais si ces connaissances acquises lors du BTS sont importantes, elles ne suffisent souvent pas et doivent être complétées, selon le poste à pourvoir et la sensibilité du recruteur, par de l'expérience, une forte motivation, une personnalité, une « fibre » commerciale... voire même par la capacité du candidat à reprendre des études !

Par exemple, Mme Robin exige, pour les postes de commerciaux en produits financiers, non seulement un BTS mais également au minimum deux années d'expériences professionnelles dans le domaine de la prospection. En outre, il faut que les candidats aient une « très bonne déontologie » et possèdent surtout un très bon tissu relationnel, notamment au sein des professions libérales qui constituent la clientèle visée.

Nombre de recruteurs mentionnent s'orienter, ou non, vers le choix d'un BTS en fonction de la personnalité et du savoir-être qu'ils imaginent que les individus, possédant ce diplôme, ont. Le diplôme est, à leurs yeux, révélateur de traits de caractères et de qualités supposés :

« Nous souhaitons que nos assistantes aient un Bac + 2 parce que c'est une fonction très compliquée, ce n'est pas un simple poste de secrétaire... Et puis, tous nos collaborateurs ont fait des études, des écoles d'ingénieurs ou de commerce, donc quelqu'un qui a fait un peu d'études, ça montre qu'elle a fait un effort, c'est le signe d'une volonté de réussir, un signe de courage quand-même... et puis, c'est un métier complexe, il faut une bonne capacité à raisonner... » (Mme Rameau, DRH, PME, Ascensoriste).

A l'inverse, pour certains recruteurs, le diplôme peut être porteur de caractéristiques négatives. C'est le cas de Mme Robin, qui recrute principalement des diplômés de BTS pour des postes de commerciaux car elle estime que les diplômés de Bac + 5 sont trop exigeants :

« Je trouve qu'ils sont très difficiles en recrutement tous ces gens-là... alors que le bac + 2 sait qu'il va sur le terrain, qu'il est là pour apprendre et qu'il est beaucoup plus « open » en termes d'opportunité et il va être carrément moins chiant... il ne va pas me dire « je veux être cadre »... il prend son truc, il sait qu'il a fait un peu de commerce et va être plus à même d'apprécier ce que lui propose l'entreprise... Ils vont être moins formatés qu'un bac+5 qui sort et qui veut être cadre ! Ce n'est pas vrai ! Il a vu ça où ?! » (Mme Robin, RH, GE, Assurances-finances).

L'argumentation *contre* le diplôme peut suivre un raisonnement inversé. C'est le cas de M. Boulay qui est, quant à lui, très critique à l'égard des BTS. Pour lui, ce sont des jeunes qui n'ont pas été au bout de leurs études :

« Pour les jeunes de ma génération, ceux qui ont 40 ans aujourd'hui, sont ceux qui recrutent... ils ont une mauvaise image du BTS. Pour nous, le BTS, à l'époque c'était la punition ! Il ne fallait surtout pas faire de BTS. L'objectif c'était de faire de bonnes études, de faire de bonnes écoles pour avoir un bon boulot... Moralité : celui qui faisait un BTS, c'était un loser ! Et je pense, qu'encore aujourd'hui cette image, elle colle aux BTS. Un BTS, c'est un loser, quelqu'un qui n'a pas pu rentrer à la fac, qui n'a pas pu faire de vraies études ! Faire un BTS c'est un peu le truc « poubelle » quoi... c'est un jeune qui est pas allé jusqu'au bout quoi... ». (M. Boulay, Directeur d'exploitation, TPE, Nettoyage industriel).

Le diplôme renvoie au recruteur une interprétation sur la personne qui est liée à sa propre expérience et à sa propre vision du diplôme. Selon Anne-Chantal Dubernet (1996), lors du recrutement, rentrent en compte les propres représentations sociales des recruteurs. Les « procédures ne constituent pas vraiment une évaluation des qualités des individus à l'égard du travail. Plus encore, la définition des profils apprécie la qualité des individus à se conformer aux normes de leur groupe social ».

Une partie des interviewés considèrent le diplôme comme un élément non déterminant lors du recrutement, notamment quand il s'agit de postes de commerciaux. Ces derniers font alors leur choix en fonction de l'expérience, de la capacité d'adaptation du candidat, de la motivation ressentie lors de l'entretien, de la personnalité perçue ...

« On n'a pas de critères de type diplôme, ce qui nous intéresse avant tout sur la partie commerciale c'est la motivation, j'ai envie de rentrer chez R. et je vais vous dire l'impact que ça peut avoir hein, euh... j'ai envie de rentrer chez R., j'ai envie de vendre les produits de la gamme R. donc que l'on ait un Bac+5; un master, que l'on sorte d'une école de commerce ou qu'on ait à peine le bac ou qu'on soit titulaire d'un Cap Boucher...je prends des exemples exprès, peu importe, c'est la motivation, et la personnalité qui va derrière bien évidemment, mais c'est la motivation qui nous intéresse, bien sûr les parcours derrière ne sont pas les mêmes mais c'est la motivation qui nous intéresse avant tout ». (M. Attal, DRH, ETI, Agroalimentaire).

M. Boulay, quant à lui, recherche, au-delà du diplôme, une « personnalité » :

« Je ne regarde pas la formation, j'ai pas d'a priori sur la formation mais par contre, ce qui m'intéresse pas mal c'est ce qu'ils ont fait... notamment les activités... (...) « Bon le diplôme, c'est une façon de se présenter, c'est une clé d'entrée mais c'est avant tout des personnalités qu'on recherche » (M. Boulay, Directeur d'exploitation, TPE, Nettoyage industriel).

« Pour les commerciaux, demande minimum un bac + 2 « pour avoir un certain niveau... mais bon, c'est un métier où, ou on est fait pour ça ou on n'est pas fait pour ça... on peut avoir un Master plus ou un CAP moins... ou on est talentueux ou on l'est pas... c'est vraiment une fibre... la fibre commerciale, ça s'apprend pas quoi... A la base, soit on est fait pour ça, soit on n'est pas fait pour ça... » (M. Teissier, PDG, PME Photocopieurs).

« Motivation », « personnalité » comme critères pouvant supplanter celui du diplôme donc, tandis que d'autres privilégient la sacro-sainte « expérience » :

« Ce qui est important, c'est l'expérience professionnelle... le diplôme est secondaire. Je vais accorder de l'importance à l'expérience professionnelle, les stages... (...) Un diplôme n'achète pas tout... » (Mme Delabre, RRH, GE, Distribution).

« La formation arrive en second plan. (...) Le Bac+2 n'est pas obligatoire. Mon expérience me montre que le Bac+2 est mieux, mais c'est l'expérience professionnelle qui est plus importante ! » (M. Zanetti, Directeur des ventes, PME, Sécurité électronique).

Si les employeurs peuvent éventuellement faire l'impasse sur le critère du diplôme, il est en effet plus difficile pour eux de passer outre le fait que le candidat ait déjà acquis une **expérience professionnelle**. En effet, la majorité exige au minimum deux ans d'expérience après le diplôme. Ce qui révèle un paradoxe entre la volonté d'embaucher des jeunes et celle d'exiger de l'expérience de leur part.

« En entreprise, on n'a pas de temps à donner à un jeune qui sort tout de suite de sa formation pour le former, le former au métier, le former à des produits... C'est pas très compliqué en soi si le candidat a déjà de l'expérience derrière lui dans un domaine par exemple de la vente (...) Ce que les entreprises recherchent c'est que le candidat soit tout de suite opérationnel. » (M. Bonin, Directeur d'un cabinet de recrutement).

Lorsque certains s'intéressent à la candidature d'un jeune sortant du système scolaire, ils vont alors orienter leur choix par rapport aux petits boulots et emplois d'été effectués, à l'expérience en vie associative ou à une éventuelle expérience à l'étranger. Tous s'accordent à dire que les jeunes sortis d'alternance ont plus de chance d'être embauchés que les jeunes sortants de formation initiale. Cette expérience est d'autant plus appréciée qu'elle apporte une connaissance du secteur d'activité voire une connaissance des pratiques des entreprises concurrentes.

Comme l'a déjà montré l'enquête OFER, l'expérience joue donc un rôle très important dans le recrutement d'un salarié : *« pour huit recrutements sur dix, l'employeur déclare qu'il aurait pu embaucher quelqu'un de moins diplômé mais de plus expérimenté, et pour près de six recrutements sur dix qu'il n'aurait pas embauché quelqu'un de moins expérimenté, même plus diplômé »* (Garnier et Lutinier, 2006). Cette quête du candidat aguerri traduit certes un besoin de compétences immédiatement efficaces mais également le désir d'une assurance sur la maturité du candidat. Les recruteurs estiment ainsi qu'après deux à trois ans d'expérience, les jeunes sont plus matures, ont une connaissance de la vie en entreprise et en ont acquis les codes :

« Dans l'assurance, il ne faut pas être trop jeune, il faut avoir un peu vécu... Et puis l'assurance est un métier difficile, il faut s'accrocher... Or quelqu'un qui aura subi un 1er échec professionnel ou dans ces études va s'accrocher beaucoup plus qu'un autre ! Il faut avoir un peu de maturité, avoir déjà un peu « bourlingué » pour être un peu autonome. » (M. Leroy, DRH Région, GE, Assurances-finances).

Toutefois, si l'expérience est considérée comme un plus auprès des recruteurs, elle peut parfois traduire, à leurs yeux, une instabilité qu'ils peuvent sanctionner lors du tri des CV. Car si une expérience professionnelle est systématiquement demandée, trop d'expériences peuvent apparaître suspectes :

« Ce qui va m'alerter, c'est un enchaînement d'expériences dans plusieurs sociétés différentes... pour moi, ça peut être de l'instabilité. » (M. Marion, Directeur, PME, Gestion et transmission).

« Pour le dernier recrutement d'assistante commerciale, j'ai reçu environ 80 CV. Sur ces 80, j'en ai retenu seulement une quinzaine. La plupart du temps, la filière était trop en décalage avec ce que j'attendais... ou bien la personne avait déjà fait trop d'entreprises... pour moi, c'est une preuve d'instabilité » (Mme Rameau, DRH, PME, Ascensoriste).

« Le fait que ce monsieur soit marié avec un enfant de 10 ans, m'a apparu un critère de stabilité... Etant donné que ce candidat avait beaucoup changé d'employeurs, le fait qu'il ait un enfant de déjà 10 ans, ça m'a sécurisé dans le sens où c'était quelqu'un, malgré tout, de stable... » (Mme Castel, RH, GE, Assurances-finances).

Egalement à l'affût du « trou dans le CV », de la bifurcation, du changement d'entreprise récurrent, ... le recruteur souhaite souvent une stabilité sans faille, un parcours sans faute :

« Quand je regarde un CV, je regarde l'expérience professionnelle, le nombre d'expériences, s'il y a un temps mort entre deux expériences, je veux savoir pourquoi, et après je rentre dans le corps du CV... » (Mme Combier, DRH, GE, Aéronautique).

« Dans le CV, je regarde essentiellement le parcours professionnel antérieur, sa cohérence, je vérifie qu'il n'y a pas de trous, pas de bifurcations... que le C.V soit cohérent, comment il explique son expérience... » (M. Lambert, RRH, GE, Electricité).

Dans une conjoncture difficile, à l'heure où la concurrence entre les candidats est exacerbée, les recruteurs recherchent plus que jamais le candidat « parfait » et laissent peu de places aux jeunes sans aucune expérience....

Le tri des candidats selon des critères condamnables par la loi

**** L'âge (ou l'appartenance à « la nouvelle génération »)***

Le manque d'expérience, le manque de maturité et le manque de motivation font parties des caractéristiques rédhibitoires pour les recruteurs. Or, ces caractéristiques sont souvent dans leur esprit assignées à la jeunesse. Le fait d'appartenir à la « nouvelle génération » va donc être stigmatisé par certains recruteurs et va potentiellement être un obstacle à l'embauche de candidats jeunes. Leur prétendue tendance à « zapper » d'une chose à l'autre va se conjuguer à un manque de maturité lié à leur jeune âge. Cette sociologie spontanée, et les concepts médiatiques tels que celui de la « Génération Y », vont sous-tendre bon nombre d'argumentaires :

« On a des problèmes de recrutement parce que les salaires ne sont pas attrayants, ce qui est d'autant plus compliqué avec la génération Y !... (...) Mais c'est vrai que je trouve qu'il y a souvent des problèmes avec les jeunes qui manquent de motivation... la génération Y est très zappeur ! » (M. Faure, DG, PME, Agroalimentaire).

« On touche un peu à ce qui... à un phénomène générationnel, de, de, de,... Il y a vraiment deux sortes de jeunes : il y en a qui arrivent avec la tête bien faite, matures, avec des projets et puis il y en a d'autres qui sortent vraiment du nid quand même... je ne sais pas comment le dire autrement, ils sortent vraiment du nid, ils sont pas ... je dirais humainement... ça n'a rien à voir avec les compétences techniques, leur capacité cognitive à apprendre, mais ils ont, affectivement je ne trouve pas le mot, mais ils sont pas dégrossis encore... » (M. Vaugier, Directeur régional, GE, Electricité).

« Et puis, les jeunes qui ont 22-23 ans, ils ont encore beaucoup de choses à apprendre... apprendre à être autonome. Les jeunes d'aujourd'hui... l'abandon des parents, l'abandon de l'éducation parentale... c'est grave quoi ! Y a un abandon total, de la plus petite entité sociétale, c'est à dire la famille jusqu'à la société en général sur la partie éducation des jeunes... » (M. Boulay, Directeur d'exploitation, TPE, Nettoyage industriel).

Pas assez matures, certains des jeunes actuels manqueraient donc d'autonomie. Mais ils appartiendraient également à une génération où la « valeur travail » est en berne. Leur supposée moindre appétence pour le travail effraie bon nombre de recruteurs :

« Je trouve que la valeur travail n'est pas la même qu'il y a 20 ou 30 ans en arrière... (...) Ils n'ont effectivement pas ce respect qu'on peut avoir dans une entreprise comme la nôtre ou on rentre et on n'en sort qu'à la retraite.... Les nouvelles générations prennent ce qu'il y a prendre et veulent faire une grande différence entre leur vie privée et leur travail... Ils sont moins tournés vers leur

progression professionnelle.... Il faut leur rappeler leurs droits mais surtout leurs obligations.... Les jeunes ont un problème de maturité ». (Mme Palin, RRH, GE, Electricité)

« Le problème avec les jeunes aujourd'hui dans le métier, c'est que l'on n'est pas du tout sédentaire et c'est compliqué, c'est dur de trouver du monde... nous notre boulot, il est dehors et c'est pas toujours en face du bureau, ça peut parfois être à 200 bornes hein...on fait un métier où il faut accepter de se déplacer, forcément, et c'est pas facile... pas tout le monde n'a envie de se déplacer et on ne sait pas comment faire... des fois il faut être à 9h chez le client et si le client est à Montpellier, il faut être à 9h à Montpellier... » (M. Zanetti, Directeur des ventes, PME, Sécurité électronique).

Pour autant, si réticence il peut y avoir vis-à-vis du jeune âge des candidats, certains recruteurs voient en eux des potentialités que des candidats plus âgés n'auraient pas. Ainsi, M. Faure admet que le fait d'appartenir à « la génération Y » n'a pas que des inconvénients :

« Ils n'ont pas que du négatif... ils ont aussi du positif, essayons de tirer profit du positif ! Ce sont des natifs d'informatique... » (M. Faure, DG, PME, Agroalimentaire).

De même, M. Marion, directeur d'une PME, préfère recruter des jeunes pour « *pouvoir les former facilement* » et « *investir sur eux* ». C'est ce que nous explique également Mme Robin qui souhaite que le salarié qu'elle va recruter puisse se former facilement aux méthodes de vente de son entreprise, quitte à discriminer, au contraire, les personnes trop âgées :

« Au-delà de 55 ans, on est déjà formaté à un certain type de méthodes... Or nous, nous avons nos propres méthodes de vente ! Donc, il faut savoir si à ces âges-là, ils vont être capables d'intégrer la nouveauté ! Et il est clair qu'au-delà de 55 ans, les gens ne changent pas leur méthode, je ne sais pas si c'est parce qu'ils n'ont pas la capacité d'intégrer de nouvelles méthodes... ils sont dans les méthodes qu'ils connaissent et nous, ce n'est pas forcément ce qu'on veut ! » (Mme Robin, RH, GE, Assurances-finances).

Quel que soit le cas de figure, en faveur de candidats plutôt jeunes ou au contraire en faveur de candidats plus âgés, les recruteurs énoncent clairement que le critère de l'âge est une donnée dont ils tiennent compte dans leur choix du candidat. Du candidat ou de la candidate. Car si aucun tabou ne vient brouiller leurs discours sur l'âge, leur parole est tout aussi libre sur le critère du sexe...

*** Le sexe (comme synthèse des qualités que l'on recherche)**

Lorsqu'on aborde la question du sexe des candidats potentiels, rares sont les recruteurs qui déclarent ne tenir aucun compte de cette dimension. Seulement deux recruteurs, sur les trente que nous avons rencontrés, considèrent que le sexe des candidats n'a eu aucune incidence sur le choix de la personne effectivement recrutée. Pour ces employeurs, les « compétences » professionnelles transcendent totalement les autres caractéristiques de la personne qu'ils recrutent :

« C'était un homme, mais ça aurait aussi bien pu être une femme, c'est indifférent ! » (Mme Combier, DRH, GE, Aéronautique).

« En général, c'est après que je me dis « tiens, c'est une femme que j'ai présélectionnée... » (...) Voilà, il n'y a ni de discrimination positive, ni négative... (...) Je suis vraiment calée sur les compétences et l'adéquation entre les compétences [et le poste]... enfin, vraiment le corps du CV, la lettre de motivation et le besoin interne. » (Mme Berton, DRH, GE, Traitement des eaux).

Mais ces deux cas sont les exceptions qui semblent confirmer la règle. En effet, pour la grande majorité des recruteurs interrogés, même si cette dimension est souvent décrite dans un premier temps de l'entretien comme un critère secondaire qui arrive loin derrière les compétences requises,

l'expérience professionnelle etc., reste qu'elle apparaît assez rapidement comme composante intégrale de la « personnalité » des candidats. Même si tous les recruteurs ne sont pas aussi péremptores que Mme Rameau lorsqu'elle nous explique que, « *quoiqu'on en dise, il y a des métiers pour les hommes et d'autres pour les femmes... c'est comme ça, c'est tout !* », reste que les qualités attendues chez la personne que l'on souhaite recruter sont souvent assignées « naturellement » à l'un ou l'autre sexe. Ainsi, que ce soit, dans le cadre d'un rejet assumé de l'un ou l'autre sexe pour le poste à pourvoir, ou au contraire, dans le cadre du souhait de voir ce poste occupé par une femme plutôt que par un homme (ou inversement), le sexe des candidats apparaît, dans tous les cas, un indicateur fiable de qualités, de caractéristiques recherchées par le recruteur :

« Je trouve que les femmes sont d'excellents managers, et surtout d'excellents pédagogues ! Moi, quand j'ai besoin de chefs d'équipes, j'ai besoin d'animateurs... Ce qui est important, c'est le côté « pédagogique », c'est le côté « pouponnage » j'allais dire... » (M. Boulay, Directeur d'exploitation, TPE, Nettoyage industriel).

« On n'a pas beaucoup de femmes commerciales parce que c'est un métier très difficile... il n'y a rien d'acquis, et puis il y a des objectifs à atteindre ! (...) Les femmes ont peut-être un peu plus besoin de sécurité. Et puis c'est un métier où... [se reprenant :]... non, on ne porte plus de machines maintenant, donc c'est plus tellement ça... Mais c'est un métier difficile quoi... c'est un métier difficile... parce qu'il faut argumenter, il faut se battre contre la concurrence... Oui, c'est un métier beaucoup plus difficile. » (M. Teissier, PDG, PME Photocopieurs).

Paradoxalement, la démarche de vouloir contribuer à encourager la mixité dans les équipes et la parité dans l'entreprise se conjugue, la plupart du temps, avec un discours empreint de présupposés sexistes :

« Pour l'instant, chez nos commerciaux, il y a seulement 30% de femmes. Moi, j'aimerais qu'il y en ait 50%. Donc, j'aimerais embaucher beaucoup plus de femmes sur ces postes. Pourquoi ? Parce que les commerciaux évoluent ensuite vers les postes de managers et je voudrais qu'il y ait beaucoup plus de mixité. On vit vraiment dans un monde d'hommes ! J'ai été une des premières femmes manager dans cette entreprise et il a vraiment fallu que je montre « les crocs »... En plus, je pense que le métier de manager est un métier pour les femmes : les femmes savent faire passer beaucoup plus de choses avec de la douceur... elles arrivent à faire passer certains messages alors que les hommes sont beaucoup plus brusques, beaucoup plus « rentre-dedans ». C'est vrai que les femmes peuvent quelquefois être moins disponibles en temps, mais en revanche, elles sont beaucoup plus organisées que les hommes... elles perdent beaucoup moins de temps qu'eux et, finalement, elles sont beaucoup plus efficaces ! » (Mme Castel, RH, GE, Assurances-finances).

L'assignation de certaines qualités nécessaires à certains postes n'est donc pas aléatoirement répartie sexuellement. Si ce phénomène n'est pas nouveau, il connaît même ces dernières années un regain de vitalité. Par exemple, le processus de féminisation des emplois d'encadrement dans les entreprises est porté, notamment dans la presse spécialisée, par une rhétorique de la valorisation des différences hommes/femmes. Une étude sur le discours véhiculé dans certains ouvrages comme les manuels de management édités au cours de ces quinze dernières années montre que cette littérature intègre, sans toujours le nommer ou le questionner, le postulat selon lequel les différences entre hommes et femmes s'expliquent par un ordre biologique naturel : « Pour certains, cet ancrage naturel des différences entre hommes et femmes justifierait l'existence et la persistance de métiers et de postes sexués. En effet, selon eux, les différences cérébrales, hormonales et psychologiques entre hommes et femmes sont fondamentales en ce sens qu'elles ne les prédisposent « naturellement » ni aux mêmes métiers ni aux mêmes postes et ne donnent ni les mêmes envies professionnelles ni les mêmes comportements. » (Jonas et Séhili, 2007). D'après ces auteurs, les « compétences féminines » sont même actuellement érigées en formule salvatrice

pour accroître les performances des entreprises car, leurs capacités « naturelles » à l'organisation (double journée oblige...), la négociation, le management (famille plus ou moins nombreuse oblige...), etc., sont autant d'atouts que les femmes peuvent désormais investir dans la sphère productive en accédant à des fonctions de cadres par exemple.

Les qualités supposées des femmes sont également parfois avancées pour pouvoir répondre davantage aux attentes des clients de l'entreprise...

« Par ailleurs, dans ce métier, les clients font davantage confiance aux femmes, donc être une femme à ces postes, là, c'est un atout ! » (Mme Castel, RH, GE, Assurances-finances).

« Pour le métier de commercial, c'est mieux d'être une femme (...) parce que nos clients sont des hommes, du coup, c'est un peu plus facile... par rapport à la relation clients, elle fera plus facilement passer de choses à un client qu'un garçon, elle sera plus écoutée, c'est pas la même relation de force qui s'emploie... » (M. Zanetti, Directeur des ventes, PME, Sécurité électronique).

...ou au contraire, être considérées en inadéquation avec l'image de l'entreprise ou avec celle du produit vendu :

« Je pense que nos clients seraient surpris de voir une femme débarquer sur leur parc de machines, en plus le métier est ingrat, mais pourquoi pas... » (M. Jolivet, Directeur, TPE, Equipements industriels)

« On a peu de femmes dans nos équipes de commerciaux parce que l'alcool c'est un produit surtout « masculin » » (M. Attal, DRH, ETI, Agroalimentaire).

De même, ces qualités ou défauts typiquement « féminins » vont devenir, dans certains cas, un des paramètres essentiels à l'« équilibre » nécessaire dans la composition des équipes, que le recruteur va devoir prendre en compte au nom du besoin du collectif :

« Clairement il m'est arrivé de privilégier un homme dans un recrutement pour un poste de comptable, parce qu'il n'y avait que des nanas dans l'équipe, on se serait cru dans un poulailler ! ça se volait dans les plumes du matin au soir, et à la fois lui, il avait déjà cette compétence d'apaiser...ça, c'était indépendamment du genre, il était comme ça, il avait ce côté et, en plus, c'était un homme... » (Mme Launay, DRH indépendante).

« Ben, les chefs d'agence sont tous des hommes donc, ça fait les binômes homme/femme. De toute façon, ils ne veulent que des femmes comme assistantes... Et puis, l'assistante est souvent la seule présence féminine dans une agence ! Les chefs, les ingénieurs et les techniciens sont pratiquement tous des hommes, on ne va donc pas, en plus, embaucher un homme comme assistant ! ». (Mme Rameau, DRH, PME, Ascensoriste).

Dans l'imagerie patronale et politique ambiante, tout semble donc prétexte à la mixité professionnelle, quitte parfois à valoriser et à promouvoir, paradoxalement, les « différences » entre les femmes et les hommes (Séhili, 2005). L'argumentaire de la grande majorité des recruteurs rencontrés est essentiellement basé sur la valorisation de spécificités féminines opposées à celles des hommes. Les femmes sont considérées comme porteuses de valeurs et de qualités qui permettent d'« humaniser » les entreprises, le collectif de travail, grâce notamment à leurs « compétences » relationnelles. Pour autant, parfois, le fait d'être une femme peut ne pas suffire et il faut aussi dans certains cas, de surcroît, être jeune :

« Je cherche des assistantes plutôt jeunes. La moyenne d'âge dans les bureaux est de 30 ans... et à 50 ans, se sont plus des mères que des assistantes ! Il faut quand-même garder une cohérence dans les équipes... » (Mme Rameau, DRH, PME, Ascensoriste).

... sans pour autant, être trop jolies !

« J'ai tendance aussi à retirer les photos des CV des demoiselles quand je dois les passer aux managers... la plupart des managers sont des hommes et certains prennent les entretiens RH pour des entretiens de cœur... donc j'anonymise les CV quand la personne est un peu trop jolie... pour être très claire...(...) Chez nous, ils y a beaucoup d'hommes, ils sont très machos et ils ont le pouvoir... ils ont le pouvoir sur tout et il y a beaucoup d'histoire de fesses... donc moi je fais très attention à ces choses-là... Donc une fille qui serait trop jolie et que je trouve un peu limitée en termes de culture générale, je la recale.» (Mme Robin, RH, GE, Assurances-finances).

Par ailleurs, et plus classiquement, une autre dimension entrave clairement l'accès des (jeunes) femmes à certaines entreprises : celle de la charge familiale, réelle ou potentielle. Le critère de la « disponibilité horaire », souvent considéré comme très important est alors mis en avant pour justifier de son appréhension à recruter une femme pour le poste. La combinaison des critères « sexe », « âge » et « situation matrimoniale » des candidats, et principalement des candidates, est alors lue par les recruteurs comme des indices permettant de juger des problèmes potentiels à venir :

« Nos profils sont très administratifs donc notre société est très féminisée.... ce qui est un problème à mon sens, car elles sont jeunes et en âge de fonder une famille. En ce moment, il a 3 personnes en congé maternité.... C'est vrai que si je dois choisir entre un homme et une femme en short-list, je choisirais plutôt l'homme... Le fait que les femmes soient en congé maternité ou parental déstructure l'organisation de la société. (...) Je trouve que les jeunes d'aujourd'hui, et notamment les jeunes femmes, sont peu motivées par le travail. Elles ont plus pour objectif de fonder une famille que de faire carrière. Quand je leur demande de faire des heures supplémentaires, même payées, j'obtiens souvent des refus... » (M. Marion, Directeur, PME, Gestion et transmission).

« C'est sûr que si je reçois une jeune femme qui vient de se marier depuis peu, je vais lui demander si elle compte avoir un enfant dans les six mois à venir... Moi : « Et si c'est un jeune homme ? ». Lui : « ben c'est sûr que si c'est un jeune homme et que c'est sa femme qui est enceinte, il ne va pas avoir les mêmes problèmes que si c'est une jeune femme qui est enceinte.... C'est un métier où on fait de la route, c'est compliqué, il faut monter les étages... donc forcément ça va poser des problèmes... » (M. Teissier, PDG, PME Photocopieurs).

« La disponibilité horaire, c'est un critère essentiel pour ces postes [de commerciaux] ! (...) La situation matrimoniale, c'est essentiel aussi... On se renseigne sur quelle organisation met en place la personne pour récupérer ses enfants le soir... sur quel âge ont les enfants... sur ce que fait l'époux... Les 12 premières semaines sont des semaines de formation à Marseille, donc il peut y avoir des difficultés... Même pour des hommes d'ailleurs ! Par exemple pour ceux qui ont une garde alternée, comme c'est de plus en plus le cas... ». (Mme Robin, RH, GE, Assurances-finances).

Quelle que soit la préférence - pourvoir le poste par une femme ou au contraire par un homme - les discours des recruteurs pour justifier de leurs choix pour l'un ou l'autre sexe reposent invariablement sur une rhétorique selon laquelle la différenciation des compétences et des comportements entre les femmes et les hommes sont évidentes, figées. Selon Irène Jonas (2005), cette offensive d'une « naturalisation » des différences est elle-même productrice d'un renouvellement des modes et des formes de la domination masculine.

*** L'origine étrangère (ou le critère dont on ne parle pas...)**

Alors que le *testing* exprime clairement une discrimination en défaveur des jeunes **d'origine étrangère**, le discours des recruteurs est, quant à lui, plutôt tempéré. En effet, aucun recruteur n'aborde spontanément le critère de l'origine comme critère de sélection des candidats alors qu'ils ont pu le faire, comme nous l'avons évoqué précédemment, avec d'autres critères tout autant

discriminatoires. De même, lorsqu'on aborde directement la question, la grande majorité d'entre eux rétorquent que l'origine des candidats n'est, en aucun cas, un critère de sélection :

« J'embauche une personnalité... pas une origine ! Dans ma société, il y a des Arabes, des noirs, des blancs,... des gens des quartiers Nord, des quartiers Sud,... Je m'en fous d'où ils viennent ! » (M. Marion, Directeur, PME, Gestion et transmission).

« Il n'y a aucune discrimination... c'est vraiment très ouvert, c'est normal quoi je veux dire, il n'y a pas de... Il y a des origines étrangères... Aujourd'hui, il n'y a pas de problèmes du tout. » (M. Zanetti, Directeur des ventes, PME, Sécurité électronique).

De surcroît, certains se disent même prêts à sanctionner une personne qui discriminerait dans l'entreprise :

« On a quand même une valeur qui est l'humain, un manager qui s'amuserait à pratiquer la discrimination (sur l'origine), il serait vite sanctionné ! » (Mme Combiér, DRH, GE, Aéronautique).

Quand le problème est évoqué, c'est uniquement en ce qui concerne les personnes de nationalité étrangère, et ce, par rapport aux complications administratives ou d'interdiction totale dans des secteurs particuliers. Les seuls qui sortent d'un discours « politiquement correct » en évoquant clairement l'existence de la discrimination sur ce critère sont des professionnels de l'intermédiation sur le marché du travail (agences d'intérim, cabinet de recrutement) à propos de certains de leurs clients :

« Je mentirais si je disais que certains de mes clients ne sont pas attachés à la couleur de peau (...) Je comprends, je ne partage pas mais je peux entendre ces arguments disant qu'être à l'accueil, voilà, il faut essayer de trouver celle qui va faire le plus l'unanimité » (Mme Launay, DRH indépendante).

« Je suis intransigent face à ce type de situation... et si le client veut faire de la discrimination, je suis prêt à ne pas signer le contrat ! » (M. Bonin, Directeur d'un cabinet de recrutement).

Tout comme l'origine étrangère, le **quartier de résidence**, en tant que zone sensible, est un critère dont les recruteurs disent ne tenir aucun compte. Seul, le lieu de résidence, en termes de localisation géographique dénuée de tout stigmatisme, est éventuellement examiné. En somme, si l'adresse du candidat se révèle *in fine* un élément primordial dans le choix du recruteur, c'est parce que la plupart d'entre eux souhaitent que leurs salariés habitent à proximité de leur lieu de travail. C'est ce que nous précise M. Marion, Directeur d'une société de gestion de télétransmission, qui préfère que la personne recrutée soit de Marseille-même pour éviter les problèmes de transport. De son expérience, les personnes venant de loin finissent toutes par démissionner.

Lorsqu'un lieu de résidence est réhivitoire pour un recruteur, cela est toujours énoncé comme lié à l'accessibilité du lieu de travail. En revanche, aucun d'entre eux n'a jamais évoqué la réputation de certains quartiers tels que les « quartiers nord » à Marseille par exemple. Tout se passe comme si les recruteurs semblaient faire fi de la stigmatisation de certains quartiers et des populations qui les composent. Au contraire, la seule fois où cette question est évoquée par un recruteur marseillais, le fait d'habiter les quartiers nord est alors décrit comme un atout, un élément positif en termes de potentielle extension du réseau commercial que pourrait apporter le candidat issu dudit quartier :

« Quand on embauche quelqu'un, on l'embauche avec son tissu relationnel car pour monter un business, il faut déjà connaître du monde (...) parce que, comme je vous disais, je trouve ça

intéressant de rencontrer quelqu'un qui arrive d'un certain quartier de Marseille, s'il vaut la peine, il est hors de question de le sanctionner parce qu'il habite là ! » (Mme Robin, RH, GE, Assurances-finances).

Dans ce cas, le lieu de résidence est important mais uniquement eu égard au réseau auquel il renvoie, en ce qui concerne l'ancrage dans un secteur géographique et les potentialités de développement d'un segment de marché. Cette neutralité apparente vis-à-vis des origines étrangères de certains candidats ou de leur appartenance à des quartiers « difficiles » peut même être assortie d'un discours positif, reposant sur une image fantasmée de ces jeunes :

« Je me moque de la nationalité ou du pays d'origine des candidats ! Au contraire : les jeunes des milieux défavorisés sont souvent les meilleurs vendeurs parce qu'ils ont la niaque !... Et puis, en plus « dans ces milieux-là », on peut avoir de très très bons réseaux et donc des clients potentiels. » (Mme Castel, RH, GE, Assurances-finances).

« On ne catalogue pas par rapport à ça ! On voit au coup par coup... Mais on sent qu'il y en a tellement, dans ces quartiers-là, qui veulent tellement s'en sortir, qui veulent déplacer des montagnes... ils veulent tellement se battre, dans le bon sens du terme, qu'ils vont s'accrocher quoi ! » (M. Leroy, DRH Région, GE, Assurances-finances).

Au-delà des 18 critères « prohibés » par la loi, d'autres critères sont pris en considération par les recruteurs. Critères qui ne relèvent ni de la compétence ni de la connaissance du candidat mais qui sont davantage des valeurs « intrinsèques »

Le tri des candidats selon des critères "intrinsèques"

Les analystes de la conversation ont montré combien un échange entre deux interlocuteurs n'allait pas de soi, *a fortiori* lorsque celui-ci comportait un enjeu important, comme c'est le cas dans un entretien d'embauche (Marchal 1999). Dans ce cadre, l'évocation des loisirs des candidats va donc être un moment au cours duquel certains recruteurs « amènent » volontairement le candidat sur un autre terrain que celui de la sphère professionnelle pour le décontracter et lui permettre de « casser un peu la barrière » entre les deux protagonistes de l'interaction. Par exemple, Mme Palin nous explique qu'elle pose systématiquement aux candidats des questions sur « leurs réussites » et « leurs fiertés » dans le but de leur permettre de se valoriser. Parler des activités extra-professionnelles est alors considéré comme un moyen de faire oublier la situation de déséquilibre entre les deux parties et de créer les conditions à un échange plus détendu, plus serein :

« Si par hasard on partage la même passion pour un sport, on peut échanger là-dessus (...) ça peut donner lieu à un échange et en général lorsqu'il y a un vrai échange au cours d'un entretien (...) ça permet finalement de casser un peu cette barrière qu'il y a entre le recruteur et le candidat, d'aller au fond des choses, en général c'est à ce stade-là que l'on se détend et que l'on peut, finalement, un peu plus cerner la personne que l'on a en face de soi. » (M. Bonin, Directeur d'un cabinet de recrutement).

Au-delà de cette mise en situation, les loisirs évoqués, que ce soit au stade de la lecture du CV ou lors de l'entretien en face à face, vont également et surtout permettre aux recruteurs de tenter de cerner les traits de la « personnalité » des postulants. Les face à face avec les candidats constituant une source majeure d'incertitudes, les différents thèmes abordés pendant l'entretien vont être autant d'occasions de connaître au mieux la personne à qui ils ont affaire. Ainsi beaucoup de recruteurs vont estimer que les activités exercées en dehors de la sphère professionnelle vont être autant d'indices qui vont leur révéler leurs qualités, leurs « compétences humaines » et leurs

valeurs. Si certains recruteurs, comme Mme Robin, disent ne s'y intéresser que de manière très secondaire, principalement pour repérer « *des gens originaux et épatants* », d'autres déclarent au contraire y accorder une importance toute particulière en ce qu'elles permettent de cerner réellement la personnalité du candidat. Pour M. Boulay, la connaissance des activités extra-professionnelles prime même sur celle des autres dimensions plus traditionnelles rencontrées dans un CV, telles que la formation initiale ou les expériences professionnelles antérieures :

« Qu'est-ce que je regarde dans un CV ?... Je ne regarde pas la formation. J'ai pas d'a priori sur la formation mais, par contre, ce qui m'intéresse pas mal c'est ce qu'ils ont fait... notamment les activités... parce que franchement, les trucs « basiques » : toutes la liste des expériences professionnelles avec tous les emplois de magasiniers... je m'en fous ! je ne les regarde même pas ! (...) Non, c'est plutôt ce qu'il a fait en dehors... un BAFA, l'encadrement d'enfants, les activités de loisirs... à travers ça, j'arrive à cerner les personnes... Par exemple : entre celle qui va me dire qu'elle aime les ballades en forêts, le cinéma, la lecture, les voyages et aussi pour certaines, la famille - ce que j'apprécie énormément d'ailleurs, j'aime bien, c'est honnête, c'est transparent !- et d'autres qui me disent : kart, motocross, sports mécaniques... bon... J'aime les deux, mais je classe les gens différemment... pour avoir des profils différents quoi. Par exemple, quelqu'un qui me dit : « lecture, ballade » c'est plutôt quelqu'un de réfléchi... c'est important les gens réfléchis dans notre métier... ou alors quelqu'un qui est plutôt dans la compétition, c'est un autre profil ! Un jour j'ai embauché un gars, il n'avait aucune formation ! Vous savez pourquoi je l'ai embauché ? Parce qu'il arrivait de Corse et il arrêtait sa carrière professionnelle de football ! J'ai donc embauché un footballeur, pour son esprit d'équipe car je l'avais embauché pour animer un atelier qui était difficile à gérer... et ben même s'il ne connaissait strictement rien à notre métier, j'ai embauché un footballeur ! Voilà, c'était un pari total, mais ça fonctionne ! » (M. Boulay, Directeur d'exploitation, TPE, Nettoyage industriel).

« Ce que l'on aime dans nos métiers à nous, c'est que les gens soient un petit peu bricoleurs quand même... voilà, c'est vrai que l'on va regarder un peu ce loisirs là... qu'il soit un peu curieux, on a besoin de gens curieux dans notre métier donc c'est vrai que si l'on sent dans le CV, ça se sent ce genre de chose hein... ça peut compter, en tout cas, ça peut différencier on va dire mais ça bloquera pas beaucoup à l'embauche, il ne faut pas exagérer non plus, mais si on doit faire un choix quand il y a trop de CV, oui... » (M. Zanetti, Directeur des ventes, PME, Sécurité électronique).

Parmi les activités extra-professionnelles, le sport tient une place privilégiée dans les discours des recruteurs. Souvent perçue comme une activité saine et empreinte de « valeurs » proches et nécessaires à l'entreprise (telles que la compétition, le dépassement de soi...) et aux équipes de travail (la coopération, l'esprit d'équipe...), la pratique régulière d'un sport – et *a fortiori* lorsqu'il est exercé en équipe et/ou en compétition, est fortement appréciée et permet même, dans certains cas, de compenser d'éventuels stigmates dont des candidats seraient porteurs eu égard à leur milieu social d'appartenance et/ou à leurs origines :

« C'est sûr que si la personne a fait du sport de haut niveau, et un sport d'équipe, c'est quelqu'un qui va s'intégrer dans les équipes... » (M. Teissier, PDG, PME Photocopieurs).

« Quand j'ai recruté ma petite jeune qui est en DUT GEA, elle est sportive de haut niveau... Théoriquement, il y a quelque chose derrière quelqu'un qui est sportif de haut niveau : au niveau de la motivation, la cohésion, le travail d'équipe... Elle est dans une équipe de hand, normalement, c'est des valeurs qu'on porte en entreprise... bon, je sais que si je l'ai recrutée elle, c'est parce que derrière son activité sportive de haut niveau, elle devait porter des valeurs... donc c'est ça qui m'a également intéressé » (M. Lambert, RRH, GE, Electricité).

« Ma collaboratrice est une ancienne sportive et c'est vrai que les gens qui font du sport, c'est quelque chose qu'elle aime bien. Dans l'entretien ça permet de capter des trucs, par rapport au sport qu'ils font etc... Par exemple on a recruté quelqu'un qui vient des quartiers Nord [de Marseille]. Quand on voit son prénom et son nom on voit tout de suite d'où il vient... Mais, en fin de compte, il est super ! Dans son quartier, il était un peu médiateur, il s'occupait de gamins dans une

équipe de foot, on s'est dit celui-là il faut le prendre ! Parce qu'on sait que tout ce qu'il fait au quotidien, comment il occupe son temps libre c'est nickel quoi ! » (M. Leroy, DRH Région, GE, Assurances-finances).

Ce qui se joue ici, c'est cette volonté du recruteur, clairement exprimée, de connaître au mieux l'individu qu'il a en face de lui, bercé par l'illusion qu'il pourrait avoir accès à une « vérité » de l'autre (Dubernet 1996). Sur le même registre, les signaux que peuvent donner à voir les candidats à travers l'interaction telles que leur apparence, leur manière de se tenir, de s'exprimer, de dire bonjour, etc... sont autant de perches que le recruteur va saisir pour tenter de détecter le candidat idéal. Une grande partie des entretiens de recrutement est en effet destinée à cerner chez les candidats leur « personnalité » entendue au sens d'aptitudes, de dons, de qualités et compétences naturelles, etc... indépendamment de leurs savoir-faire, compétences techniques, niveau scolaire ou expériences professionnelles antérieures. Les interactionnistes, et notamment Erving Goffman (1973), ont montré l'importance de la perception mutuelle des interlocuteurs : les gestes, la voix, les intonations, le langage, l'habillement et l'apparence physique importent beaucoup dans l'interprétation des discours des interactants. Le recruteur ne va pas prendre au mot ce que lui dit le candidat, mais va réinterpréter son récit à l'aide de ce qu'il perçoit et des sentiments qu'il éprouve à l'encontre de la personne (Marchal 1999) :

« Ce que je vais regarder, c'est la façon dont la personne s'assied, si elle très dynamique sur le siège ou si elle est avachie... » (Mme Launay, DRH indépendante).

« Il ne faut pas que la personne soit trop fermée, n'arrive pas à parler, ou au contraire trop sûre d'elle... Et puis, il faut que les personnes soient fiables, on vérifie un peu ce qui est indiqué dans le CV, ses compétences pour essayer de détecter le vrai du faux dans le CV, essayer de repérer ceux qui se vantent quoi... Il faut que la personne puisse s'exprimer correctement (...) Et puis aussi, quand on appelle les gens, on voit comment ils répondent au téléphone, ou comment ils se présentent sur leur messagerie... » (M. Leroy, DRH Région, GE, Assurances-finances).

« C'est vrai, j'ai des a priori et je laisse aller mes a priori...La dernière fois, la seule lettre de motivation m'a suffi pour avoir envie de rencontrer le gars... j'ai pas voulu lire son CV, je me suis dit que je le lirai plus tard avec lui... rien qu'à la lettre je me suis dit : c'est un VRAI ce gars-là,, il en veut quoi !... Je l'ai reçu et puis, ça l'a fait ! J'ai voulu lui donner sa chance ! (...) Il y a avait un ou deux trucs dans la lettre qui... je ne sais pas... Il y a avait de l'honneur dans sa lettre, il y avait de la vérité et il n'y avait pas de mensonges, voilà ! On sentait que c'était vrai ce qu'il disait et que c'était honnête ! Moi, je suis d'origine paysanne et moi j'aime les trucs vraiment vrais ! Et je l'ai embauché, et je ne me suis pas planté ! » (M. Boulay, Directeur d'exploitation, TPE, Nettoyage industriel).

« Je vais regarder toute de suite le « look », la « façon de s'exprimer. En fait, il faut lorsque je les écoute parler, que j'aie envie d'acheter ! (rires) Il faut que la personne ait de l'assurance... par exemple qu'il n'ait pas le regard qui fuit ou qu'il soit timide... ça c'est rédhibitoire ! Moi, je regarde ce qu'il dégage, il faut qu'il soit à l'aise, pas stressé... » (Mme Castel, RH, GE, Assurances-finances).

Ce « savoir-être » recherché par la plupart des recruteurs les conduit à privilégier les compétences interactionnelles des candidats au détriment des leurs compétences professionnelles (Marchal 1999). Par ailleurs, à travers cette notion de « personnalité », ce que décrivent les recruteurs, sont en fait les signes ostentatoires de « l'être social » recherché. Social parce que socialisé et considéré comme tel, non seulement par la place qu'il aura dans l'entreprise mais aussi parce qu'à travers ce que fait cet individu, on ne recherche plus tant des « compétences

techniques » que des « qualités humaines » (Benguigui 1981, Dubernet 1996). Au-delà, voire parfois avant même le « capital technique » des candidats, ils s'intéressent à leur « capital social » et l'entretien d'embauche devient alors le moment du tri social des candidats :

« La culture générale ? C'est essentiel ! La façon de s'exprimer est essentielle car notre clientèle est essentiellement composée de professions intellectuelles et supérieures donc si j'en ai un qui tient pas la route pour aller voir un médecin, ça ne va pas aller ! Je regarde comment la personne s'exprime, comment elle est habillée, si elle arrive avec les ongles noirs ou quelque chose comme ça, ce n'est pas ce que je recherche... si « ça » ça arrive commercial chez moi, alors je me pose des questions ! » (Mme Robin, RH, GE, Assurances-finances).

« Ce qui est très important bien sûr c'est la motivation, ça je la teste au feeling, à ce que je ressens pendant l'entretien... et puis la personnalité : il faut qu'elle accroche avec tout le monde.. ; il faut qu'elle soit sincère, authentique. La façon de s'exprimer aussi : c'est très important pour le contact qu'elle va avoir avec les clients... » (Mme Rameau, DRH, PME, Ascensoriste)

La proximité sociale entre le recruteur et le candidat peut être déterminante tout comme sa proximité sociale avec l'équipe ou la clientèle. Cet être social recherché est également un être en devenir, dont une des qualités premières doit être de « s'adapter » à l'entreprise et à ses codes. La jeunesse apparaît souvent propice à cette « capacité d'adaptation » :

« Ici on recrute des personnes de Bac à Bac+2, et de préférence des jeunes pour pouvoir les former plus facilement et "investir" sur eux. On n'a pas de préférences sur le type de diplôme compte tenu de la spécificité des métiers dans notre société.... Donc, on ne cherche pas tant une qualification, car aucun diplôme ne forme à notre métier mais plutôt une personnalité » (M. Marion, Directeur, PME, Gestion et transmission).

« La capacité d'adaptation est très importante pour moi. (...) Le savoir-être est plus important que le savoir-faire car l'Académie des métiers les formera sur la partie technique... On demande un niveau d'entrée qui finalement sanctionne plus une capacité à apprendre que sanctionner un savoir acquis... L'école c'est la connaissance de base, ensuite c'est nous qui les formons... Nos métiers sont de plus en plus spécifiques et de plus en plus pointus, donc on recherche des profils qui ont la capacité à comprendre déjà, comment ça fonctionne, interpréter, analyser pour pouvoir agir et décider en conséquence en fonction des aléas de l'exploitation, ça, il va l'apprendre chez nous, il ne l'apprendra jamais à l'école... » (M. Vaugier, Directeur régional, GE, Electricité).

Cet aspect de l'entretien vise alors à sélectionner les candidats non pas selon des critères qu'ils possèderaient déjà mais en fonction de leur propension à être modelé (Theurier 1983).

Mais si les jeunes apparaissent plus malléables, plus enclins à s'adapter facilement à l'esprit et aux méthodes de l'entreprise qui va les accueillir, c'est leur supposée tendance à privilégier les loisirs et/ou la famille au détriment de leur investissement professionnel qui peut poser problème. Cette méfiance envers cette nouvelle génération qui accompagne parfois la posture des recruteurs vis-à-vis des jeunes est directement liée à la préoccupation principale qui sous-tend tout recrutement, quels que soient le type de recruteur et le type de poste à pourvoir : celle de la sacro-sainte « motivation ». La motivation est en effet le leitmotiv qui traverse tous les entretiens. C'est le critère – exprimé comme une caractéristique portée ou non par les individus, existante en tant que telle, inhérente à certaines personnes et pas à d'autres – que les recruteurs cherchent, lors de l'entretien, par tous les moyens à déceler et à évaluer.

« La motivation est le critère essentiel pour moi. Déjà, pendant l'entretien téléphonique, je vais commencer à voir si la personne est motivée par exemple, en voyant si elle sait tout de suite de quelle annonce je lui parle... Pour moi, c'est le minimum de savoir de quoi on parle et de ne pas avec envoyer des candidatures en grand nombre sans se souvenir des entreprises à qui on les a envoyées... » (Mme Launay, DRH indépendante).

« Donc pour éviter de se planter, on déroule en entretien toute une série de questions et, s'il le faut, on voit la personne plusieurs fois pour essayer de comprendre pourquoi cette personne s'intéresse à notre société... » (M. Jolivet, Directeur, TPE, Equipements industriels).

« Le critère le plus important pour nous, c'est la motivation... avant tout le reste ! L'envie de travailler est primordiale pour moi (...) Par exemple, si on me pose des questions sur le nombre de jours de RTT : c'est rédhibitoire ! » (M. Zanetti, Directeur des ventes, PME, Sécurité électronique).

« Le 1er critère qu'on regarde, c'est la motivation, l'envie de travailler... Si l'envie n'est pas là, on ne force pas les gens à se lever le matin, à progresser, à prendre des initiatives, les gens sont de plus en plus autonomes dans leur emploi, ils doivent être force de propositions, faut qu'ils aient envie de progresser, qu'ils aient envie de se rendre employable... » (M. Langlois, Responsable d'un cabinet de recrutement).

4 - Conclusion : entre explicite et implicite dans le discours des recruteurs

Il ressort, à l'issue de cette analyse des différents critères pris en compte par les employeurs lors du tri des CV et à l'occasion de l'entretien de recrutement, que l'embauche n'est pas seulement un élément déterminant de l'accès à une entreprise mais qu'elle est aussi un processus où se disent et où se mettent en œuvre les principes de la discrimination sociale face à l'emploi (Dubernet 1996).

Lors des entretiens avec les recruteurs, on a pu voir à quel point les frontières entre ce qui relève des critères « objectifs » et des critères plus « subjectifs » sont floues. Le diplôme est un titre censé mesurer un niveau de compétences, de savoir-faire, mais le diplôme est également lu comme un signe d'appartenance à un groupe social, ou à un groupe d'âge (et donc associé à un manque potentiel de maturité...). La disponibilité horaire, critère souvent cité comme indispensable est l'occasion parfois d'écarter les candidatures des personnes qu'on ne « sentirait » pas disponibles à 100%..., en l'occurrence souvent des jeunes mères de famille voire même des jeunes femmes sans enfant mais mères de famille potentielles, à court ou moyen terme. L'« adaptabilité » à l'entreprise et à ses méthodes de travail semble un critère dont les « séniors » semblent, plus que les jeunes, être dépourvus... Le management « en douceur » et la « capacité d'organisation » seraient l'apanage des femmes, tandis que la « volonté de s'en sortir » celui des jeunes issus des quartiers difficiles... Une bonne présentation, élocution voire même un solide réseau relationnel au sein des cadres supérieurs est apprécié dans certains cas.... A cet égard, la prégnance dans de nombreuses procédures de recrutement du recours aux réseaux et à la cooptation exclut, de fait, une bonne partie des (jeunes) chercheurs d'emploi dépourvus de relations professionnelles, pour lesquels l'accès au marché du travail se trouve ainsi complexifié.

On a pu également mesurer la distance, parfois abyssale, entre le discours des recruteurs concernant la discrimination à l'embauche et leurs pratiques réelles, pour certaines clairement discriminatoires. Aux propos explicites, très édulcorés, concernant le sexe des candidats, leur couleur de peau, leur quartier de résidence, leur âge, etc. et aux discours très positifs sur la lutte contre les discriminations dans notre société en général et sur le marché du travail en particulier, viennent se confronter une série de témoignages sur des pratiques effectives de recrutement réellement discriminatoires dès lors que ces recruteurs décrivent dans le détail les critères qui président à leur choix.

Conclusion générale

L'objectif général du projet EVADE était de contextualiser une mesure de la discrimination à l'embauche, basée sur la réalisation d'un *testing*, en resituant les résultats de celui-ci dans une analyse plus globale des pratiques réelles de recrutement et de recherche d'emploi. Ce projet a permis de cibler la mesure des discriminations potentielles rencontrées par les jeunes sortants du système éducatif lors de leur accès au marché du travail, tout en mettant en exergue d'autres types de freins à l'emploi qui affectent ce public de primo-entrants dans la vie active.

Parmi les difficultés que rencontrent les jeunes pour accéder au marché du travail, la discrimination est une réalité, d'autant qu'en région PACA, et en particulier dans l'agglomération marseillaise, sont surreprésentés les jeunes issus de l'immigration, notamment maghrébine. Le *testing* a permis une objectivation des discriminations en montrant que les jeunes sortant de BTS de cette région et qui possèdent un nom à consonance maghrébine ont davantage tendance que ceux pourvus d'un patronyme évoquant une origine française à être mis à l'écart lors des procédures de recrutement. Ce phénomène est plus nettement marqué lorsqu'il s'agit d'emplois en relation avec la clientèle, particulièrement les fonctions commerciales. Les jeunes titulaires de qualifications pointues dans le secteur industriel, où les techniciens sont recherchés, sont nettement moins victimes de discriminations à l'embauche.

Cependant, les risques juridiques relatifs à certaines discriminations semblent être intégrés par les employeurs, en tout cas dans les discours explicites. Les faits apparaissent cependant parfois contredire les discours, et certains critères de sélection avancés par les recruteurs laissent transparaître un flou dans la frontière entre choix objectivés et discrimination. Les recruteurs justifient en effet ces pratiques par des arguments qui leur semblent légitimes bien qu'ils soient souvent fondés sur des stéréotypes. Il peut bien sûr s'agir de stéréotypes sociaux relatifs aux « jeunes des quartiers » (qui peuvent d'ailleurs s'avérer positifs comme négatifs), mais on note aussi la prégnance dans les pratiques de recrutement des stéréotypes sexués, qui viennent s'ajouter à l'important phénomène de ségrégation au sein des différentes spécialités de formation (Couppié, Epiphane, 2006).

Ce constat est renforcé par des pratiques non qualifiées juridiquement comme étant discriminatoires mais qui entraînent une sélection par défaut. Ainsi, l'importance de la mobilisation des réseaux constatée lors d'une recherche d'emploi – et l'efficacité de ce type de démarche au cours des tous premiers mois de vie active – marque de fait l'importance de l'origine sociale et du capital social qui en découle. Cette sélection est d'autant plus handicapante que, en tant que jeune sortant du système scolaire, le réseau professionnel est peu développé et ne peut se référer qu'à son entourage personnel.

De fait, les informations recueillies, par questionnaire comme par entretien, auprès des jeunes nous montrent que leur recherche d'emploi débute souvent par la mobilisation d'un réseau interpersonnel et prend place dans une aire géographique restreinte. Ce type de démarche étant peu propice à la valorisation d'une qualification spécifique comme celle que confère le BTS, les

premiers emplois occupés à l'issue de la formation sont souvent des petits boulots, ou des emplois d'été qui se prolongent, obtenus par le truchement de l'entourage immédiat. Au fil du temps, les jeunes ne renoncent pas pour autant à obtenir un emploi correspondant à leur spécialité de formation, mais ils se heurtent alors à la barrière de leur absence d'expérience, souvent ressentie comme un lourd handicap. Bien qu'il s'agisse là d'une difficulté qui, inhérente au statut de jeune diplômé, concerne l'ensemble des jeunes, certains manquent plus que d'autres de ressources pour y pallier. De plus, l'impact des réseaux qui se révèlent efficaces apparaît susceptible de produire des effets en cascade puisque, comme le révèle le *testing*, l'accumulation précoce d'expérience(s) d'emploi, même précaire(s), conduit à valoriser le profil des jeunes débutants. Cela augmente de façon substantielle leurs chances de réussite dans leurs démarches, y compris quand ils utilisent des canaux qui ne sollicitent plus leurs réseaux de connaissances (effet d'*hystérésis*). Parfois victimes, on l'a dit, des représentations des employeurs du fait de leur sexe, de leur origine ou de leur lieu de résidence, les jeunes d'origine populaire peuvent également se trouver dépourvus des moyens matériels de recherche d'emploi : si certains vont jusqu'à évoquer un dénuement tel qu'ils ne peuvent se rendre à un entretien, beaucoup se trouvent en attente de l'obtention d'un permis de conduire (de plus en plus longue et coûteuse) pour pouvoir occuper un emploi.

L'isolement face à la recherche d'emploi est souvent ressenti et accentué par l'importance croissante du média Internet. Les réseaux autres que personnels - établissements de formation, entreprises de stage ou intermédiaires du marché du travail - ne semblent pas en mesure de fournir un soutien efficace et les jeunes, tout comme les entreprises, se montrent volontiers critiques à leur égard (particulièrement en ce qui concerne l'(in)action de Pôle Emploi). En revanche, l'intérim peut constituer un vecteur efficace d'accès à l'expérience et, *in fine*, à l'emploi, mais il concerne principalement les sortants de spécialités industrielles, moins nombreux à ce niveau de formation que les sortants de spécialités tertiaires.

Notons enfin qu'un certain nombre de ces jeunes se trouvent en quelque sorte « par défaut » sur le marché du travail : souhaitant poursuivre leurs études en alternance, ils ont dû y renoncer faute d'employeur prêt à signer un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Si les employeurs se montrent souvent, dans leur discours, favorables à l'alternance, ils ne semblent pas pour autant la mettre souvent en pratique.

Faciliter l'accès des nombreux jeunes qui le souhaitent à l'alternance pourrait constituer une piste d'amélioration ; mais sans doute faudrait-il pour cela chercher à rassurer des employeurs qui craignent souvent de former un jeune « pour la concurrence ». Rendre plus aisé l'accès à la conduite automobile, non seulement en termes financiers comme cela a déjà été expérimenté mais aussi en termes pratiques peut également sembler nécessaire, en particulier dans des régions mal dotées en transports collectifs. Dans le domaine de la recherche d'emploi proprement dite, les leviers d'action se situent sans doute dans un renforcement des liens entre établissements de formation et entreprises, un meilleur accompagnement des jeunes les moins pourvus en capital social, et une plus grande reconnaissance des stages comme réelle expérience professionnelle (ce dernier point passant par une certaine vigilance sur leur réel caractère professionnalisant, cf. Giret et Issehnane 2010). De plus, l'action des intermédiaires publics de l'emploi envers les jeunes inexpérimentés pose question. Pôle-Emploi est souvent décrié dans les discours des jeunes et des recruteurs, et les missions locales en sont absentes. La prise en charge de ces jeunes – en demande rapide d'expérience professionnelle, même de courte durée, et munis d'une qualification scolaire

ambigüe (un diplôme de l'enseignement supérieur mais qui peut conduire tout autant à des postes d'employés ou d'ouvriers que des postes de techniciens ou professions intermédiaires) – apparaît peu efficace, voire inadaptée.

En amont de l'insertion, des actions en matière d'orientation pourraient aussi s'avérer utiles, car le choix d'un BTS, et surtout de certaines spécialités, n'est pas toujours, loin s'en faut, le résultat d'un projet professionnel structuré et découle souvent d'un effet d'offre de proximité (Orange 2010).

A un niveau plus global, on peut aussi considérer l'intérêt d'une véritable politique d'égalité des chances, telle qu'elle est envisagée par Le Clainche (2007) qui, en dotant les jeunes d'une allocation ou, mieux, d'un capital initial, viserait à limiter la transmission intergénérationnelle des inégalités sociales.



BIBLIOGRAPHIE

- Aeberhardt R., Fougère D., Rathelot R., 2009, « Discriminations à l'embauche : comment exploiter les procédures de testing ? », *Document de travail*, DESE, Insee, n°G2009/13.
- Aeberhardt R., Fougère D., Rathelot R., 2011, « Les méthodes de testing permettent-elles d'identifier et de mesurer l'ampleur des discriminations ? », *Economie et Statistique* n°447, pp.97-101.
- Amadiou J-F., 2005, « Enquête Testing sur CV – ADIA », Paris I, Observatoire des discriminations.
- Arrighi J.J., Joseph O., Gasquet C., 2009, « Qui sort de l'enseignement secondaire ? Origine sociale, parcours scolaires et orientation des jeunes de la Génération 2004 », Céreq, *Notes Emploi Formation* n°41, juillet.
- Beahagel L., Crépon B., Le Barbanchon T., 2011, « Évaluation de l'impact du CV anonyme », Rapport d'étude, J-PAL Europe, laboratoire d'action contre la pauvreté.
- Benguigui G., 1981, « La sélection des cadres », *Sociologie du travail*, 3, pp. 294-307.
- Blinder A. S., 1973, « Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates », *Journal of Human Resources*, 8, pp.436-455.
- Brinbaum Y., Guégnard C., 2012, « Parcours de formation et d'insertion des jeunes issus de l'immigration au prisme de l'orientation », *Formation Emploi*, n°118, La documentation française, pp.61-82.
- Brinbaum Y., Hamel C.; Primon J-L., Safi M., Simon P., 2010, *Enquête sur la diversité des populations en France*, Documents de travail 168, Trajectoires et Origines.
- Cediey É., Foroni F., 2007, *Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France : une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau international du travail*, O.I.T., Genève (mimeo).
- Cediey É., Foroni F., Garner H., 2008, « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français(es) peu qualifié(e)s », Dares, *Premières informations et premières synthèses*, n°06.3
- Chauvac N., 2011, *L'Embauche, une histoire de relations ? Réseaux et dispositifs de médiation au cœur du marché de l'emploi*, thèse de doctorat sous la direction de Michel Grossetti, Université Toulouse II.
- Couppié T., Epiphane D., 2006, « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation-Emploi*, n°93, La documentation française, pp. 11-28.

- Couppié T., Gasquet C., Lopez A., (coord.), 2007, *Quand la carrière commence...*, Céreq, Marseille.
- Dubernet A. C., 1996, « La sélection des qualités dans l'embauche. Une mise en scène de la valeur sociale », *Revue Formation Emploi*, 3-14.
- Duguet E., Léandri N., L'Horty Y., Petit P., 2007, *Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes des banlieues d'Ile-de-France*, Conseil d'Analyses Stratégiques, Paris.
- Duploux B., Rubiloni E., 2012, « Troisième trimestre 2011 : les perspectives de ralentissement économique pèsent sur l'emploi », *Insee-Etudes : Analyse*, n°18, Insee Provence-Alpes-Côte d'Azur.
- Dupray A., Moullet S., 2004, « Quelles discriminations à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine en France ? » in M. Maruani , D. Meulders, R. Silvera, C. Sofer et *alii.* (dir.) *Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb*, Brussels Economic Series, Editions du DULBEA asbl
- Eymard-Duvernay F., Marchal E., 1997, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Editions Métailié.
- Fernandez R.M., Weinberg N., 1997, « Sifting and sorting: personal contacts and hiring in a retail bank », *American Sociological Review*, vol.62, n°6.
- Frickey A., Murdoch J., Primon J.-L., 2004, « Les débuts dans la vie active des jeunes issus de l'immigration après des études supérieures », Céreq, *Notes Emploi Formation* n°9.
- Garnier H., Lutinier B., 2006, « Des difficultés jusqu'à l'échec du recrutement », DARES, Premières Synthèses, octobre.
- Giret J.-F., Issehnane S., 2010, *L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle*, Céreq, Net.Doc n°71.
- Goffman E., 1973, *La mise en scène de la vie quotidienne*, Tome 1 : La présentation de soi, Paris, Editions de Minuit.
- Granovetter M., 1973, "The Strength of Weak Ties", *American Journal of Sociology*, Vol78(6), pp.1360-80.
- Granovetter M., 1974, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, Mass: Harvard University
- Heckman J.J., 1998, "Detecting discrimination", *Journal of Economic Perspectives*, vol.12, n°2, pp. 101-116.
- Jonas I., 2005, « Des manuels « psy » à l'usage des femmes dans les métiers masculins », Communication au colloque de Brest des 17, 18 et 19 mai 2005.

- Jonas I., Séhili D, 2007, « De l'inégalité à la différence. L'argument naturaliste dans la féminisation des entreprises », *Sociologies pratiques* n°14.
- Joseph O., Lemièrre S., 2005, « Analyse des phénomènes de discrimination à l'encontre des jeunes femmes d'origine française et étrangère dans leur insertion professionnelle », *Reflets et perspectives de la vie économique*, Tome XLIV, p. 83-93
- Joseph O., Lopez A., Ryk F., 2008, « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture », Céreq, *Bref* n°248.
- L'Horty Y., Duguet E., du Parquet L., Petit P., Sari F., 2011, « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : un test de discrimination auprès de jeunes qualifiés », *Economie et Statistique* n°447, pp.71-95.
- Le Clainche C., 2007, « Assurer l'égalité des chances pour les jeunes adultes », *Connaissance de l'emploi*, n° 41, avril.
- Marchal E., 1999, « Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidats », *Travail et Emploi*, n° 78, pp. 41-51.
- Oaxaca R.L., 1973, « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review*, vol. 14(3), pp.693-709.
- Orange S., 2010, « Le choix du BTS. Entre construction et encadrement des aspirations des bacheliers d'origine populaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°183, pp.32-47.
- Petit P., 2004, « Discrimination à l'embauche. Une étude d'audit par couples dans le secteur financier », *Revue économique*, vol. 55 - n° 3
- Rosenblatt P., Séhili D, 1999, « Chronique d'une neutralité annoncée », *Revue Formation Emploi*, n°68, pp. 21-36.
- Séhili D., 2005, « Egal ne veut pas dire semblable disait Tocqueville... », Communication au colloque de Brest des 17, 18 et 19 mai 2005.
- Silberman R., Fournier I., 2006, « Jeunes issus de l'immigration. Une pénalité à l'embauche qui perdure », CEREP, *Bref*, n° 226.
- Theurier J.-P., 1983, *Etude des modes de sélection à l'embauche dans le secteur privé*, Thèse de Doctorat, LAST-CNRS, juin.



ANNEXES

Sommaire des Annexes

- I- ANNEXE 1 : Calendrier des différentes enquêtes
- II- ANNEXE 2: Composition du Comité de pilotage
- III- ANNEXE 3: Liste des jeunes rencontrés en entretien semi-directif
- IV- ANNEXE 4: Liste des recruteurs rencontrés en entretien semi-directif
- V- ANNEXE 5: Exemple de CV et lettres de motivation envoyés lors du *testing*
- VI- ANNEXE 6: Questionnaire internet n°1
- VII- ANNEXE 7: Questionnaire internet n°2
- VIII- ANNEXE 8: Questionnaire internet n°3
- IX- ANNEXE 9 : Guide entretien jeunes 1^{ère} vague
- X- ANNEXE 10 : Guide entretien jeunes 2^{ème} vague
- XI- ANNEXE 11: Guide entretien entreprises
- XII- ANNEXE 12 : Parcours d’insertion des jeunes interviewés (entrés sur le marché du travail à l’issue du BTS) entre juillet 2011 et avril 2012

ANNEXE 1 :

Calendrier des différentes enquêtes

Janvier à Mars 2011	Octobre à Novembre 2011	Octobre à Avril 2012	Février à Avril 2012	Mars à Mai 2012
1 ^{er} questionnaire internet: 1.713 répondants	2 ^{ème} questionnaire internet: 874 répondants	Testing	3 ^{ème} questionnaire internet: 724 répondants	2 ^{ème} vague Entretiens avec 40 jeunes
	1 ^{er} vague Entretiens avec 40 jeunes			Entretiens avec 30 recruteurs

ANNEXE 2 :

Composition du Comité de pilotage

- Madame Géraldine CHAUMINOT, Responsable Ressources Humaines de La Poste PACA, membre de l'Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines (ANDRH)
- Monsieur Pierre CHAUVIN, chef de la mission « lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité » du Conseil Régional PACA
- Madame Monique DECROIX-DUHOUREAU, Directrice des Ressources Humaines VIALTIS à Aix en Provence, membre de l'Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines (ANDRH)
- Madame Valérie GUIDARINI, Chargée de mission Egalité des chances, référente académique "Cordées de la Réussite" de la Direction de l'Enseignement supérieur et de la recherche, Rectorat d'Aix-Marseille
- Madame GUILLAMAUD, Responsable de l'équipe Ressource Insertion Pôle Emploi à Marseille Ouest.
- Madame Séverine LANDRIER, chargée d'étude de l'Observatoire Régional des Métiers (ORM) à Marseille
- Monsieur Michel LELU, Proviseur du lycée des Remparts à Marseille
- Monsieur Jean-Luc PRIMON, Sociologue, Maître de conférences à l'Université de Nice Sophia Antipolis

ANNEXE 3 :

Liste des jeunes rencontrés en entretien semi-directif

Prénom*, nom :	Spécialité	Sexe	Ville (déclarée lors du questionnaire 1)	Sentiment de discrimination (déclaré lors du questionnaire3)
Adriano P.	ET	H	Marseille 10 ^{ème} (13)	Non
Ghalia B.	AG	F	Port de Bouc (13)	Oui
Laurence L.	AM	F	Pra-Lou (04)	Oui
Samuel E.	MUC	H	Marseille 9 ^{ème} (13)	Non
Antoine P.	CGO	H	Septèmes les Vallons (13)	Non
Yanaelle B.	AM	F	Marseille 8 ^{ème} (13)	Non
Raja M.	AM	F	Marseille 14 ^{ème} (13)	Oui
Laetitia M.	AM	F	La Ciotat (13)	Non
Laurine V.	SE	F	Caumont sur Durance (84)	Non
Armelle L.	AM	F	Marseille 13 ^{ème} (13)	Oui
Marc B.	SE	H	Mazan (84)	Non
Valérie N.	AG	F	Marseille	Non
Bertrand G.	AG	H	Les Pennes Mirabeau (13)	Non
Jérôme D.	AM	H	Marseille 8 ^{ème} (13)	Non
Brigitte M.	AM	F	Marseille 5 ^{ème} (13)	Non
Jacques E.	IRIS	H	Martigues (13)	Non
Myriam S.	AM	F	Marseille 5 ^{ème} (13)	Non
Yasmine O.	CGO	F	Marignane (13)	Non
Christiane M.	MUC	F	Les Arcs (83)	Non
Laura A.	AG	F	Le Pradet (83)	Non
Katia V.	AM	F	Toulon (83)	Oui
Pierre P.	MI	H	La Barque (13)	Non
Quillian G.	SE	H	Comps (30)	Non
Fouad H.	SE	H	Avignon (84)	Oui
Hania B.	MUC	F	Arles (13)	Non
Christian M.	AG	H	Marignane (13)	Non
Bastien D.	ET	H	Nîmes (30)	Non
Christian S.	MI	H	Marseille 13 ^{ème} (13)	Non
Jean Claude K.	MI	H	Aix-en-Provence (13)	Non
Cherif N.	MI	H	La Seyne sur Mer (83)	Oui
Laurent A.	IRIS	H	Marseille 10 ^{ème} (13)	Non
Mohammed Z.	SE	H	Toulon (83)	Oui
Nasser E.	MAI	H	Entressen (13)	Oui
Thomas D.	ET	H	Nans les Pins (83)	Non
Matilda P.	NRC	F	Vidauban (83)	Non
Ayat A.	NRC	F	Gardanne (13)	Non
Alexia C.	NRC	F	Les Pennes Mirabeau (13)	Non
Daniel M.	MAI	H	Monteux (84)	Oui
Slimane C.	MAI	H	Martigues (13)	Oui
Slimane M.	ET	H	Marseille 14 ^{ème} (13)	Non

* Les prénoms ont été modifiés

ANNEXE 4 :

Liste des recruteurs rencontrés en entretien semi-directif

NOM*	Fonction	Taille et activité de l'entreprise
Mme ANDRE	R.H. Région	GE, agroalimentaire
M. ATTAL	D.R.H.	ETI, agroalimentaire
M. BOULAY	Directeur exploitation	TPE, nettoyage industriel
M. BONIN	Directeur	TPE, Cabinet de recrutement
M. BRAMAND	Chargé de recrutement	GE, Électricité
M. BERTRAND	Directeur de secteur	GE, Intérim
Mme BERTON	D.R.H.	GE, Traitement des eaux
Mme COMBIER	D.R.H.	GE, Aéronautique
Mme CASTEL	Responsable recrutement et gestion des carrières	GE, Assurance-finance
Mme DELABRE	RRH	GE, Distribution
M. FAURE	D.G.	PME, agroalimentaire
M. GRANGER	Directeur	GE, Restauration rapide
Mme ISOREZ	R.R.H.	GE, Distribution
M. JOLIVET	Directeur	TPE, Équipements industriels
M. LANGLOIS	Directeur	TPE, Cabinet de recrutement
M. LAMBERT	R.R.H.	GE, Électricité
M. LEROY	DRH Région	GE, Assurance-finance
Mme LAUNAY	D.R.H.	Indépendante
M. MARION	Directeur associé	PME, gestion et télétransmission
M. PIERI	Directeur Régional	GE, Électricité
M. PAGET	Chargé de recrutement	GE, Électricité
Mme PALIN	R.R.H.	GE, Électricité
Mme ROBIN	Responsable recrutement et gestion des carrières	GE, Assurance-finance
Mme RAMEAU	D.R.H.	PME, Ascensoriste
Mme SAVIGNE	Chargée de recrutement	GE, Traitement des eaux
M. TEISSIER	P.D.G.	PME, Photocopieurs
M. VAUGIER	Directeur Régional Emploi	GE, Électricité
M. WALTER	R.H.	GE, Électricité
M. ZANETTI	Directeur des Ventes	PME, Sécurité électronique

* Les noms ont été modifiés

TPE : Très Petites Entreprises (<20 salariés)

PME : Petites et Moyennes Entreprises (entre 20 et 249 salariés),

ETI : Entreprises de Taille Intermédiaire (entre 250 à 4999salariés),

GE : Grandes entreprises (> 5000 salariés).

ANNEXE 5 :

Exemple de CV et lettres de motivation envoyés lors du testing

NOM et Prénom

Adresse

 :
 :

Né le 6 mars 1990 à Aix-en-Provence / Permis B / Voiture

Électrotechnicien

Expériences Professionnelles

Janvier 2011

SNCF - Technicentre Provence Alpes Côte d'Azur

➤ **Stage d'un mois**

Réalisation d'un projet d'aide au dépannage des portes des TGV.

Juin 2010

MGI Coutier - Monteux

➤ **Stage de 2 semaines**

Participation à la mise en place du Projet TRASS : traçabilité des composants des pompes doseuses fabriquées (mise en place de panels, travail sur les réglages, tests...)

Intérim

Aide électricien, animateur évènementiel (Lego, Sanex, Bouygues telecom, Diagrall), Equipier restauration rapide, opérateur posté, ...)

Formation

2011 : Obtention du BTS « Électrotechnique » au lycée Philippe de Girard - Avignon (84).

Projet : assemblage de deux stations de marque Festo afin de simuler une chaîne de conditionnement à échelle réduite, programmation de l'une de ces stations par le biais d'un Automate Programmable Industriel (API) Schneider et conception de la supervision.

2009 : Obtention du baccalauréat « Génie Électrotechnique » au lycée Philippe de Girard – Avignon (84).

Compétences informatiques et linguistiques

COMPETENCES INFORMATIQUES

Connaissance des logiciels Millenium, Trace-Elecpro, Labview, Matlab.

Connaissance des langages de programmation Grafcet, Ladder et langage structuré.

COMPETENCES LINGUISTIQUES

Anglais (niveau moyen)

Centres d'Intérêt

Football en club depuis 8 ans, cinéma, sport en général (vélo, natation, course,...)

NOM et Prénom
Adresse

 :
 :

Entreprise
Coordonnées

Le ...

Objet : Candidature spontanée – Technicien en électrotechnique

Madame, Monsieur,

Titulaire d'un BTS en Electrotechnique, je me suis professionnalisé dans un domaine qui nécessite précision, exigence et connaissances. Mes stages m'ont aussi permis d'appliquer ce que j'avais appris au niveau théorique, en bénéficiant des conseils des salariés du Technicentre de la SNCF notamment sur la réalisation d'un projet de dépannage des portes des TGV ou encore ceux de l'entreprise MGI Coutier, qui m'ont fait profiter de leur expérience. Plusieurs emplois saisonniers en tant qu'aide électricien mais aussi animateur commercial, opérateur posté et équipier de restauration rapide m'ont également permis de me familiariser avec le travail en équipe.

C'est pourquoi je me permets de vous proposer ma candidature, car j'estime être en mesure de m'adapter rapidement à vos besoins.

Dans l'attente d'un prochain contact, je me tiens à votre entière disposition pour plus de renseignements.

Cordialement.

(signature)

NOM et Prénom
Adresse
Tel

Nationalité française, 21 ans
Permis B et véhiculé
Mail

Technicien d'étude

Formation

- 2011 :** **Brevet de technicien supérieur – Électrotechnicien**
Lycée les Eucalyptus - Nice
- **2009 :** **Baccalauréat – Sciences et Technique de l'Ingénieur en Électrotechnique**
Lycée les Eucalyptus - Nice
- **2006 :** **Brevet des collèges**
Collège Frédéric Mistral - Nice

Expériences professionnelles

Stage en entreprise dans le cadre de ma formation au BTS :

- **Janvier 2011 – Février 2011 :** **Stage dans le cadre du BTS électrotechnique** en tant qu'électricien
Arkema, Saint Auban(04)
 - analyse et réalisation du diagnostic de pannes et dysfonctionnement
 - préparation et réalisation d'interventions correctives et préventives
 - rédaction de comptes-rendus des interventions
- **Mai 2010 – Juin 2010 :** **Stage dans le cadre du BTS électrotechnique** en réparation de produits électroniques (Service Après Vente) *Darty, Antibes, 06*

Emploi saisonnier :

- **Juillet 2011 – Aout 2011 :** **Magasinier polyvalent** *Azuré, Plan de Grasse, 06*
- **Juillet 2010 – Août 2010 :** **Magasinier polyvalent** *Azuré, Plan de Grasse, 06*
- **Juillet 2009 – Août 2009 :** **Magasinier polyvalent** *Azuré, Plan de Grasse, 06*

Compétences

- **Projet de BTS :** "Etude et Conception d'un banc de test pour de nouvelles climatisations" destinées aux tramways . Création du CDCF. Utilisation de la méthode PERT, du diagramme de Gantt et du logiciel Ms Project. Réalisation du banc de test.
- **D.A.O. :** **AUTOCAD en cours, SEE Electrical 2003, Soldiworks, Ecodial, P-SIM**
- **Automate :** **Programmation : PL7 PRO**
- **Logiciels :** **Microsoft office (Excel, Powerpoint, Word...), MS Project, Workbench, SIS PRO**
- **Langues :** **Anglais (Lu, parlé et écrit)**

Activités extra-professionnelles

- Passion automobile
- Sport (Ski, VTT, Tennis, football, basketball...)

NOM et Prénom
Adresse
Tel
Mail

COORDONNEES DE L'ENTREPRISE

A l'attention du responsable des recrutements

Bonjour,

Je vous propose ma candidature pour intervenir en tant que technicien spécialisé en électrotechnique. En effet, j'ai obtenu un BTS Electrotechnique au Lycée les Eucalyptus à Nice. J'ai eu également l'occasion d'accumuler des savoir-faire techniques dans le cadre de mes stages chez Arkema et Darty, où j'ai effectué avec sérieux et motivation les différentes tâches qui m'étaient confiées. J'exerce également la fonction de magasinier polyvalent chaque été depuis 2009 au sein de l'entreprise Azuré qui me permet de travailler en équipe. L'ensemble de ces expériences m'ont permis d'apprendre à travailler et à m'adapter à différents milieux.

J'aimerais mettre ces atouts au profit du développement de votre entreprise et j'espère que mon CV vous donnera l'envie de me contacter.

Je reste à votre disposition pour vous rencontrer et vous prie d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.

Prénom et NOM

Prénom NOM

Adresse

Tel :

Mail :

21 ans / Célibataire / Nationalité française / Permis B / Véhicule

DOMAINES DE COMPETENCES

COMMERCIAL

- Emission d'appels vers des particuliers pour la vente de produits d'assurances
- Mission de prospection(particuliers et professionnels)
- Suivi de la clientèle et suivi de chantier (pose de 200 stores à l'Assedic de Nice)
- Edition de devis et prise de commande par téléphone
- Réalisation d'études de concurrence, de satisfaction, et recherche d'appel d'offre dans le bulletin officiel des annonces des marchés publics

INFORMATIQUE

- Maîtrise des logiciels Word, Excel, PowerPoint

LANGUES

- Anglais : lu, parlé et écrit

PARCOURS PROFESSIONNEL

2011 (avril - mai) : **Assistante commerciale** dans le secteur l'installation de stores et de volets roulants - Entreprise Techni Stores Mandelieu La Napoule.

2010 (février - mars) : **Téléopératrice** dans la vente d'assurance - Entreprise Téléperformance Marseille.

2009 (juillet - août) : **Vendeuse Approvisionnementneuse** au service/rayon droguerie - Metro Cash & Carry de Cannes.

FORMATION

2009/2011 : Obtention du **BTS en Négociation et Relation Client**
Lycée Jacques Audibert à Antibes

2008/2009 : Obtention du **Baccalauréat STG option mercatique**
Lycée Auguste Renoir de Cagnes sur Mer

CENTRE D'INTERET

Roman policier, natation, multimédias

Prénom NOM

Adresse

Tel :

Mail :

Destinataire :

Objet : Candidature spontanée - Commerciale

Madame, Monsieur,

Attirée par le secteur commercial et titulaire d'un BTS en Négociation et Relation Client, je souhaite proposer mes services à votre entreprise.

Particulièrement dynamique et rigoureuse, j'aimerais mettre à profit mes premières expériences professionnelles acquises au sein des sociétés Techni Stores comme assistante commerciale, chez Téléperformance en tant que téléopératrice et à Métro Cash&Carry comme vendeuse, qui m'ont permis de développer mes compétences et d'apprendre les fondamentaux du métier.

En espérant avoir l'occasion de vous présenter plus en détails mes aspirations à vous rejoindre, je vous adresse mes cordiales salutations.

(signature)

Prénom NOM
ADRESSE
Tel
Mail

Née le 6 mars 1990 à Aix-en-Provence

ASSISTANTE COMMERCIALE

Diplômes et formation

2011 : Diplômée en BTS NRC, lycée Antoine de Saint Exupéry - Saint Raphaël

2009 : Diplômée du Bac STG option mercatique, lycée Paul Arène - Sisteron

Compétences

- Interlocutrice entre les clients, l'équipe commerciale et la direction
- Prise de commande par téléphone
- Développement du portefeuille client
- Etablissement des devis et transmission des données sur les modalités techniques et commerciales
- Elaboration de facture, bons de livraison
- Enregistrement des commandes, vérification des conditions de réalisation
- Techniques commerciales

Expérience professionnelle

Avril – Mai 2011 : stage d'assistante commerciale et marketing, au sein de l'agence de communication « La Forge Grafic » à Briançon

Nov. – Déc. 2010 : stage d'assistante commerciale au sein de la société « Miroiterie Menuiserie du Verre » à Gap

Eté 2009 : Conseillère d'accueil à l'agence de Sisteron et à l'agence de Gap de la Société Générale (emploi d'un mois et demi)

Informatique et langues

Informatique : Pratique courante de Word, PowerPoint, Excel.

Langues : Bon niveau d'anglais

Centres d'intérêts

L'ensemble des sports et particulièrement le basket-ball.
Permis B et véhicule personnel.

Prénom NOM
ADRESSE
Tel
Mail

COORDONNEES ENTREPRISE

A l'attention du responsable des recrutements

Bonjour,

Je suis heureuse de vous proposer ma candidature d'assistante commerciale afin de participer au développement de votre entreprise et à la mise en place d'une relation clientèle de qualité.

Les stages que j'ai effectués jusqu'à l'obtention de mon BTS Négociation et Relation Client au lycée Antoine de Saint-Exupéry à Saint-Raphaël, m'ont convaincu de mon attrait pour le secteur commercial, ainsi que de mes compétences requises pour faire carrière dans ce secteur.

Je suis prête à vous rencontrer pour vous démontrer mes capacités d'adaptation et mon ardeur au travail pour atteindre les objectifs qui me sont fixés.

Je suis à votre entière disposition pour un rendez-vous à votre convenance.

Recevez l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Prénom NOM

ANNEXE 6 :

Questionnaire internet n°1 (Janvier à Mars 2011)

Caractéristiques individuelles

1. Nom :

2. Prénom :

3. Sexe

Masculin

Féminin

3b. Année de naissance :

4. Téléphone portable :

5. Téléphone fixe :

6. Adresse mail :

7. Cette adresse mail est :

Votre adresse mail personnelle

L'adresse mail d'une autre personne

8-11. Adresse postale :

N° : **Rue :**

Code postal : **Ville :**

12. Nom du Lycée :

13. Spécialité :

14. Vous détenez un baccalauréat :

Général

Technologique

Professionnel

Vous n'avez pas de baccalauréat → *Allez directement à la question 18.*

15. En quelle année avez-vous obtenu votre baccalauréat ?

Avant 2005

2005

2006

2007

2008

2009

2010

16. Possédez-vous un diplôme supérieur au baccalauréat ?

Oui

Non → *Allez directement à la question 18.*

17. Quel est ce diplôme ?

18. La profession actuelle de votre père (ou dernière profession s'il ne travaille pas actuellement) :

- Ouvrier
- Employé
- Technicien, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire
- Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur
- Artisan, commerçant, chef d'entreprise
- Agriculteur
- N'a jamais travaillé

19. La profession actuelle de votre mère (ou dernière profession exercée si elle ne travaille pas actuellement) :

- Ouvrière
- Employée
- Technicienne, agent de maîtrise, VRP, profession intermédiaire
- Cadre, ingénieure, profession libérale, professeure
- Artisane, commerçante, chef d'entreprise
- Agricultrice
- N'a jamais travaillé

Si vous obtenez votre BTS

20. Si vous obtenez votre BTS, vous comptez :

NB : une seule réponse

- Poursuivre vos études → *Allez directement à la question 21.*
- Entrer sur le marché du travail → *Allez directement à la question 22.*
- Autre, précisez : → *Allez directement à la question 27.*

21. Vous souhaitez poursuivre vos études parce que :

NB : plusieurs réponses possibles

- Vous pensez que le BTS ne suffit pas pour obtenir le(s) emploi(s) que vous souhaitez
- Vous pensez qu'il sera difficile de trouver un emploi

→ *Allez directement à la question 27*

22. Comptez-vous rechercher un emploi dans le même domaine que votre BTS ?

NB : une seule réponse

- Oui

- Non
- Indifférent

23. Citez le(s) emploi(s) au(x)quel(s) vous souhaiteriez postuler (ex: technicien de maintenance, comptable,...)

24. Connaissez-vous quelqu'un qui exerce cet (ou un de ces) emploi (s) ?

- Oui
- Non → *Allez directement à la question 27.*

25. Si oui, est-ce

NB : Plusieurs réponses possibles

- Quelqu'un de votre famille
- Quelqu'un de votre entourage
- Quelqu'un rencontré lors de vos stages
- Autre, précisez :

26. Avez-vous déjà évoqué avec cette (ces) personne(s) des possibilités d'embauche dans son (leur) entreprise ?

- Oui
- Non

Si vous n'obtenez pas votre BTS

27. Si vous n'obtenez pas votre BTS, vous comptez:

NB : une seule réponse:

- Redoubler → *Allez directement à la question 33.*
- Vous réorienter → *Allez directement à la question 33.*
- Entrer sur le marché du travail → *Allez directement à la question 28.*
- Autre, précisez : → *Allez directement à la question 33.*

28. Comptez-vous rechercher un emploi dans le même domaine que votre BTS ?

NB : une seule réponse

- Oui
- Non
- Indifférent

29. Citez le type d'emplois auxquels vous souhaiteriez postuler (ex: technicien de maintenance, comptable,...)

30. Connaissez-vous quelqu'un qui exerce cet (ou un de ces) emploi (s) ?

- Oui
- Non → *Allez directement à la question 33.*

31. Si oui, est-ce

NB : Plusieurs réponses possibles

- Quelqu'un de votre famille
- Quelqu'un de votre entourage
- Quelqu'un rencontré lors de vos stages
- Autre, précisez :

32. Avez-vous déjà évoqué avec cette (ces) personne(s) des possibilités d'embauche dans son (leur) entreprise ?

- Oui
- Non

A propos des stages faits dans le cadre de votre BTS

33. Avez-vous déjà effectué un ou plusieurs stage(s) dans le cadre de votre BTS ?

NB : une seule réponse

- Oui, un seul stage
- Oui, deux stages
- Oui, trois stages ou plus
- Non, aucun → *Allez directement à la question 41.*

34. Lieu du premier stage

Nom de l'entreprise :

Commune de l'entreprise :

35. Lieu du second stage

Nom de l'entreprise :

Commune de l'entreprise :

36. Lieu du troisième stage

Nom de l'entreprise :

Commune de l'entreprise :

37. Comment avez-vous trouvé votre premier stage ?

NB : plusieurs réponses possibles

- C'est une entreprise où j'avais déjà fait un stage
- C'est une entreprise où j'avais déjà travaillé
- Par mon établissement scolaire
- En démarchant par moi même
- Par mon réseau de relations (famille, amis, voisins,...)
- Autre, précisez :

38. Comment avez-vous trouvé votre deuxième stage ?

NB : plusieurs réponses possibles:

- C'est une entreprise où j'avais déjà fait un stage
- C'est une entreprise où j'avais déjà travaillé
- Par mon établissement scolaire
- En démarchant par moi même
- Par mon réseau de relations (famille, amis, voisins,...)
- Autre, précisez :

39. Comment avez-vous trouvé votre troisième stage ?

NB : plusieurs réponses possibles

- C'est une entreprise où j'avais déjà fait un stage
- C'est une entreprise où j'avais déjà travaillé
- Par mon établissement scolaire
- En démarchant par moi même
- Par mon réseau de relations (famille, amis, voisins,...)
- Autre, précisez :

40. Avez-vous gardé des contacts avec les différentes entreprises où vous avez effectué des stages ?

NB : plusieurs réponses possibles:

- Oui, avec des maîtres de stage
- Oui, avec d'autres membres du personnel
- Oui, avec des salariés d'autres entreprises rencontrés durant les stages
- Non

41. Concernant votre recherche d'emploi à l'issue de votre BTS, vous êtes :

NB : une seule réponse

- Très confiant
- Plutôt confiant
- Plutôt inquiet
- Très inquiet

42. Ce premier questionnaire s'achève ici. Merci d'y avoir répondu. Nous vous solliciterons à nouveau dans les mois à venir par internet pour répondre à de nouvelles questions. Par ailleurs, accepteriez-vous qu'un responsable de l'étude prenne contact avec vous pour un court entretien sur vos projets professionnels ?

- Oui
- Non

ANNEXE 7 :

Questionnaire internet n°2 (Octobre à Novembre 2012)

Bonjour.

**Suite à votre participation à l'enquête du Céreq, nous vous proposons à présent un questionnaire portant sur votre situation actuelle.
Ceci ne vous prendra que quelques minutes.**

Il y a 43 questions dans ce questionnaire

Situation date enquête

1 A l'issue des examens, avez vous obtenu votre BTS ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

2 Actuellement vous êtes :

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- En études
- En alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)
- En emploi
- En recherche d'emploi
- Autre

Poursuite études

3 Dans quelle filière poursuivez vous vos études ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '1 ' **et** la réponse était 'En études' ou 'En alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)' à la question '2 '

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Une licence professionnelle
- Une licence générale
- Une école de commerce
- Une école d'ingénieur
- Autre

4 Quel est l'intitulé du diplôme que vous préparez ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '1' *et* la réponse était 'En études' ou 'En alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)' à la question '2'

Veillez écrire votre réponse ici :

5 Vos études actuelles sont

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Non' à la question '1' *et* la réponse était 'En études' ou 'En alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Le redoublement de votre BTS
- Autre

6 Avez vous, après l'obtention de votre BTS, effectué des démarches pour poursuivre vos études ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'Oui' à la question '1' *et* la réponse était 'En emploi' à la question '2'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'Oui' à la question '1' *et* la réponse était 'En recherche d'emploi' à la question '2'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'Oui' à la question '1' *et* la réponse était 'autre' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

7 Vous n'avez pas poursuivi finalement vos études parce que :

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '6'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Vous avez changé d'avis entretemps
- Vous n'avez pas obtenu la formation que vous souhaitiez
- Autre

8 Pourquoi n'avez vous pas finalement voulu poursuivre ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse n'était PAS 'Vous n'avez pas obtenu la formation que vous souhaitiez' à la question '7'

Veillez écrire votre réponse ici :

9 Pensez vous renouveler ces démarches de poursuite d'étude à la rentrée prochaine ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '6'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

Exerce un emploi

10 Quel est actuellement votre contrat de travail ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'En emploi' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Un contrat d'apprentissage
- Un contrat de professionnalisation
- Un contrat à durée indéterminée (CDI)
- Un contrat à durée déterminée (CDD)
- Une mission d'intérim

- Autre

11 Quelle est la durée prévue de ce contrat ou mission ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse n'était PAS 'Un contrat à durée indéterminée (CDI)' à la question '10'

Veillez écrire votre réponse ici :

12 Votre emploi actuel est-il en lien avec votre BTS ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'En emploi' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

13 De quel emploi s'agit-il ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'En emploi' à la question '2'

Veillez écrire votre réponse ici :

14 Quel est le nom de l'entreprise qui vous emploie ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'En emploi' à la question '2'

Veillez écrire votre réponse ici :

15 Dans quelle ville se situe cette entreprise ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'En emploi' à la question '2'

Veillez écrire votre réponse ici :

16 Depuis quelle date occupez vous cet emploi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'En emploi' à la question '2'

Veillez entrer une date :

Si vous ne connaissez pas précisément le jour, entrez 01

17 Combien environ de candidatures avez vous effectuées avant d'obtenir votre emploi actuel ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'En emploi' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Aucune
- De 1 à 5
- 6 à 10
- 11 à 15
- 16 à 20
- Plus de 20

18 Dans combien d'entreprises avez-vous été reçu pour un entretien ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'En emploi' à la question '2' *et* la réponse n'était PAS 'Aucune' à la question '17'

Veillez écrire votre réponse ici :

19 Aviez-vous déjà travaillé ou effectué un stage dans cette entreprise auparavant ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'En emploi' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

20 Comment avez vous su qu'il y avait une embauche possible dans cette entreprise ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Non' à la question '19' *et* la réponse était 'En emploi' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Par quelqu'un de votre entourage
- Par un conseiller Pôle Emploi (ou Mission locale, PAIO, AFIJ)
- Par votre établissement scolaire
- Par une agence d'intérim
- En voyant une annonce (dans la presse ou sur internet)
- Vous ne saviez pas (candidature spontanée)
- Autre

21 Précisez comment vous avez su qu'il y avait une embauche possible dans cette entreprise :

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Autre' à la question '20'

Veillez écrire votre réponse ici :

22 Comment avez vous repris contact avec cette entreprise ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '19'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Quelqu'un de cette entreprise vous a recontacté
- Vous avez vous-même recontacté l'entreprise
- Autre

23 Est-ce qu'une de vos connaissances vous a aidé à entrer en contact avec cette entreprise ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'En emploi' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

24 Est-ce qu'une de vos connaissances est intervenue pour faciliter votre embauche ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'En emploi' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

25 Êtes-vous à la recherche d'un autre emploi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'En emploi' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

26 Vous souhaitez changer de travail car :

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '25'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Il n'y a pas de possibilité d'embauche à l'issue de votre contrat actuel
- Ce n'est pas un poste en lien avec vos ambitions professionnelles
- Autre

27 Dans quel domaine recherchez-vous un emploi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '25'

Veillez écrire votre réponse ici :

28 Ce domaine est-il en lien avec votre BTS ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '25'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

29 Quel type de poste recherchez-vous actuellement ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '25'

Veillez écrire votre réponse ici :

30 Dans quelle aire géographique recherchez-vous cet emploi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '25'

Numérotez chaque case dans l'ordre de vos préférences de 1 à 4

- A proximité de chez vous
- Dans la région
- Partout en France
- A l'étranger

Cliquez sur vos choix, par ordre de préférence.

De 1 à 4 choix possibles

Recherche d'emploi

31 Dans quel domaine recherchez-vous un emploi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'En recherche d'emploi' à la question '2'

Veillez écrire votre réponse ici :

32 Ce domaine est-il en lien avec votre BTS ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'En recherche d'emploi' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

33 Quel(s) type(s) de poste(s) recherchez-vous actuellement ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'En recherche d'emploi' à la question '2'

Veillez écrire votre réponse ici :

34 Dans quelle aire géographique recherchez-vous cet emploi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'En recherche d'emploi' à la question '2'

Numérotez chaque case dans l'ordre de vos préférences de 1 à 4

- A proximité de chez vous
- Dans la région
- Partout en France
- A l'étranger

Cliquez sur vos choix par ordre de préférence.

De 1 à 4 choix possibles.

35 Au cours des quinze derniers jours, avez vous effectué des démarches de recherche d'emploi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'En recherche d'emploi' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

Démarches de recherches d'emploi

36 Au cours des quinze derniers jours, quelle(s) démarche(s) de recherche d'emploi avez vous effectuées ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '35'

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non
Vous êtes allé à Pôle Emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous vous êtes inscrit à l'APEC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Oui	Non
Vous êtes allé à la Mission Locale / PAIO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous vous êtes inscrit dans une agence d'intérim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez répondu à des annonces	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez envoyé des candidatures spontanées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez passé un entretien d'embauche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez obtenu un rendez vous dans une entreprise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37 Combien de candidatures spontanées avez vous envoyées ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '36' 'Vous avez envoyé des candidatures spontanées'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- 1 à 5
- 6 à 10
- 11 à 15
- 16 à 20
- Plus de 20

38 A combien d'annonces environ avez vous répondu ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '36' 'Vous avez répondu à des 'annonces'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- 1 à 5
- 6 à 10
- 11 à 15
- 16 à 20

- Plus de 20

39 Combien d'entretiens avez vous passé ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '36' : Vous avez passé un entretien d'embauche

Veillez écrire votre réponse ici :

40 Indiquez les noms des entreprises où vous avez été reçu en entretien, ainsi que la ville où elles se trouvent

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '36' : Vous avez passé un entretien d'embauche

Veillez écrire votre (vos) réponse(s) ici :

- Nom entreprise 1
- Ville entreprise 1
- Nom entreprise 2
- Ville entreprise 2
- Nom entreprise 3
- Ville entreprise 3

41 Au cours de votre recherche d'emploi, estimez-vous avoir été victime, au moins une fois, de discrimination à l'embauche ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '2'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'En recherche d'emploi' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

42 SI oui, c'est arrivé

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '41'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Une fois
- Plusieurs fois
- Très souvent

43 Était-ce ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '41'

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non
A cause de votre nom <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A cause de la couleur de votre peau <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A cause de votre accent <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A cause de votre lieu de résidence, votre quartier <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parce que vous étiez une femme / homme <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A cause de votre look (piercieng, couleur ou longueur des cheveux...) <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A cause d'une particularité physique (taille, poids, handicap...) <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour une autre raison <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Le Céreq vous remercie de votre participation.

Un nouveau questionnaire vous sera proposé prochainement

ANNEXE 8 :

Questionnaire internet n°3 (Février à Avril 2012)

Bonjour,

Suite à votre participation à l'enquête du Céreq, nous vous proposons à présent un dernier questionnaire portant sur votre situation actuelle.

Ceci ne vous prendra que quelques minutes.

Il y a 44 questions dans ce questionnaire

Situation date enquête

1 Actuellement vous êtes :

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

Situation au Q2 est 'autre'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- En études
- En alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)
- En emploi (y compris intérim)
- En recherche d'emploi
- Autre

2 Actuellement, êtes-vous toujours en ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

Situation au Q2 n'est PAS 'autre'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

3 Actuellement travaillez-vous toujours dans l'entreprise " (réponse donnée lors du Q2) " ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

Situation au Q2 est emploi *et* la réponse était 'Oui' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

4 Aujourd'hui votre emploi est-il toujours : " réponse donnée lors du Q2) " ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

Situation au Q2 est 'emploi' *et* la réponse était 'Oui' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

5 Aujourd'hui êtes-vous toujours en ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

Situation au Q2 est 'emploi' *et* La réponse était 'Oui' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

6 Actuellement vous êtes :

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

Situation au Q2 est études *et* la réponse était 'Non' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- En alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)
- En emploi
- En recherche d'emploi
- Autre

7 Actuellement vous êtes :

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

Situation au Q2 est emploi *et* la réponse était 'Non' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- En études
- En alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)
- En recherche d'emploi
- Autre

8 Actuellement vous êtes :

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

Situation au Q2 est recherche d'emploi *et* la réponse était 'Non' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- En études
- En alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)
- En emploi
- Autre

9 Actuellement vous êtes :

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

Situation au Q2 est alternance *et* la réponse était 'Non' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- En études
- En emploi
- En recherche d'emploi
- Autre

Poursuite études

10 Dans quelle filière poursuivez vous vos études ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'Non' à la question '2' *et* la réponse était 'En alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)' à la question '6'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'Non' à la question '2' (Actuellement, êtes-vous toujours en *et* la réponse était 'En études' ou 'En alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)' à la question '7'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'Non' à la question '2' *et* la réponse était 'En études' ou 'En alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)' à la question '8'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était 'En études' à la question '9'

----- ou Scenario 5 -----

La réponse était 'En études' ou 'En alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation)' à la question '1'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Une licence professionnelle
- Une licence générale
- Une école de commerce
- Une école d'ingénieur
- Autre

11 Quel est l'intitulé du diplôme que vous préparez ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Autre' ou 'Une licence générale' ou 'Un licence professionnelle' ou 'Une école de commerce' ou 'Une école d'ingénieur' à la question '10'

Veillez écrire votre réponse ici :

Exerce un emploi

12 Quel est actuellement votre contrat de travail ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

Situation n'est PAS emploi *et* situation est emploi *et* la réponse était 'Oui' à la question '2' *et* la réponse était 'Non' à la question '5'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '6'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '8'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '9'

----- ou Scenario 5 -----

La réponse était 'En emploi (y compris intérim)' à la question '1'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Un contrat d'apprentissage
- Un contrat de professionnalisation
- Un contrat à durée indéterminée (CDI)
- Un contrat à durée déterminée (CDD)
- Une mission d'intérim
- Autre

13 Quelle est la durée prévue de ce contrat ou mission ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'Autre' ou 'Un contrat d'apprentissage' ou 'Un contrat de professionnalisation' ou 'Un contrat à durée déterminée (CDD)' ou 'Une mission d'intérim' à la question '12' (Quel est actuellement votre contrat de travail ?)

----- ou Scenario 2 -----

Le contrat n'est PAS contrat à durée indéterminée (CDI) *et* la réponse était 'Oui' à la question '5'

Veillez écrire votre réponse ici :

14 Votre emploi actuel est-il en lien avec votre BTS ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La situation est emploi *et* la réponse était 'Non' à la question '4'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '6'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '8'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '9'

----- ou Scenario 5 -----

La réponse était 'En emploi (y compris intérim)' à la question '1'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

15 De quel emploi s'agit-il ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'Non' à la question '4'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '6'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '8'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '9'

----- ou Scenario 5 -----

La réponse était 'En emploi (y compris intérim)' à la question '1'

Veillez écrire votre réponse ici :

16 Quel est le nom de l'entreprise qui vous emploie ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'Non' à la question '3'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '6'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '8'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '9'

----- ou Scenario 5 -----

La réponse était 'En emploi (y compris intérim)' à la question '1'

Veillez écrire votre réponse ici :

17 Dans quelle ville se situe cette entreprise ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'Non' à la question '3'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '6'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '8'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '9'

----- ou Scenario 5 -----

La réponse était 'En emploi (y compris intérim)' à la question '1'

Veillez écrire votre réponse ici :

18 Depuis quelle date occupez vous cet emploi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'Non' à la question '4'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '6'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '8'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '9'

----- ou Scenario 5 -----

La réponse était 'En emploi (y compris intérim)' à la question '1'

Veillez entrer une date :

Si vous ne connaissez pas précisément le jour, entrez 01

19 Combien environ de candidatures avez vous effectuées avant d'obtenir votre emploi actuel ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'Non' à la question '3'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '6'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '8'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '9'

----- ou Scenario 5 -----

La réponse était 'En emploi (y compris intérim)' à la question '1'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Aucune
- De 1 à 5
- 6 à 10
- 11 à 15
- 16 à 20
- Plus de 20

20 Dans combien d'entreprises avez-vous été reçu pour un entretien ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse n'était PAS 'Aucune' à la question '19'

Veillez écrire votre réponse ici :

21 Aviez-vous déjà travaillé ou effectué un stage dans cette entreprise auparavant ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'Non' à la question '3'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '6'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '8'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '9'

----- ou Scenario 5 -----

La réponse était 'En emploi (y compris intérim)' à la question '1'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

22 Comment avez vous su qu'il y avait une embauche possible dans cette entreprise ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Non' à la question '21'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Par quelqu'un de votre entourage
- Par un conseiller Pôle Emploi (ou Mission locale, PAIO, AFIJ)
- Par votre établissement scolaire
- Par une agence d'intérim
- En voyant une annonce (dans la presse ou sur internet)
- Vous ne saviez pas (candidature spontanée)
- Autre

23 Précisez comment vous avez su qu'il y avait une embauche possible dans cette entreprise :

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Autre' à la question '22'

Veillez écrire votre réponse ici :

24 Comment avez vous repris contact avec cette entreprise ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '21'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Quelqu'un de cette entreprise vous a recontacté
- Vous avez vous-même recontacté l'entreprise
- Autre

25 Est-ce qu'une de vos connaissances vous a aidé à entrer en contact avec cette entreprise ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'Non' à la question '21' *et* la réponse était 'Non' à la question '3'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'Non' à la question '21' *et* la réponse était 'En emploi' à la question '6'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'Non' à la question '21' *et* la réponse était 'En emploi' à la question '8'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était 'Non' à la question '21' *et* la réponse était 'En emploi' à la question '9'

----- ou Scenario 5 -----

La réponse était 'Non' à la question '21' *et* la réponse était A3'En emploi (y compris intérim)' à la question '1'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

26 Est-ce qu'une de vos connaissances est intervenue pour faciliter votre embauche ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'Non' à la question '21' *et* la réponse était 'Non' à la question '3'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'Non' à la question '21' *et* la réponse était 'En emploi' à la question '6'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'Non' à la question '21' *et* la réponse était 'En emploi' à la question '8'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était 'Non' à la question '21' *et* la réponse était 'En emploi' à la question '9'

----- ou Scenario 5 -----

La réponse était 'Non' à la question '21' *et* la réponse était 'En emploi (y compris intérim)' à la question '1'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

27 Êtes-vous à la recherche d'un autre emploi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La situation est 'emploi' *et* la réponse était 'Oui' à la question '2'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'En emploi (y compris intérim)' à la question '1'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '6'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '8'

----- ou Scenario 5 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '9'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

28 Vous souhaitez changer de travail car :

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '27'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Il n'y a pas de possibilité d'embauche à l'issue de votre contrat actuel
- Ce n'est pas un poste en lien avec vos ambitions professionnelles
- Autre

29 Dans quel domaine recherchez-vous un emploi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '27'

Veillez écrire votre réponse ici :

30 Ce domaine est-il en lien avec votre BTS ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '27'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

31 Quel type de poste recherchez-vous actuellement ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '27'

Veillez écrire votre réponse ici :

32 Dans quelle aire géographique recherchez-vous cet emploi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '27'

Numérotez chaque case dans l'ordre de vos préférences de 1 à 4

- A proximité de chez vous
- Dans la région
- Partout en France
- A l'étranger

Cliquez sur vos choix, par ordre de préférence.

De 1 à 4 choix possibles

Recherche d'emploi

33 Dans quel domaine recherchez-vous un emploi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'En recherche d'emploi' à la question '6'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'En recherche d'emploi' à la question '7'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'En recherche d'emploi' à la question '9'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était 'En recherche d'emploi' à la question '1'

----- ou Scenario 5 -----

La situation est recherche d'emploi *et* la réponse était 'Oui' à la question '2'

Veillez écrire votre réponse ici :

34 Ce domaine est-il en lien avec votre BTS ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'En recherche d'emploi' à la question '6'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'En recherche d'emploi' à la question '7'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'En recherche d'emploi' à la question '9'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était A4'En recherche d'emploi' à la question '1'

----- ou Scenario 5 -----

La situation est recherche d'emploi *et* la réponse était 'Oui' à la question '2'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

35 Quel(s) type(s) de poste recherchez vous actuellement ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' ou 'Non' à la question '34' *et* la réponse était 'Oui' ou 'Non' à la question '34'

Veillez écrire votre réponse ici :

36 Dans quelle aire géographique recherchez-vous cet emploi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était N'Oui' ou 'Non' à la question '34' *et* la réponse était 'Oui' ou 'Non' à la question '34'

Numérotez chaque case dans l'ordre de vos préférences de 1 à 4

- A proximité de chez vous
- Dans la région
- Partout en France
- A l'étranger

Cliquez sur vos choix par ordre de préférence.

De 1 à 4 choix possibles.

37 Au cours des quinze derniers jours, avez vous effectué des démarches de recherche d'emploi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' ou 'Non' à la question '34' *et* la réponse était 'Oui' ou 'Non' à la question '34'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

Démarches RE

38 Au cours des quinze derniers jours, quelle(s) démarche(s) de recherche d'emploi avez vous effectuées ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '37'

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non
Vous êtes allé à Pôle Emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous vous êtes inscrit à l'APEC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous êtes allé à la Mission	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Oui	Non
Locale / PAIO		
Vous vous êtes inscrit dans une agence d'intérim <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez répondu à des annonces <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez envoyé des candidatures spontanées <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez passé un entretien d'embauche <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez obtenu un rendez vous dans une entreprise <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

39 Au cours des 15 derniers jours, combien de candidatures spontanées avez vous envoyées ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question '38' (Vous avez envoyé des candidatures spontanées)

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- 1 à 5
- 6 à 10
- 11 à 15
- 16 à 20
- Plus de 20

40 Au cours des 15 derniers jours, à combien d'annonces environ avez vous répondu ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question '38' (Vous avez répondu à des annonces)

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- 1 à 5
- 6 à 10
- 11 à 15
- 16 à 20
- Plus de 20

41 Au cours des 15 derniers jours, combien d'entretiens avez vous passé ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '38' (Vous avez passé un entretien d'embauche)

Veillez écrire votre réponse ici :

42 Au cours de votre recherche d'emploi, estimez-vous avoir été victime, au moins une fois, de discrimination à l'embauche ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

----- Scenario 1 -----

La réponse était 'Non' ou 'Oui' à la question '34' *et* la réponse était 'Non' ou 'Oui' à la question '34'

----- ou Scenario 2 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '6'

----- ou Scenario 3 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '8'

----- ou Scenario 4 -----

La réponse était 'En emploi' à la question '9'

----- ou Scenario 5 -----

La réponse était 'En emploi (y compris intérim)' à la question '1'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non

43 SI oui, c'est arrivé

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '42'

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Une fois

- Plusieurs fois
- Très souvent

44 Était-ce ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question '42'

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non
A cause de votre nom <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A cause de la couleur de votre peau <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A cause de votre accent <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A cause de votre lieu de résidence, votre quartier <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parce que vous étiez une femme / homme <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A cause de votre look (piercieng, couleur ou longueur des cheveux...) <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A cause d'une particularité physique (taille, poids, handicap...) <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A cause d'un manque d'expérience professionnelle <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A cause de votre âge <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour une autre raison <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Le CEREQ vous remercie de votre participation.

ANNEXE 9 :
Guide entretien jeunes 1^{ère} vague (Octobre à Novembre 2011)

A/ A propos de votre situation actuelle

- Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?
En poste et sans recherche (Cf. Blocs B, C, E, F)
En poste mais en recherche (Cf. Blocs B, C, D, E, F)
Sans travail et en recherche (Cf. Blocs C, D, E, F)
Sans travail mais sans recherche (Cf. Blocs D, E, F)
- OU**
- Pouvez-vous me raconter ce qu'il s'est passé pour vous depuis la fin de votre BTS?

B/ Parlons de l'emploi que vous occupez actuellement :

- Quel est votre fonction actuelle ?
- Est-il en lien avec votre BTS ?
- Depuis combien de temps occupez-vous cet emploi ?
- De quel type de contrat s'agit-il (CDD, CDI, intérim...) ?
- De quelle manière avez-vous trouvé cet emploi ?
- Etes-vous satisfait de cet emploi ?
- Comptez-vous changer d'emploi prochainement ? Pour quelle(s) raison(s) ?
- Avez-vous bénéficié d'aide lors de votre démarche d'emploi ? Si oui, lesquelles ? (ANPE, AFIJ, mission locale...) ? Cela vous a-t-il été bénéfique ?
- Pourquoi avez-vous arrêté vos études après votre BTS ?

C/ Evoquons ensemble les démarches d'emploi déjà effectuées

- Quelle est l'urgence pour vous à trouver un emploi ?
- Depuis quand avez-vous commencé à chercher un emploi ?
- Quels sont vos critères de recherche ?
- Quel est (sont) le(s) réseau(x) utilisé(s) ?
- Quel est le nombre de candidatures envoyées à ce jour ?
- Quelles sont les entreprises contactées ? Pourquoi celles-ci ? Sont-elles en lien avec le(s) stage(s) de BTS ?
- Quel est le type d'emploi que vous recherchez ? Pourquoi ce choix ?
- Avez-vous rencontré des difficultés lors de votre recherche d'emploi ? De quel type de difficultés s'agit-il ?
- Avez-vous bénéficié d'aides à la démarche d'emploi ? si oui, lesquelles (ANPE, AFIJ,...) ? Cela vous a-t-il aidé ?
- D'après vous, quelles sont les raisons des réponses négatives ou réponses sans suite que vous avez obtenues ?

D/ Au sujet des démarches d'emploi à venir

*Si aucune démarche d'emploi n'a été faite **ou** si souhait de changer d'emploi:*

- Avez-vous déjà effectué des démarches d'emploi? Si non, pour quelles raisons?
- Quand allez-vous rechercher ?
- Quel est le type de poste que vous souhaitez ?
- Quel est le type de contrat que vous souhaitez ?
- Quel est le type d'entreprises que vous souhaitez ?
- Quel est le réseau et le canal que vous utiliserez ?
- Combien de candidatures pensez-vous envoyer ?
- Pensez-vous rencontrer des difficultés ? De quel type ?

Si des démarches d'emploi ont déjà été faites mais sans résultat actuellement:

- Quels sont les critères de recherche qui peuvent éventuellement évoluer si vous ne trouvez pas de poste ? Pourquoi ce(s) critère(s) ?
- A quelle échéance ces critères peuvent ils être revus ?
- Envisagez-vous une aide à la démarche d'emploi ? (ANPE, AFIJ,...)

E/ La mobilité géographique

Question d'ouverture: quelle est votre mobilité géographique?

- Où vivez-vous actuellement (chez parents, en colocation, ...)?
- Depuis combien de temps?
- Où viviez-vous auparavant?
- Pourquoi avez-vous changé?
- Envisagez-vous un changement de logement prochainement? Pourquoi?
- Votre lieu de résidence est-il proche du lieu de travail (cas où il travaille) ?
- En cas de recherche d'emploi, recherchez-vous à proximité de votre logement, dans votre région ou partout en France ?

F/ Discrimination

- On parle beaucoup de lutte contre les discriminations à l'embauche, qu'en pensez-vous ?
- Et vous, avez-vous directement subi des discriminations lors de vos recherches de stage ou d'emploi ? Dans quel contexte ? Par qui ?
- S'il y a lieu, reprise des différentes évocations de la discrimination lors de l'entretien (du type: tout à l'heure, vous avez évoqué tel point, pensez-vous qu'il s'agit d'une discrimination ?).

ANNEXE 10 :

Guide entretien jeunes 2ème vague (Mars à Mai 2012)

A/ A propos de votre situation actuelle

- Pouvez-vous me raconter ce qu'il s'est passé pour vous depuis notre dernier entretien? En effet, à ce moment vous étiez en emploi/en recherche d'emploi/...

B/ Parlons de l'emploi que vous occupez actuellement (si différent du 1er entretien) :

- Quel est votre fonction actuelle ?
- Est-il en lien avec votre BTS ?
- Depuis combien de temps occupez-vous cet emploi ?
- De quel type de contrat s'agit-il (CDD, CDI, intérim...) ?
- De quelle manière avez-vous trouvé cet emploi ?
- Etes-vous satisfait de cet emploi ?
- Comptez-vous changer d'emploi prochainement ? Pour quelle(s) raison(s) ?
- Avez-vous bénéficié d'aide lors de votre démarche d'emploi ? Si oui, lesquelles ? (ANPE, AFIJ, mission locale...) ? Cela vous a-t-il été bénéfique ?

C/ Evoquons ensemble les démarches d'emploi déjà effectuées

- Quels sont vos critères de recherche ?
- Quel est (sont) le(s) réseau(x) utilisé(s) ?
- Quel est le nombre de candidatures envoyées à ce jour ?
- Quelles sont les entreprises contactées ? Pourquoi celles-ci ? Sont-elles en lien avec le(s) stage(s) de BTS ?
- Quel est le type d'emploi que vous recherchez ? Pourquoi ce choix ?
- Rencontrez-vous des difficultés lors de votre recherche d'emploi ? De quel type de difficultés s'agit-il ?
- Avez-vous bénéficié d'aides à la démarche d'emploi ? si oui, lesquelles (ANPE, AFIJ,...) ? Cela vous a-t-il aidé ?
- D'après vous, quelles sont les raisons des réponses négatives ou réponses sans suite que vous avez obtenues ?

D/ Au sujet des démarches d'emploi à venir

*Si aucune démarche d'emploi n'a été faite **ou** si souhait de changer d'emploi:*

- Avez-vous effectué d'autres démarches d'emploi depuis la dernière fois? Si non, pour quelles raisons?
- Quand allez-vous rechercher ?
- Quel est le type de poste que vous souhaitez ?
- Quel est le type de contrat que vous souhaitez ?

- Quel est le type d'entreprises que vous souhaitez ?
- Quel est le réseau et le canal que vous utiliserez ?
- Combien de candidatures pensez-vous envoyer ?
- Pensez-vous rencontrer des difficultés ? De quel type ?

Si des démarches d'emploi ont déjà été faites mais sans résultat actuellement:

- Avez-vous changé certains critères de recherche par rapport à la dernière fois?
- Si oui, lesquels?
- Si non, Quels sont les critères de recherche qui peuvent éventuellement évoluer si vous ne trouvez pas de poste ? Pourquoi ce(s) critère(s) ?
- A quelle échéance ces critères peuvent ils être revus ?
- Envisagez-vous une aide à la démarche d'emploi ? (ANPE, AFIJ,...)

E/ La mobilité géographique

Question d'ouverture: quelle est votre mobilité géographique?

- Avez-vous déménagé depuis notre dernier entretien?
- Si oui, où vivez-vous actuellement (chez parents, en colocation, ...)?
- Depuis combien de temps?
- Où viviez-vous auparavant?
- Pourquoi avez-vous changé?
- Envisagez-vous un changement de logement prochainement? Pourquoi?
- Votre lieu de résidence est-il proche du lieu de travail (cas où il travaille) ?
- En cas de recherche d'emploi, recherchez-vous à proximité de votre logement, dans votre région ou partout en France ?
- Avez-vous votre permis de conduire? Si non, pensez-vous que cela soit un frein à votre recherche d'emploi?

F/ Discrimination

- On parle beaucoup de lutte contre les discriminations à l'embauche, qu'en pensez-vous ?
- Et vous, pensez-vous avoir directement subi des discriminations lors de vos recherches de stage ou d'emploi ? Dans quel contexte ? Par qui ?
- S'il y a lieu, reprise des différentes évocations de la discrimination lors de l'entretien (du type: tout à l'heure, vous avez évoqué tel point, pensez-vous qu'il s'agit d'une discrimination ?).

ANNEXE 11 :
Guide entretien entreprise (Mars à mai 2012)

Pour commencer, quelques informations :

- 1- Quelle fonction occupez-vous dans l'établissement ?
- 2- Quel est le nombre de salariés dans votre établissement ?
- 3- L'établissement est-il autonome dans ses recrutements ?
- 4- Combien de personnes interviennent lors d'un recrutement ?
- 5- Quelle est la fonction de ces personnes ?
- 6- Qui prend la décision finale sur le choix du candidat ?
- 7- La procédure de recrutement est-elle standardisée ?
- 8- Diffusez-vous les offres en interne?
9. Existe-t-il une prime aux salariés présentant de nouveaux des candidats?
10. Comment sont traitées les candidatures cooptées?

A propos du dernier recrutement d'un(e) diplômé(e) de BTS :

- 1- De quand date le dernier recrutement d'un jeune sortant de BTS ?
- 2- De quel BTS était issu ce candidat ?
- 3- Pour quel type de poste ce candidat a-t-il été embauché ? Quelle était sa qualification?
- 4- A quel type de contrat correspond cet emploi ? (CDI, CDD)
- 5- Quelle est la durée de ce contrat ? (ou la durée probable en cas de date non définie)
- 6- Le contrat est-il à temps partiel ?

En amont de ce recrutement :

1. Avant de lancer le recrutement, l'emploi a-t-il fait l'objet d'une fiche de poste ?
2. Quelles étaient les thématiques contenues?
3. Qui a écrit la fiche de poste?

Quels sont les canaux que vous avez-utilisés :

1. Pour trouver des candidats pour cet emploi, avez-vous fait appel à un intermédiaire? Si oui, à quel type d'intermédiaire ?
2. Pour trouver des candidats, votre établissement a-t-il lui-même passé une annonce ?
 - Si oui, quel était le(s) média(s)?

- Avez-vous été satisfait de ce canal ?
- 3. Avez-vous eu recours aux réseaux sociaux (viadeo, linkedin, journal du net,...)?
 - Si oui, avez-vous été satisfait de ce canal ?
- 4. Avez-vous eu recours à des candidatures spontanées lors de recrutements ? Si oui, de quel réseau provenaient ces candidatures spontanées?
- 5. Les candidats finalement convoqués à un entretien provenaient de quels canaux ?
- 6. Le candidat finalement retenu provenait de quel canal ?

A propos des candidatures reçues :

1. Avez-vous examiné plusieurs candidatures pour cet emploi (vous-même ou votre établissement) ?
 - Si oui, combien ?
 - Si non, pourquoi ?
(Pas assez de candidat, personne imposée ou connue, examen par intermédiaire, vous avez trouvé quelqu'un immédiatement)
2. Globalement, ces candidatures correspondaient-elles à vos attentes ?
 - Si non, sur quoi le décalage portait-il principalement ?
(Le niveau d'études ou la spécialité de la formation, la durée ou le contenu de l'expérience, la disponibilité immédiate, ...)
3. Un premier tri de ces candidatures (avant entretien) a-t-il été effectué ?
 - Si oui, qui a procédé au tri des candidatures ?

Nous allons maintenant parler de la façon dont vous avez sélectionné les candidats :

1. Que demandez-vous comme documents (vous ou un intermédiaire mandaté par vous), aux candidats dans l'annonce ?
(Cv, LM, références, photo...)
2. Mettez-vous certains critères en avant lors de lecture du CV?
 - Si oui, lesquels?
(la présentation du CV, l'orthographe, les expériences professionnelles antérieures, l'adresse du candidat, ses loisirs, son âge, sa photo ...)
3. Que demandez-vous comme documents aux candidats lors d'une éventuelle 2^{ème} phase de sélection ?
(dossier de candidature, photo identité, tests psychologiques, de connaissances, graphologie, mise à l'essai...)

4. Qui effectue les tris de candidatures?
 Qui effectue les entretiens?
 Qui prend la décision finale du recruté?

5. Finalement, pour sélectionner les candidats, quels critères étaient rédhibitoires pour que vous ne reteniez pas une candidature ? *(laisser répondre et ne proposer qu'ensuite les modalités suivantes)*

	principalement	relativement	pas du tout
La disponibilité horaire			
La disponibilité immédiate			
Le lieu d'habitation			
L'écriture: principalement			
Le niveau de culture générale			
Le niveau de formation			
La maîtrise de langues étrangères			
La durée de l'expérience			
Le contenu de l'expérience			
La situation matrimoniale			
Les prétentions salariales			
La motivation			
La présence ou non de handicap			
L'âge			
La possibilité de bénéficier d'aides à l'emploi			
La personnalité			
La présentation, l'apparence, le soin général			
La façon de s'exprimer			
Les références			
Les capacités physiques			
Les compétences techniques			
L'état de santé			
Le milieu social d'origine			
La filière de formation			
La nationalité ou le pays d'origine			

➤ Si prise en compte la nationalité ou le pays d'origine, cela a-t-il été motivé par :

	principalement	relativement	pas du tout
Des aspects juridiques			
Les préférences des clients ou des usagers			
L'intégration dans les équipes existantes			
La politique de l'entreprise (quotas, équilibrage ...)			
Un choix personnel			

A propos du candidat que vous avez effectivement recruté :

1. Avant le début du recrutement, le candidat recruté était-il connu par quelqu'un de votre établissement ? Quelle est sa fonction dans l'entreprise? Nature de leur relation?
2. Le candidat finalement recruté est-il un homme ou une femme ?
3. Auriez-vous embauché indifféremment un homme ou une femme ?
 - Si non, auriez-vous souhaité embaucher une femme (un homme) ?
 - Cette préférence était-elle motivée par :

NB: laisser répondre et proposer ensuite:

	principalement	relativement	pas du tout
Les préférences des clients ou des usagers			
L'intégration dans les équipes existantes			
La politique de l'entreprise (quotas, équilibrage ...)			
Un choix personnel			
La nature du poste			

4. Auriez-vous embauché un candidat d'un autre niveau de diplôme que le BTS?
 - Si oui, de quel niveau?
5. Considérez-vous que ce recrutement a été particulièrement ou plutôt difficile ou n'a pas posé de problème particulier ?
 - Si ce recrutement a été difficile, selon vous, à quoi sont dues ces difficultés ?

	principalement	relativement	pas du tout
Au décalage existant entre le profil des candidats et les critères de l'établissement			
A l'image du métier, du secteur			
A la pénurie de main d'œuvre dans la région ou sur le bassin d'emploi			
Aux exigences des candidats			
Au niveau du salaire offert			
A la localisation géographique de l'emploi			
Aux conditions de travail (horaires, durée du travail)			
Au statut du poste offert			

Nous allons, pour finir, aborder la question de la lutte contre les discriminations (pour l'égalité des chances)

1. Existe-t-il des actions particulières menées au sein de votre société pour lutter contre les discriminations à l'embauche (pour l'égalité des chances) ? (Audit, suivi qualitatif,...)
2. Votre entreprise a-t-elle signée des chartes ou labels? (charte de la diversité, charte de la parentalité, label diversité, label égalité, ...)
3. Quel sont les impacts de ces actions au sein de l'organisation?
4. Quel est votre opinion sur les discriminations positives
 - > Sur le critère du genre ?
 - > Sur le critère de l'origine sociale?
 - > Sur le critère du quartier?
5. Quel est votre opinion sur le rôle du CV anonyme ?
6. Quel est votre opinion sur le recrutement par simulation?

ANNEXE 12

**Parcours d'insertion des jeunes interviewés (entrés sur le marché du travail à l'issue du
BTS) entre juillet 2011 et avril 2012**

Pseudo	Spé.	Obtent°	juil-11	août-11	sept-11	oct-11	nov-11	déc-11	janv-12	févr-12	mars-12	avr-12	
Antoine P	CGO	oui	Recherche d'emploi – En comptabilité										
			Magasinier (CDD) à Carrefour						Indemnité pôle emploi				
Hania B	MUC	non	Animatrice Centre Aéré	Recherche d'emploi - Attachée commerciale								Conseillère commerciale à Cétélem (CDD 6 mois puis CDI)	
Mohammed Z	SE	oui	Recherche d'emploi - Electrotechnicien. En attente réponse fac pour une licence pro en alternance										
			Missions d'interim en tant que manutentionnaire, livreur										
Alexia C	NRC	oui	Plagiste	Factrice	Recherche d'emploi - Conseillère clientèle banque				Téléprospectrice (période d'essai renouvelée avant CDI)				
Jean-Claude K	MI	oui	Inactivité - attente de passage du permis auto et recherche entreprise d'accueil pour LP en alternance										
Valérie N	AG	oui	Recherche d'emploi - engagement dans l'armée										
Jacques E	IRIS	oui	Eurocopter	Technicien télécom				recherche emploi bureau d'études				Surveillant lycée	
								Intérim diverses missions					

Pierre P	MI	oui	Intérim manutentionnaire	Vacances	Technicien APAVE (CDD 6 mois puis CDI)			
Brigitte M	AM	non	Recherche emploi AM+équipière fast food, caissière,...				Début formation armée	
			Ménage en camping week end	Réponse positive pour armée			- poste administratif	
Ghalia B	AG	oui	vacances		Recherche emploi AG			
					Centre Soc (CDD 6h)	AGF coordinatrice import (CDI 35h)		
Linda A	AG	oui	vacances		Recherche emploi AG+alternance		passage permis de conduire	
					Mc Do (periode essai)			
Katia V	AG	oui	La Poste (CDD)		Recherche emploi AG + equipière fast food, vente, guichetière banque,...			
					Mc Do (CDI 20h)			
Marc B	SE	non	Ikea logistique (CDI 20h)					Conc. Police
Laurence L	AM	oui	Mairie Sce du personnel (CDD 35h)	Resto co (Mission)	Recherche emploi AM+vente	Vendeuse magasin sport (CDD 35h)		
Laetitia M	AM	oui	Receptionniste hotel (CDD 35h)	Recherche emploi AM+autre	Téléopératrice (CDD 35h)		Missions interim Ass administrative (1/2 temps)	
Christian S	MI	oui	Convalescence			Recherche emploi MI	Technicien maintenance (CDD 6m 35h)	

Slimane C	MAI	oui	Recherche emploi+alternance animateur (CDD)			Lic pro	
Christiane M	MUC	oui	Vendeuse vetement (CDD 1 mois 1/2+ CDI)				
Ayat A	NRC	oui	Recherche emploi NRC	Assistante administrative (Interim)		Recherche emploi NRC+ass adm	
Fouad H	SE	oui	Missions interim manutentionnaire	Recherche emploi SE Missions interim ponctuelles manutentionnaire			
Quillian G	SE	oui	Recherche emploi SE + permis de conduire			Mc Do (CDI 20h)	
Slimane M	ET	oui	Livreur entreprise familiale (CDD)	Recherche emploi ET	Monteru cableur (CDI 35h)		
Thomas D	ET	oui	Recherche poste ET+ SNCF			Aiguilleur SNCF (CDI 35h)	
Laurence V	SE	oui	Recherche emploi SE + concours armée (non admise) Flunch équièrè (CDI 25h) + missions interim ponctuelles				
Yasmine O	CGO	oui	Femme de menage (CDD)	Recherche emploi CGO	Assistante paye+ assistante compta (CDD 35h 5mois)		
Nasser E	MAI	oui	Assistant technicien Arcellor (CDD 35h)	Recherche emploi MAI			Tech avionique Armée (CDI 35h)

Matilda P	NRC	oui	Vacances	Recherche + ménages	Assistante de vie scolaire (CDD 12 mois)	
Samuel E	NRC	oui	Recherche d'emploi (vendeur voire chef de rayon)		Vendeur de téléphone portable (CDI 25 heures par semaine)	
Audrey P	Electro	oui	Recherche emploi comme Electrotechnicien (+ souhaite faire une licence pro en alternance l'an prochain)			
			Travaille au noir dans une pizzeria + quelques courtes missions interim dans le BTP (toutes avortées)			
Armelle L	AM	oui	Recherche emploi comme Assisante de direction (+ souhaite faire une licence pro en contrat pro. l'an prochain)			
			Caisse, vendeuse polyvalente (CDD)			
Jérôme D	AM	oui	Commercial (CDD 2 mois)	Auto Entrepreneur - Boite de communication (en SARL dans quelques mois)		
Daniel M	MAI	oui	Recherche d'emploi (Automaticien de maintenance)		Claviste (CDD 3 mois)	Claviste (en CDI)
Yanaelle B	AM	oui	Recherche d'une entreprise (pour une licence en alternance)		Recherche d'emploi (Assistante de D° voire Secrétaire)	
			Vendeuse	Employée	Téléconseillère chez Orange (jusqu'à fin juillet)	



Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13
Téléphone : 01 40 45 93 22

www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse