

Candidat de plus de 40 ans, non diplômé ou débutant s'abstenir

Emmanuelle Marchal, Géraldine Rieucan

► **To cite this version:**

Emmanuelle Marchal, Géraldine Rieucan. Candidat de plus de 40 ans, non diplômé ou débutant s'abstenir. Connaissance de l'emploi, Centre d'études de l'emploi et du travail (Noisy-le-Grand), 2005, pp.1-4. hal-01020651

HAL Id: hal-01020651

<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-01020651>

Submitted on 8 Jul 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

CONNAISSANCE ¹¹ DE L'EMPLOI

LE 4 PAGES DU **CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI**, N° 11, JANVIER 2005

La comparaison d'annonces d'offres d'emploi françaises, britanniques et espagnoles diffusées sur internet met en relief plusieurs spécificités françaises.

La sélection des candidats s'appuie davantage qu'ailleurs sur des présupposés liés à leur âge, à leur formation (notamment leur diplôme) ou à la durée de leur expérience, mais aussi sur leur apparence, comme le révèle la nécessité d'envoyer parfois une photographie. De telles pratiques risquent de conduire à une exclusion précoce et massive de candidats sur la base de critères discutables, voire injustes.

La comparaison avec l'étranger montre bien que l'on peut procéder autrement. Une réflexion sur ces questions est plus que nécessaire en France, ne serait-ce que parce que la sélection « à distance » est une source importante de discrimination à l'embauche.

« Candidat de plus de 40 ans, non diplômé ou débutant s'abstenir »

EMMANUELLE MARCHAL, CEE

GÉRALDINE RIEUCAU, CEE, LED/Paris VIII

Pourquoi, en France, est-il si difficile de « décrocher » un entretien d'embauche, *a fortiori* un emploi, surtout lorsque l'on est jeune, peu qualifié ou sans expérience, ou encore lorsque l'on a plus de 40 ans¹ ? La sélection n'y serait-elle pas particulièrement sévère et toujours favorable aux mêmes profils ? Cette hypothèse nous est suggérée par l'analyse d'un corpus de 1 200 annonces, composé à part égale d'offres d'emploi françaises, espagnoles et britanniques (voir encadré 2). De cette confrontation émerge l'enseignement suivant : les offres françaises contiennent de nombreux critères de sélection qui, actionnés en amont du processus de recrutement, conduisent à

1. En 1996, 40 % des demandeurs d'emploi n'ont obtenu aucun entretien avec un employeur au cours de leur période de chômage. Cette proportion s'élève à plus de 55 % pour les ouvriers non qualifiés et à 50 % pour les femmes de plus de 40 ans (Simonin, 2000).

un filtrage serré et précoce des candidats autour de présupposés sur leur âge, leur diplôme ou leur expérience. En outre, la nécessité typiquement française d'envoyer, avant tout échange avec un interlocuteur, un dossier comportant nécessairement un *curriculum vitae* (CV) mais aussi une lettre de candidature, voire une photographie, accentue l'importance de la présélection.

De telles pratiques ne risquent-elles pas de restreindre les possibilités de mise en relation sur le marché du travail ? Cette question peut se poser, car, en France, seules 6 % des embauches sont attribuées à des annonces d'offres d'emploi, pour 30 % en Grande-Bretagne². Cet écart s'inscrit dans des contextes différents, marqués d'un côté par le poids des marchés internes et de l'autre par l'intervention de nombreux professionnels du recrutement (Bessy et alii, 2001). Il mérite néanmoins réflexion. L'amélioration du fonctionnement du marché du travail passe classiquement par des mesures visant à former et motiver les demandeurs d'emploi pour les adapter aux offres. Il nous semble que des progrès pourraient symétriquement être obtenus en « travaillant » sur les offres d'emploi et sur le choix des repères qui y figurent.

La norme des « 25-40 ans »

Prendre appui sur l'âge pour éliminer des candidats est totalement inconcevable en Grande-Bretagne, où l'on souligne volontiers que les offres sont ouvertes à tous, y compris aux minorités (*equal opportunity*). Il n'en va pas de même en France où cette pratique discriminatoire persiste, alors même qu'elle est illégale, au même titre que la mention du genre (Marchal, Torny, 2002). On peut repérer des allusions à l'âge dans un cinquième des offres (cf. tableau), où ce critère est souvent exprimé sous forme de fourchette (30-35 ans). On le retrouve aussi dans les annonces espagnoles, mais il n'est pas décliné de la même façon : en France, plus de 90 % des annonces concernées ciblent les 25-40 ans, tandis qu'en Espagne, elles sont deux fois moins nombreuses à s'inscrire dans cette fourchette. L'éventail des âges requis est plus large en Espagne et la distribution moins concentrée. Lorsqu'il est fait allusion à ce critère, c'est, dans un tiers des cas, pour proposer l'emploi aux plus jeunes candidats ou préciser qu'il est accessible aux plus âgés.

Le critère de l'âge est donc utilisé en France pour cibler les candidats qui sont dans la tranche des 25-40 ans, excluant les plus jeunes comme les plus âgés (voir encadré 1). Exiger une expérience préalable aura également pour résultat d'écarter ceux qui arrivent sur le marché du travail à la recherche d'un premier emploi. Mais l'on voit bien que l'expérience n'est pas toujours un sésame, puisque, passé 40 ans, on peut être jugé « trop vieux » pour occuper un emploi.

PART D'ANNONCES AFFICHANT...

(En pourcentage)

	France	Espagne	Grande-Bretagne
Critère d'âge	20 %	19 %	1 %
Critère de formation	73 %	63 %	27 %
Critère d'expérience	81 %	77 %	75 %
Demande de photographie	9 %	3 %	0 %

Source : voir encadré 2.

La formation : un obstacle incontournable

Se référer à la formation du candidat paraît souvent naturel aux lecteurs comme aux rédacteurs des offres françaises, comme cela a déjà été souligné (Dubernet, 1998). Mais cette mention peut conduire à des dérives si elle devient systématique et se traduit par une surenchère à la hausse des diplômes requis. Or, les annonces du corpus français mentionnent sept fois sur dix un critère de formation, qui est souvent focalisé sur des études supérieures, et ce, pour les emplois les plus divers. La comparaison avec d'autres pays (cf. tableau) est là aussi instructive : en Espagne, la demande de formation est fréquente mais les diplômes du secondaire sont couramment sollicités et l'éventail des filières est plus étendu. En Grande-Bretagne, le niveau d'études est accessoire pour les rédacteurs des annonces, qui s'intéressent davantage au *background* professionnel du candidat, aux outils qu'il maîtrise, ou à ce qu'il sait faire (*skills and abilities*)³.

3. Une étude récente portant sur l'exploitation de 5 000 annonces de la presse britannique locale et nationale montre que plus des trois quarts d'entre elles ne font aucune référence au diplôme du candidat. Cette proportion atteint même 90 % dans certaines catégories d'emploi (Jackson et alii).

À la lumière de la comparaison internationale, l'élitisme des annonces françaises paraît véritablement excessif (cf. encadré 1). En limitant leurs offres aux plus diplômés, les annonceurs français semblent vouloir obtenir des garanties sur le « potentiel » des candidats, mesuré par un haut niveau d'études, plus général que spécifique⁴. L'expression « bac + x années d'études », dont nous avons retracé la progression dans les annonces de la presse française depuis 1960 (Marchal, Torny, 2003), est devenue un standard qui n'a pas d'équivalent dans les autres pays.

4. Ces différences renvoient à l'importance des marchés internes en France, où la sélection est moins souvent destinée à satisfaire une offre précise qu'à ouvrir une carrière au sein d'une entreprise.

Le cumul des exigences

Au contraire de la formation, l'exigence d'une expérience préalable semble relativement partagée. Mais l'on constate à nouveau une spécificité française qui se porte sur la question de la durée du prérequis. Lorsqu'elle est précisée, la durée d'expérience est souvent (dans 52 % des cas) supérieure ou égale à trois années, décourageant d'emblée les débutants ou les *juniors* tentés de valoriser des stages ou des emplois à durée limitée. En Espagne, les durées requises sont plus courtes et se déclinent parfois en mois, tandis que ce critère reste rare dans les annonces britanniques.

La nécessité de maîtriser une langue étrangère, l'anglais, apparaît par ailleurs comme une condition *sine qua non* d'accès à toutes sortes d'emplois dans le tiers des annonces françaises ou espagnoles. Le caractère international de la langue anglaise a l'avantage d'exonérer les candidats britanniques d'une telle requête. Si une langue doit être maîtrisée, elle est alors considérée comme une compétence à part entière et non, comme c'est le cas en France, telle une condition préalable pour pouvoir postuler.

Le cumul des critères au sein d'une même annonce alourdit encore le poids des exigences (cf. encadré 1) : le couple formation-expérience se retrouve ainsi dans les deux tiers des offres françaises, contre la moitié des

espagnoles et 22 % des britanniques. Lorsque s'ajoute à cela l'injonction de maîtriser une langue étrangère ou une compétence bureautique, on conçoit que peu de candidats se reconnaissent dans les profils décrits.

Les risques de la sélection « à distance »

Plus nombreux et étroits qu'ailleurs, les critères affichés en France ont également pour caractéristique d'être actionnés très en amont du recrutement, du fait de la particularité des modes d'entrée en relation. Les rencontres entre candidats et employeurs sont généralement subordonnées à l'envoi de dossiers comportant au minimum un CV et une lettre de candidature ajustée à chaque offre, auxquels s'ajoutent parfois une photographie et des prétentions salariales. La plupart du temps, ces éléments sont à envoyer « en aveugle », sans qu'une prise de contact téléphonique permette « d'ajuster le tir » de part et d'autre. Il peut être utile de connaître le niveau de salaire proposé ou le lieu de travail, de savoir si telle exigence est véritablement impérative ou si telle expérience peut être compensée par une autre. De tels ajustements entre employeurs et candidats semblent fréquents en Grande-Bretagne où la plupart des offres mentionnent des numéros de téléphone et le nom d'un interlocuteur à contacter.

La publication d'une annonce enclenche un processus de « sélection à la française » qui n'est pas sans risque. Du côté des candidats, tout d'abord, cette sélection peut décourager ceux qui se sentent capables d'assumer l'emploi tel qu'il est décrit, mais ne répondent pas à l'ensemble des critères requis. Elle peut, à l'inverse, inciter les postulants à multiplier les candidatures dans l'espoir de passer entre les mailles des filets qui leur sont tendus ou les pousser à occulter les éléments qui pourraient leur être défavorables. Du côté des recruteurs, la réception de nombreuses candidatures conduit à actionner en priorité les critères les plus frustes : ceux que l'on peut lire en « haut du CV » (nom, sexe, âge, lieu de résidence...), en jetant un œil sur l'aspect de l'écriture ou sur la photographie. On remarque que la demande de photographie est la plus prononcée en France⁵ (cf. tableau), alors qu'elle est prohibée en Grande-Bretagne pour limiter

5. Cette demande est plus forte encore dans les annonces de presse où nous relevons 31 % d'offres avec demande de photographie en 2000.

Encadré 1

ANNONCES FRANÇAISES : L'ADDITION DES CRITÈRES DE SÉLECTION

Secrétaire assistante de direction

27-40 ans, de formation supérieure (DUT, BTS secrétariat) vous justifiez d'une expérience de 3/4 ans. Vous maîtrisez impérativement word, excel, outlook. Rigueur, organisation, esprit d'équipe, bon relationnel, prise d'initiative et autonomie sont les qualités indispensables à la réussite dans cette fonction. Des connaissances juridiques, comptables ou sociales seraient un plus. *Monster, 2001*

Adjoint au responsable Consolidation

Âgé(e) de 30/33 ans, titulaire d'une formation supérieure de type ESC ou comptable, vous justifiez idéalement d'une première expérience opérationnelle de la consolidation en environnement international ou de 3 à 4 saisons en cabinet d'audit anglo-saxon. La maîtrise de l'Anglais est requise. *Jobpilot, 2001*

Technicien paramétrage h/f

À 25/35 ans environ, de formation Bac + 2 minimum, vous avez une expérience réussie dans le paramétrage de logiciel spécifique. Rigoureux, organisé, doté d'un esprit logique, vous souhaitez vous impliquer dans une fonction évolutive. *Emailjob, 2001*

Responsable logistique

À 35 ans environ, de formation Bac + 2 minimum, vous pouvez justifier d'une expérience de la fonction logistique acquise dans un environnement industriel et d'une bonne pratique de la GPAO (logiciels MAC PAC ou BPCS). L'usage de l'anglais est impératif, la connaissance du secteur automobile serait un atout important. *Jobpilot, 2001*

les pratiques discriminatoires. Dans ces conditions, ce ne sont pas les aptitudes à occuper le poste à pourvoir qui sont déterminantes, mais d'autres éléments qui donnent le sentiment d'une sélection opérée sur des critères fragiles ou arbitraires.

avons analysées, conduisent à écarter *a priori* de l'embauche les demandeurs d'emploi les plus âgés, les moins expérimentés, les moins diplômés ou encore ceux qui vivent dans un quartier discrédité ou dont le profil hors normes se résume difficilement sur CV. De telles exclusions contribuent nécessairement à alimenter le chômage de longue durée. Elles pourraient être limitées si les repères d'ajustement entre l'offre et la demande étaient davantage discutés entre les partenaires du recrutement.

Les exemples puisés à l'étranger laissent apparaître la possibilité de procéder autrement, en formulant moins d'exigences dans les annonces d'offre d'emploi et en

retardant la sélection dans les étapes ultérieures du recrutement. Il s'agirait de rééquilibrer le contenu des offres en fournissant une description plus précise de ce qui est proposé et moindre de ce qui est requis. L'information sur le salaire, le lieu ou les horaires de travail pourrait être davantage développée pour permettre aux candidats de mieux cibler leurs réponses. Donner une plus grande capacité d'action à ceux qui recherchent un emploi favoriserait une meilleure coopération avec les employeurs. Les uns et les autres en tireraient partie ●

R recruter autrement

Les conditions d'accès aux emplois, telles qu'elles apparaissent à la lecture des annonces françaises que nous

Encadré 2

LA COMPARAISON DES OFFRES D'EMPLOI

Les 1 200 offres d'emploi du corpus ont été prélevées en 2001 sur des sites internet français, espagnols et britanniques (Marchal, Rieucan, Torny, 2003). Elles ont été analysées dans leur langue de rédaction, avec un logiciel de traitement de données textuelles (Prospéro). Sur chaque site, un nombre fixe de cinquante annonces a été extrait, représentant la diversité des offres qui y sont diffusées. La moitié des sites sélectionnés sont des sites transnationaux communs aux trois pays (*New Monday, Jobpilot, Stepstone, Monster*). Cela permet d'obtenir des échantillons relativement homogènes, comme en atteste la forte présence de certaines catégories d'emploi à cette époque : dirigeants, informaticiens et commerciaux représentent plus de la moitié des annonces dans les trois corpus analysés. Malgré ces précautions, il reste difficile d'affirmer que les corpus des trois pays sont strictement « équivalents ». D'une façon générale, les données statistiques portant sur les offres d'emploi et les pratiques de recrutement des employeurs font cruellement défaut en France. Et les données européennes restent centrées sur les démarches de recherche d'emploi et non sur la façon dont on trouve un emploi.

références

- Bessy C., Eymard-Duvermay F., Larquier (de) G., Marchal E. (dir), 2001, *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France-Royaume-Uni*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- Dubemet A.C., 1998 « Le diplôme : un mode d'accès à l'emploi ? » in Supiot A. (dir), *Le travail en perspective, Droit et société*, LGDJ, n° 22.
- Jackson M., Goldthorpe J.H., Mills C., (à paraître), « Education, Employers and Class Mobility », *Research in Social Stratification and Mobility*.
- Marchal E., Torny D., 2002, « Le traitement du genre dans les offres d'emploi », *Quatre pages du CEE*, n° 54.
- Marchal E., Torny D., 2003, « Des petites aux grandes annonces : évolution du marché des offres d'emploi (1960-2000) », *Travail et emploi*, n° 95, pp. 59-72.
- Marchal E., Rieucan G., Torny D., 2003, « Des standards nationaux à l'épreuve d'internet. Sites et offres d'emploi en France, Espagne et Grande-Bretagne », *Rapport de recherche du CEE*, n° 12.
- Simonin B., 2000, « Rechercher un emploi quand on est au chômage », *Premières informations et premières synthèses*, Dares, n° 16-1.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site www.cee-recherche.fr

La lettre électronique « Infos flash » vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site

CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex
Téléphone : 01 45 92 68 00
Télécopie : 01 49 31 02 44
Mél : cee@mail.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : P. Ralle
Rédacteur en chef : M.-M. Vennat
Maquettiste : M. Ferré
Imprimerie : Louis-Jean
C.P.P.A.P. : 3070 ADEP
Dépôt légal : 8 - janvier 2005
ISSN : 1767-3356