



HAL
open science

La perception des parcours d'études non linéaires par les recruteur×euse×s

Inès Albandea

► **To cite this version:**

Inès Albandea. La perception des parcours d'études non linéaires par les recruteur×euse×s. L'Orientation scolaire et professionnelle, 2020, 49 (1), pp.37-66. halshs-02559627

HAL Id: halshs-02559627

<https://shs.hal.science/halshs-02559627v1>

Submitted on 30 Apr 2020

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.

La perception des parcours d'études non linéaires par les recruteurs

Inès Albandea

Article paru dans la revue *Orientation scolaire et professionnelle*, 49/1, 2020, pp. 37-66.

Les regards des recruteurs sur la jeunesse évoluent et le niveau ou le type de diplôme obtenu ne suffisent pas à expliquer l'embauche des jeunes diplômés. De leur côté, ces derniers connaissent des parcours d'études atypiques, marqués par des interruptions temporaires, leur permettant de vivre des expériences variées. Séjours à l'étranger, services civiques, périodes d'emploi, etc. sont autant d'expériences vécues avant l'obtention de leur diplôme. Au vu du faible apport de la recherche sur les questions de valorisation sur le marché du travail français de ces parcours atypiques, cette étude propose d'interroger des recruteurs sur l'évaluation de candidatures de jeunes diplômés. Notre analyse révèle que, toutes choses égales par ailleurs, les parcours d'études interrompus de façon temporaire sont mal perçus par les recruteurs si l'expérience vécue n'est pas précisée sur le CV des jeunes candidats.

Mots-clés : parcours d'études atypiques, interruption temporaire d'études, méthode des vignettes, perception des recruteurs

Recruiter's perception of non-linear academic pathway

Employer's hiring behavior is changing and educational qualifications alone are not enough to explain hiring of graduates. In France, more and more young people drop out and return to full-time study. Therefore, they gain different life experiences outside the sphere of work: travel abroad, period of employment, civic services, etc. Yet, there was little research on this topic in France. This study explores the relationship between atypical schooling pathways and labour market entry from the perspective of employers. On the basis of vignette study, we stimulated a hiring process with a sample of recruiters. A study delay (Master level) was a negative brand in applicants' resumes if experiences during schooling interruptions are not specify.

Keyword : atypical schooling pathways, temporary schooling interruption, vignette study, recruiter's perception

Introduction

La prise de décision des recruteurs lors de processus d'embauche dépend de nombreux paramètres qui peuvent relever à la fois du type d'informations que les recruteurs possèdent à propos des candidats et du jugement personnel. Les recruteurs tentent de maximiser leurs intérêts et d'embaucher les candidats les plus compétents et les plus faciles à former une fois en emploi (Desrumaux & Zagrodnicki, 2003). Comment les employeurs tentent-ils de satisfaire ces exigences ? Quels sont les profils qu'ils valorisent ? Le lien entre le niveau de diplôme atteint par les individus et leurs chances de s'insérer professionnellement est indéniable. Mais les regards des recruteurs sur la jeunesse évoluent et le diplôme obtenu ne suffit pas à expliquer l'entrée sur le marché du travail. Une étude récente de l'Injep (Cortesero, Mélo, Mesiana & Vendassi, 2018) montre comment les représentations que les recruteurs ont de la jeunesse orientent les choix de recrutement. Un certain nombre d'employeurs perçoivent notamment les jeunes comme des personnes impulsives, ce qui peut se traduire par une instabilité dans l'emploi. Changeant régulièrement d'emploi, les jeunes d'aujourd'hui sont également associés à la "génération Y" qui rencontre des difficultés à se projeter sur le long terme (Dagnaud, 2013). Motivés par des expériences en dehors de la sphère scolaire ou professionnelle telles que des voyages à l'étranger, les jeunes suivent d'ailleurs des parcours d'études de plus en plus atypiques. La notion d'"atypique" est justement questionnée par Charles (2016a) qui explique qu'elle reflète une certaine "marginalité par rapport à un idéal type". Le parcours idéal et « typique » serait alors un parcours linéaire sans interruption ou réorientation, à un âge de sortie du système éducatif qui ne dépasse pas l'âge théorique de fin d'études. Il faudrait par exemple obtenir un master en 5 ans seulement. Pourtant, de plus en plus d'individus connaissent des parcours d'études non linéaires, c'est-à-dire marqués par une ou plusieurs interruptions d'études. Parmi les bacheliers français qui avaient mis un terme à leur formation initiale en 2010, 30 % ont repris des études ou une formation en alternance les trois années qui ont suivi. Dans les années quatre-vingt-dix, seulement 15 % de ces jeunes bacheliers étaient dans ce cas (Mora, 2014). Un récent travail sur des données longitudinales (Béduwé et al., 2019) permet de mettre en lumière la diversité des parcours des étudiants. Construisant huit classes de trajectoires individuelles, les auteurs distinguent les parcours linéaires d'études à temps plein des parcours moins standardisés comprenant des étudiants ayant arrêté temporairement leurs études pour travailler. Charles (2016a) montre que près de 13 % des étudiants français ont interrompu leurs études au moins un an durant leur parcours. Lemistre et Ménard (2014) mettent également en évidence une certaine diversité des cheminements empruntés par des diplômés d'une licence scientifique générale pour obtenir un master 2. Ils prennent notamment en compte les interruptions d'études : certains étudiants ne poursuivent pas leurs études immédiatement après la troisième année de licence et s'éloignent donc d'un parcours "typique".

Les expériences vécues lors des interruptions d'études sont diverses : séjour à l'étranger, service civique, période d'emploi ou de chômage, etc. Et la nature de l'expérience vécue est déterminante pour s'insérer sur le marché du travail. Travailler pendant cette interruption n'envoie pas le même message aux employeurs qu'une période de chômage.

Le but de cet article est de présenter une façon de mieux comprendre la perception de ces parcours non linéaires, c'est-à-dire marqués par une interruption temporaire, par les recruteurs français. Peu de travaux français se sont penchés sur cette question. On peut toutefois

citer l'étude de Dupray et Recotillet (2005) et celle de Giret (2003) qui questionnent les diplômes obtenus à un âge supérieur à celui de l'âge théorique de fin d'études. Les résultats restent toutefois globaux. Giret (2003) met en avant un impact positif des années d'études supplémentaires sans tenir compte cependant des différents types de parcours scolaires : il n'isole pas les redoublements des réorientations et changements de spécialités.

Il apparaît aujourd'hui primordial de savoir si les parcours d'études interrompus temporairement augmentent ou diminuent l'employabilité des jeunes diplômés, du point de vue des employeurs et recruteurs. Le processus de recrutement se répartit encore très souvent en deux phases : la première est celle de la sélection des CV afin de proposer un entretien aux candidats avec un profil que l'on juge adapté au poste. La deuxième phase est celle de l'entretien d'embauche, qui suppose, la plupart du temps, plusieurs échanges et rendez-vous. Notre étude se focalise sur la première phase du processus de recrutement : l'évaluation des CV.

Une première partie de cet article présente un cadre théorique qui questionne le signal envoyé par des parcours d'études interrompus temporairement sur le marché du travail. Nous revenons notamment sur le rôle du vécu des recruteurs dans les décisions à l'embauche et dans l'interprétation du signal envoyé par les parcours d'études non linéaires. Afin d'opérationnaliser ce questionnement, une enquête de terrain a été effectuée. Une deuxième partie expose ainsi la méthode utilisée (méthode des vignettes) qui consiste globalement à demander à des recruteurs d'évaluer des candidatures de jeunes diplômés. La construction du questionnaire dans le cadre de cette méthode est détaillée par la suite. La partie suivante précise les résultats importants et la dernière discute de ceux-ci et revient sur les limites de l'enquête en vue d'esquisser des prolongements possibles pour de futures recherches.

Quel signal envoyé par les parcours d'études non linéaires ?

Certains éléments peuvent faire penser que les parcours atypiques sont bien perçus par les recruteurs. Il existe une permissivité sociale dans le déroulement des scolarités dans plusieurs pays. Comparativement à d'autres contextes nationaux certains jeunes ne subissent pas une pression forte à l'insertion professionnelle (Moulin, 2012). Ainsi, interrompre ses études temporairement semble être mieux accepté dans certains pays. C'est le cas notamment des pays scandinaves qui sont souvent présentés comme des pays où le report des études dans le temps est typique. En Suède, il n'est pas rare qu'après l'enseignement secondaire les jeunes effectuent des activités en dehors de la sphère scolaire : l'emploi¹, les voyages ou encore le travail associatif sont autant d'expériences qui les poussent à retarder le début de leur parcours universitaire (Van de Velde, 2008). Les suédois sont par ailleurs 9 % à interrompre leurs études au moins un an (Données Eurostudent). Charles (2015, chapitre 4) illustre cette liberté de temporalité : les étudiants suédois ont la possibilité de prendre des semestres sabbatiques pendant lesquels ils peuvent réaliser des projets personnels ou travailler. Au Royaume-Uni, les jeunes interrompent fréquemment leurs études entre la licence et le master pour travailler (Charles, 2016a). Ainsi, "le rythme des études reste modifiable à tout moment" (Charles, 2015, p. 85). Au-delà des frontières européennes, le Canada est également réputé pour ses parcours

¹ Les périodes d'emploi en parallèle des études ne sont pas questionnées dans notre étude puisque nous nous intéressons plus spécifiquement aux expériences vécues lors d'interruptions temporaires des études.

d'études non linéaires. Après un an, 22,3 % des *leavers* au collège et 35,6 % des *leavers* de l'université retournent en études. Trois ans après, les taux de retour sont respectivement de 40,3 % et 54 % (Finnie & Qiu, 2008). Les jeunes sont plutôt encouragés à vivre différentes expériences hors de la sphère professionnelle durant leur parcours scolaire. Ces expériences sont, d'ailleurs, perçues comme un atout important par les employeurs (Moulin, 2012).

Si ces types de parcours d'études peuvent être valorisés par les recruteurs, c'est en partie parce qu'ils peuvent refléter certaines caractéristiques des jeunes. Par exemple, l'engagement dans des activités bénévoles révèle des capacités de leadership et une certaine motivation (Lazuech, 2000). Nous pouvons aussi supposer que les jeunes s'engageant dans un service civique développent un intérêt pour les missions d'intérêt général, ce qui peut signaler une ouverture vers les autres, par exemple. De plus, effectuer un long voyage à l'étranger implique une capacité d'adaptation possiblement valorisable sur le marché du travail. L'acquisition de compétences linguistiques peut aussi être associée à des voyages dans des pays étrangers.

Si les compétences développées lors de ces expériences atypiques peuvent envoyer un signal positif auprès des employeurs, d'autres éléments amènent à supposer que les recruteurs perçoivent ces parcours d'études non linéaires comme des inconvénients. Les étudiants français suivent globalement des parcours "normés socialement" (Charles, 2015; Charles, 2016a et 2016b). Picard, Trottier et Doray (2011) montrent que les interruptions d'études peuvent être perçues comme une expérience négative, un "désordre" ou une "déviance". Une explication possible est que les expériences vécues lors des interruptions d'études renvoient à des "freins périphériques à l'emploi", c'est-à-dire des caractéristiques qui ne concernent pas directement la vie professionnelle, qui sont visibles sur le CV mais qui envoient un signal négatif sur le marché du travail (Pillon, 2018). La représentation que les recruteurs ont des parcours d'études interrompus peut entraver l'employabilité des candidats, d'autant plus si l'expérience vécue n'est pas indiquée. Ils peuvent, par exemple, imaginer que cette césure correspond à une période d'inactivité. Par ailleurs, de plus en plus d'écoles, notamment d'ingénieurs et de commerce, instaurent des dispositifs offrant la possibilité aux étudiants d'effectuer une année de césure. Appelée parfois *gap year*, cette expérience s'inscrit même dans le programme de ces écoles. Pourtant, il existe toujours une certaine méfiance face à ces années de césure. Le Commission des titres d'ingénieur (CTI) relève une "réelle dérive dans le développement des périodes de césure dans certaines écoles d'ingénieurs". Elle précise également que l'expérience à l'étranger doit "se mettre en place dans le cadre des stages existants dans la scolarité" et qu'elle doit obligatoirement "être justifiée" (comme le précise l'Ecole Centrale de Paris) et "rester optionnelle". Ces écoles anticipent-elles une certaine méfiance de la part des employeurs ?

En dehors d'analyses qualitatives, peu d'études à notre connaissance ont testé empiriquement l'effet du signal envoyé par ces parcours atypiques. Nous pouvons toutefois supposer que ces derniers sont proches des parcours marqués par des redoublements au terme desquels le diplôme obtenu est également retardé par rapport aux parcours linéaires. Plusieurs études s'intéressent à cette question. Di Stasio (2014) met ainsi en évidence que les employeurs italiens accordent de l'importance au niveau de diplôme mais aussi au fait d'avoir obtenu son diplôme "en retard" ou "à l'heure". En Italie toujours, Aina et Pastore (2012) supposent qu'obtenir un diplôme en retard doit s'analyser dans le cadre de la théorie du signal. Ils montrent que cela augmente les chances d'être déclassé et que cela entraîne une pénalité salariale. Les résultats inverses auraient

été justifiés par la théorie du capital humain. En effet, comme l'expliquent Brodaty, Gary-Bobo et Prieto (2008), il est difficilement concevable qu'un diplôme obtenu en retard diminue la productivité des individus et que l'expérience et la maturité réduisent la capacité à travailler efficacement. À partir de données françaises, Brodaty et al. (2008) montrent aussi qu'un diplôme obtenu en retard réduit le salaire de 9 % en moyenne, principalement à cause du signal envoyé.

L'importance du vécu et des représentations des recruteurs

En dehors des caractéristiques du candidat, celles du recruteur ou de l'employeur lui-même impactent aussi son jugement et donc le processus de recrutement. Il existe certains biais cognitifs qui peuvent apparaître, notamment lors d'un entretien d'embauche (Arvey & Campion, 1982). Le recruteur ne dispose pas de toutes les informations sur les compétences détenues par le candidat et donc sur sa productivité. Il doit adopter un comportement rationnel, mais ses capacités cognitives ne suffisent pas et son jugement intervient dans le processus : l'évaluation des capacités des candidats intègre alors des valeurs (Eymard-Duvernay, 2008). Le manque de connaissances et les différentes expériences vécues amènent aussi les employeurs à de "simples croyances" (Duclos, Fretel, Gonnet & Lima, 2018) et à certaines représentations relatives au marchés du travail. Ces dernières dépendent du parcours passé des recruteurs. La "dimension affective" plus que la "dimension utilitaire" rentre alors en ligne de compte (Desrumaux-Zagrodnicki & Zagrodnicki, 2003). Et la recherche de candidats présentant des compétences sociales² a tendance à accentuer l'intervention de ces dimensions affectives car peu d'outils de mesure valides existent pour repérer ce genre de caractéristiques³. Lazuech (2000), à travers 147 entretiens qualitatifs, montre aussi que la proximité sociale entre les recruteurs et les diplômés est déterminante dans le processus de recrutement. Lorsque le candidat parle notamment des stages effectués ou de la vie associative à l'école, les probabilités d'embauche seront d'autant plus élevées que le recruteur a connu ces expériences. "Qui se ressemble s'assemble" publie Hidri (2009) dans le prolongement des travaux de Lazuech. Car elle aussi met en évidence que le rapprochement social entre le recruteur et le candidat joue un rôle déterminant dans le processus d'embauche. À partir d'observations et d'entretiens auprès de professionnels de cadre commercial, elle explique que les pratiques de recrutement reposent sur des représentations concernant l'origine sociale, la formation, les expériences professionnelles et la personnalité du candidat. Dans son ouvrage, Marchal (2015) rappelle que "la préférence pour les proches" renvoie à la question de *l'homophilie*. La sélection des candidats qui partagent un "minimum de *background*" avec le recruteur s'observe à la fois lors d'entretiens en face-à-face et lors du tri des CV. Pour un candidat, avoir suivi la même formation

² La définition de ces compétences ne fait pas consensus. Nous renvoyons, par exemple, pour ce débat à la revue de littérature détaillée par Gutman et Schoon (2013). Nous considérons globalement que ces compétences sont transférables et se développent en dehors du cadre scolaire. Ce dernier point est important puisque les expériences vécues en dehors des études peuvent être l'occasion de les développer.

³ En dehors de questions d'opinion et déclaratives qui peuvent révéler un sentiment de compétences plutôt que d'une compétence réellement acquise, certaines mesures sont issues d'échelles empruntées à des travaux psychologiques (la *Grit Scale* développée par Duckworth et al. (2007) pour mesurer le niveau de persévérance des individus par exemple).

ou fréquenté la même école, avoir les mêmes centres d'intérêt, habiter dans la même ville, etc. que la personne qui recrute représente ainsi un avantage.

Pourtant, la littérature est relativement faible en France concernant l'influence des caractéristiques des recruteurs, que ce soit leur parcours passé (professionnel et scolaire), leur genre, leur vision du recrutement au sens large, etc. Il semble important de prendre en compte ces facteurs pour comprendre la façon dont les choix s'opèrent lors d'un processus de recrutement. La méthode des vignettes répond notamment à cette préoccupation.

L'intérêt et l'originalité de la méthode des vignettes

La "méthode des vignettes" est basée sur une méthode d'enquête factorielle (Auspurg & Hinz, 2014). Globalement elle consiste à mettre au jour le jugement et les opinions d'individus qui peuvent être construits et influencés par des normes sociales, des attitudes, etc. Elle est appliquée à la problématique de cette étude : la perception des parcours d'études atypiques par les employeurs français et plus spécifiquement lors de l'évaluation des CV. Ces derniers étant demandés lors de près de 90 % des recrutements (Bergeat & Rémy, 2017).

L'idée est de demander à des employeurs ou des recruteurs d'évaluer des CV fictifs, appelés "vignettes" en fonction de la probabilité qu'ils proposent un entretien d'embauche pour chaque candidat. L'objectif étant de faire ressortir les variables qu'ils jugent importantes. Ces faux CV n'ont pas l'aspect de vrais CV car il est nécessaire de simplifier l'information afin que leur évaluation en soit facilitée. Par ailleurs, il est important que les recruteurs qui évaluent les vignettes ne soient pas influencés par l'aspect du CV ou la photo du candidat, par exemple.

Plusieurs variables "vignettes" qui prendront différentes valeurs sur chaque CV seront choisies au préalable. Le but étant de minimiser la corrélation entre ces variables indiquées sur les vignettes. Chaque recruteur évalue plusieurs vignettes auxquelles il attribue un score compris entre 0 et 100, et lié à la probabilité qu'il propose un entretien d'embauche aux candidats.

À la suite de la récolte des données, l'objectif est d'identifier les déterminants des préférences des recruteurs. L'analyse des données consiste à régresser les variables vignettes sur le score donné par les recruteurs aux CV fictifs. Tous les modèles sont contrôlés par des variables individuelles des candidats telles le genre, l'âge du candidat, le niveau de diplôme, etc. mais aussi par des caractéristiques des recruteurs telles l'âge, le niveau de diplôme ou l'ancienneté.

Les données récoltées ont cependant une structure particulière puisque plusieurs vignettes sont évaluées par le même répondant. Le modèle multi-niveaux est adapté à l'analyse de données présentant des structures plus complexes qui incluent différents niveaux (Bressoux, 2008). Les "micro-unités" représentent, dans notre étude, les candidats fictifs et les "macro-unités" correspondent aux recruteurs qui évaluent chacun 10 candidatures⁴. On autorise la relation entre la probabilité de proposer un entretien d'embauche et les variables explicatives à varier selon le recruteur interrogé. On traite, non plus seulement, comme dans le cas d'un modèle MCO classique de l'influence globale des recruteurs à attribuer un score élevé aux CV fictifs mais aussi de leur influence différentielle : est-ce que certains recruteurs évaluent différemment les CV ? L'objectif est donc bien d'analyser l'hétérogénéité entre recruteurs.

⁴ La littérature indique généralement que la priorité est la taille de l'échantillon des variables de niveau 2 qui doit être supérieure à 50 (Maas et Hox, 2005).

Lorsque l'objectif d'une enquête est de connaître l'opinion ou le jugement d'un individu sur un sujet précis, ce que l'on appelle communément le biais de désirabilité sociale apparaît comme un problème. Le répondant adapte ses réponses en fonction des normes sociales qu'il perçoit et veut se montrer sous un jour favorable (Corwne & Marlowe, 1960). Si la question est de savoir si les compétences sociales sont plus ou moins bien perçus par les employeurs, les réponses seront potentiellement influencées par des normes sociales. Étant donné que la méthode du *testing* consiste à envoyer, en réponse à une offre d'emploi, 2 CV qui ne diffèrent que par une caractéristique (la variable à tester) et donc que les répondants ne sont pas informés de leur participation à une enquête, elle permet aussi de dépasser cette limite. Mais la méthode des vignettes diffère des méthodes de *testing* sur certains points. Le fait de faire varier plusieurs variables sur les CV permet de tester l'effet de plusieurs caractéristiques dans le processus d'embauche. Certains travaux utilisant la méthode du *testing* mesurent également l'effet de plusieurs variables simultanément. Cependant, le nombre de variables qui varient est souvent limité dans le *testing*. Par ailleurs, dans la méthode des vignettes, les recruteurs interrogés acceptent et sont conscients de participer à l'enquête, ce qui peut induire certains biais dans leurs réponses. Mais l'intérêt est que certaines caractéristiques sur les recruteurs ou sur les entreprises peuvent constituer des variables de contrôle dans les modèles statistiques.

À notre connaissance, cette méthode a peu été appliquée sur des problématiques en lien avec le marché du travail français. Elle a cependant été utilisée sur les marchés du travail italien (Di Stasio, 2014), hollandais (Biesma, Palvola, Van Merode & Groot, 2007), suisse (Shi, Imdorf, Samuel & Sacchi, 2016) et allemand (Piopiunik, Schwerdt, Simon & Woessmann, 2018). Seul l'article de Di Stasio interroge la valorisation des parcours d'études non linéaires. En revanche, l'auteure ne s'intéresse pas aux expériences vécues lors des interruptions temporaires d'études. Elle propose une information binaire sur les CV que les employeurs doivent évaluer (parcours linéaire ou non). Les autres enquêtes s'intéressent principalement aux compétences attendues par les employeurs. Certains s'intéressent à l'importance des compétences sociales par rapport aux compétences cognitives (Humburg & Van der Velden, 2015 ; Piopiunik et al., 2018), d'autres au caractère spécifique des compétences (Biesma et al., 2007).

Le terrain et les participants

L'objectif de notre étude étant de mettre en avant les caractéristiques des candidats que les recruteurs valorisent, nous avons interrogés des recruteurs afin qu'ils évaluent des candidatures fictives de jeunes diplômés à la recherche d'un emploi.

L'objectif étant de cibler des personnes qui recrutent dans leur carrière professionnelle (ou qui ont eu à recruter), nous avons proposé des questionnaires à des populations répondant à cette exigence.

- Des anciens diplômés de Master Gestion des Ressources Humaines (GRH)

Par l'intermédiaire de l'association *Personnance* qui rassemble les diplômés du Master GRH de Dijon, plus de 500 personnes ont pu constituer l'échantillon cible. 62 enquêtés ont évalué tous les CV fictifs.

- Des dirigeants d'entreprise du Medef

En plus de cette population, une prise de contact avec la responsable des services RH du Medef de Côte d'Or a permis de diffuser le questionnaire à des dirigeants et RH d'entreprise. Le Medef est le premier réseau d'entrepreneurs de France. Au total, 28 personnes du Medef ont complété le questionnaire (taux de réponse de 5 %).

- Des anciens élèves de l'école du recrutement (LEDR)

La première école destinée entièrement au recrutement a été créée en 2018. L'objectif de cette école est de former des recruteurs professionnels et non des RH généralistes. L'enquête a été diffusée sur le page LinkedIn de l'école. Ceci a permis de récolter 150 CV évalués.

105 personnes ont répondu entièrement au questionnaire. Ainsi, 1050 vignettes ont été évaluées.

La construction du questionnaire

Pour opérationnaliser notre questionnement, nous avons demandé à des recruteurs de répondre à un questionnaire dans lequel ils devaient évaluer des jeunes diplômés candidatant à un premier emploi.

Le questionnaire se compose en 2 parties : les 10 vignettes attribuées aléatoirement et 10 questions posées aux répondants concernant leur profil et leur expérience en matière de recrutement. En amont, les répondants devaient sélectionner un métier pour lequel ils étaient le plus à l'aise pour embaucher (comme dans l'enquête de Humburg et Van der Velden (2015)). Dans notre cas, 6 métiers sont proposés : Auditrice / auditeur comptable, Gestionnaire de patrimoine financier, Chef / Cheffe des ventes, Développeur / Développeuse web, Ingénieur / Ingénieure d'études BTP et Responsable Marketing. Le niveau de diplôme à bac +5, le fait que le métier soit répandu et recherché⁵ et la diversité des secteurs auxquels appartiennent les métiers ont servi de critères pour la sélection.

La construction des vignettes

Afin de faire en sorte que les répondants s'approprient facilement les vignettes des candidats fictifs, il est nécessaire de délimiter leurs caractéristiques globales.

Dans notre étude, afin de limiter l'hétérogénéité des vignettes, les candidats ont tous obtenu un diplôme de niveau bac +5 et viennent de terminer leur formation initiale. Le choix de candidats hautement qualifié se justifie car les processus de recrutements diffèrent sensiblement selon le type de poste (De Larquier & Marchal, 2008 ; Garner & Lutinier, 2008). Or, les CV sont presque toujours demandés pour des postes de cadre. Par ailleurs, les candidats fictifs postulent à un premier emploi, ils viennent donc de terminer leur formation initiale. Nous avons fait ce choix car l'accumulation d'expériences professionnelles complexifie les caractéristiques d'un CV. En effet, les variables vignettes présentées aux employeurs restent très synthétiques et peu nombreuses. Il est donc plus réaliste de caractériser un CV en début de carrière professionnelle, au moment où les seules expériences professionnelles sont celles vécues en parallèle de la formation initiale.

⁵ Le choix des métiers a été effectué à partir d'informations diffusées par l'Apec. Nous avons notamment sélectionné des métiers avec des taux de tensions hétérogènes puisque nous supposons que cela influence significativement le jugement des recruteurs. Cette sélection des métiers a aussi été ajustée à la suite d'entretiens qualitatifs auprès de recruteurs en amont de l'enquête.

Enfin, on suppose que la filière d'études est proche de l'emploi pour lequel postulent les candidats. Étant donné que les répondants doivent sélectionner plusieurs métiers parmi 6, il aurait été trop complexe de proposer plusieurs filières d'études cohérentes avec l'ensemble des métiers proposés.

Les 7 variables vignettes ont été déterminées selon les hypothèses découlant de la littérature, selon l'arbitrage à faire lors de la construction d'un plan factoriel efficace⁶ et selon les résultats d'un pré-test effectué en amont de la récolte des données. Le tableau 1 présente ces variables et les différents items associés. D'après l'ouvrage de Auspurg et Hinz (2015), il est conseillé d'utiliser 7 variables différentes par vignette (à 1 ou 2 près). Il est aussi souhaitable de limiter le nombre de niveaux, c'est-à-dire le nombre d'items par variable.

En dehors de la distinction homme et femme, 2 types de diplômes sont proposés : master universitaire ou master obtenu dans une grande école. De même, la variable "mention obtenue au diplôme" est dichotomisée.

Pour mesurer l'impact de la durée d'obtention du diplôme, 4 alternatives sont distinguées. Outre le parcours d'études linéaire, c'est-à-dire un master obtenu en 5 ans, les candidats fictifs peuvent avoir effectué un arrêt temporaire d'études pour voyager à l'étranger plus de 6 mois. La mobilité internationale est souvent présentée comme un atout pour s'insérer professionnellement dans la mesure où il est possible de développer des compétences, notamment linguistiques. En dehors de ce voyage à l'étranger, les candidats de nos vignettes ont pu également profiter d'une période de césure pour effectuer un service civique, expérience professionnelle de plus en plus pratiquée par les jeunes français (Ploux-Chillès & Camus, 2017). Peu d'études mettent en évidence l'impact du service civique sur l'insertion professionnelle ou encore sur la perception de ce type d'expériences par des employeurs. Quatrième possibilité, afin de rendre davantage discriminatoire la variable "durée d'obtention du diplôme", l'arrêt temporaire d'études peut ne pas être justifié sur le CV.

Par ailleurs, l'expérience professionnelle est largement valorisée dans la phase de sélection des candidats (Marchal & Rieucou, 2005 ; Humburg & Van der Velden, 2015). Lazuech (2000), recueillant des propos de recruteurs, explique que les stages en entreprise sont de réels signaux pour les employeurs et que les Directeurs Ressources Humaines (DRH) sont très intéressés par les missions exécutées par le stagiaire. 3 items sont utilisés dans nos vignettes pour signaler l'expérience des candidats. Sachant que le stage est presque automatique à un niveau Master⁷, on distingue les candidats n'ayant suivi qu'un stage des candidats ayant effectué un stage mais aussi un emploi étudiant régulier. Certains auteurs montrent qu'il existe un effet négatif et significatif de l'alternance sur l'accès à un emploi de cadre (Beaupère et al., 2017).

Enfin, 2 variables dichotomiques (oui/non) relatives aux compétences sociales des candidats ont été introduites dans les vignettes : la capacité à travailler en équipe qui peut directement être inscrite sur le CV ou transparaître dans une activité annexe et l'engagement dans une association étudiante. Lazuech (2000), montre que la participation à la vie associative intéresse les employeurs. Ces derniers y voient la preuve que l'individu est dynamique et qu'il est capable

⁶ Il s'agit notamment d'éviter la lassitude et la fatigue des répondants.

⁷ La professionnalisation de l'enseignement supérieur s'est en effet accompagnée, entre autre, d'un développement des stages à tous les niveaux du cursus (Lemistre et Ménard, 2018).

d'organiser des manifestations. Une équipe de chercheurs de l'Université d'Evry (2013)⁸ a également conduit une étude sur la valorisation des engagements bénévoles sur le marché du travail. Les auteurs montrent que les chances d'accéder à un entretien d'embauche varient en fonction de la mention ou non d'une activité bénévole dans le CV du candidat, mais aussi en fonction du secteur d'activité. À partir d'une revue de littérature approfondie, Bennett (2006) fait ressortir certaines compétences attendues et notamment dans les emplois hautement qualifiés : le travail en équipe est évoqué par plusieurs auteurs. Des employeurs ont été interrogés dans 27 pays européens dans un rapport pour la Commission européenne en 2010. Un certain nombre de compétences et notamment la capacité à travailler en équipe est considérée comme importante ou très importante pour recruter des candidats diplômés de l'enseignement supérieur pour presque la totalité des personnes interrogées.

La variable réponse

À partir des caractéristiques du candidat, les répondants doivent indiquer quelle est la probabilité de proposer un premier entretien au candidat en question sur une échelle de 0 à 100%.

Les questions adressées aux recruteurs

À la suite des vignettes à évaluer, une page du questionnaire est destinée à poser des questions aux enquêtés sur leur profil et leur expérience en matière de recrutement :

- Quel est votre genre ?
- Quel est votre âge ?
- Quel est le plus haut niveau de diplôme que vous avez obtenu ?
- Pendant combien d'années avez-vous eu à recruter au cours de votre carrière professionnelle?
- Au cours de votre carrière professionnelle, dans quel secteur d'activité avez-vous le plus recruté de candidats ?
- Quel est le poste que vous avez le plus longtemps occupé pendant votre carrière professionnelle ?
- Pour quelle taille d'entreprise avez-vous eu à recruter le plus de candidats ?
- Dans quelle mesure pensez-vous que le diplôme est important pour recruter un jeune candidat
- Que pensez-vous de cette affirmation : les compétences transversales (autonomie, créativité, communication...) sont prioritaires pour recruter un jeune diplômé ?
- Classez par ordre croissant les 4 compétences que vous estimez les plus importantes pour recruter un jeune diplômé⁹.
- Question ouverte : « à vous la parole ».

⁸ Améliorer la valorisation de l'engagement bénévole dans l'insertion professionnelle des jeunes", projet FEJ, Petit et al. (2015)

⁹ Les répondants avaient le choix entre 8 compétences : capacité de leadership, travail en équipe, connaissance et respect des règles, capacité à s'organiser, capacité à gérer le stress, sens des responsabilités, capacité d'initiative et autonomie. Pour élaborer cette liste de compétences, nous nous sommes inspirés des enquêtes pôle emploi telle que l'étude de Lainé (2016).

Résultats : la perception des candidatures de jeunes diplômés par les recruteurs

Le signal envoyé par les parcours d'études interrompus temporairement

Les résultats sont présentés dans le tableau 2 constitué de 3 modèles différents : le premier modèle n'intègre que les caractéristiques des candidats fictifs. Les caractéristiques des recruteurs sont ensuite ajoutées dans le second. Le dernier modèle intègre le métier sélection au préalable par les répondants¹⁰.

La durée d'obtention du diplôme semble impacter de façon significative le score attribué aux vignettes par les répondants. Mais seulement dans un cas de figure : si le CV du candidat indique que le master a été interrompu sans justification précise, les recruteurs attribuent en moyenne un score inférieur de 10 points par rapport à un parcours d'études linéaire. Cependant, la « norme qui s'impose aux jeunes » concernant la linéarité des parcours (Charles, 2015) et l'obtention d'un diplôme « à l'heure » ne semble pas influencer la perception des recruteurs si les expériences hors de la sphère scolaire sont précisées sur le CV.

En effet, les interruptions temporaires d'études ne semblent pas envoyer un signal négatif lorsque certaines expériences sont précisées sur le CV. L'engagement dans un service civique et effectuer un voyage à l'étranger lors des interruptions d'études ne semblent pas impacter significativement le score attribué aux CV. En revanche, l'impact de ces deux options n'est pas stable dans nos modèles. Si le fait de voyager à l'étranger pendant une interruption temporaire d'études semblait être valorisé par rapport au parcours linéaire pour les anciens diplômés du master GRH (+3), le modèle intégrant seulement les répondants de l'école de recrutement et ceux du Medef indique un impact significatif et négatif (voir tableau 3 dans annexe A). Il faut donc relativiser ces résultats. Le profil des répondants et donc des recruteurs semble indéniablement influencer la perception de ces parcours atypiques. D'une part parce que nous pouvons supposer que les formations qu'ils ont suivi en formation initiale influencent leurs façons de recruter et les caractéristiques qu'ils valorisent. D'autre part parce que le principe de l'homophilie développé précédemment explique parfois que les recruteurs valorisent ce qu'ils ont expérimenté eux-mêmes. Il serait intéressant à ce titre de savoir si les anciens diplômés du Master GRH qui valorisent les voyages à l'étranger ont davantage connu cette expérience que les autres répondants.

L'évaluation des autres caractéristiques des candidats par les recruteurs

En dehors de la variable de durée d'études et d'expérience vécue lors de l'interruption, l'alternance est l'expérience professionnelle la plus valorisée. Dès la première phase d'embauche des diplômés, cette expérience envoie un signal positif auprès des recruteurs. Ce résultat contredit celui de l'étude de Beaupère et al. (2017). Il convient cependant de nuancer le résultat de leur étude car, comme l'indiquent ces mêmes auteurs, « l'alternance est loin d'être une pratique homogène selon les spécialités de formation ». Certains étudiants peuvent ainsi se distinguer sur le marché du travail par l'obtention d'un master en alternance. Il semblerait que ce soit le cas des candidats fictifs de notre étude.

¹⁰ Dans ce troisième modèle la variable correspondant au secteur pour lequel le recruteur a le plus recruté lors de sa carrière a été enlevée par souci de colinéarité.

Par ailleurs, le stage semble moins dévalorisé dans notre étude par rapport à l'alternance lorsqu'il est accompagné d'un emploi étudiant régulier (-6 contre -9).

Toujours d'après nos résultats, les masters obtenus dans une grande école sont mieux perçus par les employeurs que les diplômes universitaires en 5 ans (+3). Pourtant, lorsque nous posons directement la question aux répondants, seulement 16 % estiment que le diplôme et sa spécificité sont déterminants. D'ailleurs, un rapport européen en 2010¹¹ montre que les recruteurs déclarent en moyenne que la bonne réputation de l'établissement a peu ou pas d'importance dans le recrutement de jeunes diplômés (p. 34). Mais le décalage entre ce que déclarent les enquêtés et ce résultat *ceteris paribus* montre l'importance de mener une enquête en corrigeant le biais de désirabilité sociale. Si d'emblée, les recruteurs ont tendance à affirmer ne pas accorder beaucoup d'importance au diplôme obtenu, on observe que, parfois inconsciemment, le diplôme des grandes écoles envoie un meilleur signal que celui obtenu à l'université. En Angleterre, Hesketh (2000) interroge des employeurs sur le recrutement de jeunes diplômés et il met aussi en évidence qu'ils valorisent certaines universités (souvent bien réputées telles que Oxford ou Cambridge) plutôt que d'autres. Comme le précise l'un des répondants à notre enquête adhérant au Medef, "le diplôme des grandes écoles [...] permet de s'assurer de la capacité de réflexion du candidat, de sa capacité à prioriser ses tâches, d'un minimum de savoir-vivre [...] et de savoir être" (réponse à la question « à vous la parole » à la fin du questionnaire). L'association de ces compétences supplémentaires aux étudiants de grandes écoles peut en effet s'expliquer par le fait que ces écoles sélectionnent davantage que les formations universitaires. Par ailleurs, une autre personne interrogée issue de l'École de recrutement précise qu'"une forte importance est donnée à l'école (classement, typologie et cursus)", ce qui peut être "source de "préjugés"".

L'excellence scolaire est également reconnue dans la mention obtenue au diplôme, les mentions « bien » ou « très bien » étant davantage valorisées que les autres mentions, toutes choses égales par ailleurs. En France, mais également dans d'autres pays européens, la note obtenue au diplôme joue un rôle non négligeable dans les chances d'être invité à un premier entretien d'embauche (Humburg & Van der Velden, 2015) et dans la probabilité de trouver rapidement un emploi (Salas Velasco, 2011).

La perception des compétences sociales par les répondants

Les compétences sociales jouent un rôle non négligeable sur le score attribué aux CV fictifs par les recruteurs. D'une part, si le travail en équipe est mis en avant par les candidats, les répondants proposent un score de 11 points supplémentaires en moyenne. En outre, lorsqu'il a été demandé aux répondants de classer par ordre d'importance certaines compétences sociales, la majorité (20 %) ont indiqué le travail en équipe en premier lieu. Cette compétence est, en effet, particulièrement attendue dans les emplois hautement qualifiés (Bennett, 2006). La capacité à travailler en équipe, à communiquer et à coopérer avec des collègues est également une compétence valorisée selon Dubernet (1996), et davantage lors des entretiens d'embauche et lors de la deuxième phase de recrutement (Humburg & Van der Velden, 2015).

D'autre part, l'engagement dans une association étudiante semble envoyer un signal positif auprès des recruteurs. Lazuech (2000) le montre aussi lorsqu'il interroge des DRH. D'après cet

¹¹ Disponible sur : http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_304_en.pdf.

auteur, cette variable peut révéler un certain dynamisme et une capacité d'organisation. Ce résultat corrobore la réponse donnée aux répondants de cette enquête à la question « classer par ordre d'importance ces compétences sociales ». En effet, la capacité à s'organiser fait partie des compétences les plus souvent citées en premier (18 % des répondants), après le travail en équipe.

L'effet des caractéristiques des recruteurs sur le score attribué aux vignettes

L'intérêt de notre travail est également de supposer que l'attribution du score révélant la probabilité de proposer un entretien d'embauche aux candidats fictifs dépend des caractéristiques du recruteur lui-même. Pour rappel, le modèle vide indique que la variance inter-recruteurs est de 41 %¹². En d'autres termes, il existe une différence importante de jugement d'un recruteur à l'autre. Le vécu et les représentations des recruteurs jouent un rôle non négligeable dans les choix en matière de recrutement.

La deuxième colonne du tableau 2 présente les résultats du modèle intégrant les caractéristiques des recruteurs. Lorsque les recruteurs estiment que les compétences sociales sont extrêmement importantes, ils tendent à évaluer les CV de manière plus positive.

L'importance accordée au diplôme par les répondants n'affecte pas significativement la variable réponse. Cela peut s'expliquer par le fait que la majorité considère que le diplôme n'est pas déterminant. Pourtant, nous remarquons que la mention obtenue et le type de diplôme sont des variables significatives dans nos modèles, lorsque nous raisonnons toutes choses égales par ailleurs. Nous pouvons faire l'hypothèse que la variable déclarative souffre d'un biais de désirabilité sociale. Il est possible que la question posée directement aux répondants sur l'importance donnée au diplôme pour recruter un jeune candidat incite les répondants à répondre en fonction de ce qui serait socialement acceptable. Dans ce cas, il serait préférable de révéler que le recrutement ne se base pas sur le diplôme obtenu mais sur les compétences et connaissances réellement acquises par le candidat.

Le secteur d'activité dans lesquels les répondants ont le plus d'ancienneté n'a pas d'impact significatif sur la probabilité de proposer un entretien aux candidats fictifs¹³. L'âge des recruteurs a un effet très faible sur le score donné aux vignettes. On aurait pourtant pu imaginer qu'une plus grande ancienneté et expérience rendent les recruteurs plus exigeants par exemple.

L'importance du secteur d'activité dans l'évaluation des CV

Les répondants qui évaluent les CV pour le métier de développeur attribuent, en moyenne, un score bien plus élevé que pour les autres métiers (11 points supplémentaires). Les jeunes qui sortent avec un diplôme en lien avec ce secteur s'insèrent sur le marché du travail généralement plus facilement que la moyenne des autres diplômés. La tension moyenne dans ce secteur d'activité est d'ailleurs élevée par rapport à d'autres secteurs ou familles de métiers. L'Apec montre que les jeunes qui ont choisi cette voie ont un taux d'emploi de 71 %. Parmi eux, 87 % ont le statut cadre (contre 56 % en moyenne) et 79 % ont un CDI.

¹² Autrement dit 41 % de la variance totale du score attribué aux vignettes s'explique par des différences dans les caractéristiques des répondants.

¹³ Précisons que cette variable n'a pas été introduite en même temps que le métier sélectionné par souci de colinéarité.

Les effets d'interaction

Il est par ailleurs intéressant de savoir dans quelle mesure certaines variables atténuent ou, au contraire, augmentent l'effet négatif des diplômes obtenus avec interruption temporaire sans justification sur le CV.

Compte tenu des résultats précédents, la variable "durée d'obtention du diplôme" est regroupée en deux catégories pour faciliter la construction de variables d'interaction. Nous opposons le fait d'avoir obtenu un master en plus de 5 ans sans justification sur le CV et les autres items (parcours linéaire, parcours interrompu car voyage à l'étranger et parcours interrompu car service civique). Les résultats sont présentés dans le tableau 4.

L'interruption d'études non justifiée moins pénalisante pour les femmes

Les résultats révèlent que la pénalité liée au fait que les candidats effectuent des parcours d'études interrompus sans préciser l'expérience vécue lors de la césure est moins importante si la candidate est une femme. Nous pouvons faire l'hypothèse que les recruteurs intègrent l'idée que les femmes ont souvent un parcours scolaire plus prestigieux que les hommes (meilleurs résultats scolaires, moins de redoublement, etc.). Cela pourrait compenser l'effet de signal négatif envoyé par une interruption non justifiée.

L'interruption d'études non justifiée moins pénalisante pour les diplômés de grandes écoles

Nous savons qu'être diplômé de grande école est un atout sur le marché du travail. D'ailleurs, ce type de diplôme permet de rendre moins pénalisantes les interruptions d'études non justifiées sur les CV.

Moins d'importance accordée à l'interruption d'études chez les futurs développeurs.

Nous avons vu qu'en moyenne, les répondants évaluent plus positivement les vignettes concernant le métier de développeur. Ce métier en tension peut en effet expliquer que les recruteurs soient moins exigeants lors des recrutements. Il semblerait en effet que le signal envoyé par les parcours interrompus soit moins pris en compte lorsque le métier de développeur est sélectionné par les répondants.

Discussion

L'objectif de cette étude est d'évaluer la perception des parcours d'études interrompus temporairement par les recruteurs. La littérature développée au préalable, et notamment sociologique, nous a amenés à faire l'hypothèse que ces parcours d'études n'envoient pas un signal positif sur le marché du travail. L'excellence scolaire se mesurerait aussi à partir de cette caractéristique du parcours d'études. Charles (2015) explique que les étudiants doivent effectuer des parcours d'études linéaires pour envoyer un signal positif aux employeurs. Picard et al. (2011) caractérisent les parcours interrompus comme des "déviances".

Mais il semblerait d'après nos résultats que la non linéarité du parcours de formation n'influence négativement le jugement des recruteurs que si le candidat ne précise pas

l'expérience vécue lors de l'interruption d'études. Nous pouvons imaginer qu'en l'absence d'informations, ces périodes sont considérées par les recruteurs comme de l'inactivité ou du chômage voire des redoublements, ce qui enverrait un signal négatif. L'effet de signal serait d'ailleurs d'autant plus important que les recruteurs manquent d'informations sur les expériences vécues lors de l'interruption d'études. Albercht et Ours (2016) montrent d'ailleurs que le niveau d'éducation envoie un signal encore plus fort si les employeurs manquent d'informations sur les candidats¹⁴. Cependant, que peut-on dire lorsque les candidats précisent ce qu'ils ont vécu lors de leur arrêt d'étude ? D'autres résultats permettent de relativiser le signal négatif envoyé par les interruptions temporaires d'études (sans justification). Effectuer un master en plus de 5 ans pour voyager à l'étranger ou effectuer un service civique n'apparaît pas comme un critère qui remet en cause cette "excellence" des parcours de formation. Ces items qui caractérisent le type de parcours d'études des candidats sont le plus souvent non significatifs dans nos modèles. Et pour les anciens diplômés du master GRH de Dijon, le fait d'avoir interrompu ses études pour effectuer un long voyage à l'étranger semble même envoyer un signal positif.

L'intérêt de la méthode des vignettes réside notamment dans la possibilité de prendre en compte l'hétérogénéité dans les jugements des répondants. En dehors de notre hypothèse principale sur la perception des parcours non linéaires, nos résultats montrent l'importance des représentations des recruteurs dans l'embauche de candidats. Les jugements et la subjectivité semblent donc intervenir lors du tri des candidatures.

La principale limite de notre enquête concerne la représentativité des répondants puisque notre recherche ne repose pas sur des échantillons aléatoires. On peut alors se demander dans quelle mesure les répondants de notre étude se rapprochent des profils de personnes qui recrutent en France. Mais cette étude exploratoire a principalement pour objectif de montrer que la diversité des parcours de formation interrompus ainsi que les profils des recruteurs et les métiers font varier la perception de ces parcours d'études atypiques par les recruteurs. Ces premiers résultats invitent ainsi à appliquer la méthode des vignettes à un échantillon de recruteurs plus large et plus représentatif de la population nationale.

En outre, notre enquête porte sur une étape précise dans le recrutement des candidats : le tri des candidatures. Elle se situe plutôt dans la définition du profil des candidats à l'embauche, au moment où l'image de candidat-type préexiste dans l'esprit des recruteurs. Il serait intéressant de prolonger cette étude à des phases plus tardives dans le recrutement. En effet, c'est lors des entretiens d'embauche que le parcours de formation pourra être davantage discuté. Car, comme le précise un ancien diplômé du master GRH de Dijon, "c'est le projet du candidat et ses qualités personnelles projetées qui constituent les facteurs de choix du candidat". Et ces caractéristiques peuvent être mises en avant lors d'entretiens en face à face.

Globalement, les résultats de notre enquête font écho à ce que Marchal (2015) appelle les "*a priori* de l'embauche" (p.84). L'exigence du diplôme, de la mention obtenue, ou des expériences professionnelles est source d'exclusion. Or, ces informations indiquées sur un CV reflètent-elles parfaitement la productivité des candidats ? Si l'effet de signal existe pour ce type de caractéristiques, la présélection effectuée lors de l'évaluation des CV n'est-elle pas à

¹⁴ Les auteurs supposent que si les employeurs passent par des canaux de recrutements formels, l'asymétrie d'information est davantage marquée que par des canaux informels.

remettre en cause ? Selon les propos de Marchal, "la sélection [...] a quelque chose d'arbitraire. Elle repose sur un jugement unilatéral effectué en amont du processus". Ainsi, cette sélection est un avantage pour les candidats qui présentent des caractéristiques simples à repérer au premier abord sur un CV : le type de diplôme et les expériences d'emploi qui ne prêtent pas à confusion. Mais comment valoriser des expériences vécues hors de la sphère scolaire et professionnelle sur un CV ? L'auteure propose des façons de "contourner" (p. 86) les critères de présélection tel le diplôme. L'organisation de salons ou de forums pourrait être davantage développée. On peut imaginer que l'occasion serait donnée aux candidats de défendre leur parcours d'études parfois atypiques et de mettre en lumière ce qu'il y a à valoriser dans leurs expériences vécues hors de la sphère scolaire. Cependant, à partir d'observations lors de salons d'emploi et d'entretiens auprès de recruteurs, des auteures montrent que le candidat n'a pas non plus l'occasion de faire valoir ses qualités singulières (Marchal-Pillu et al., 2018). Bien que les salons donnent parfois l'illusion aux visiteurs qu'ils peuvent le faire, il semblerait dans les faits que les critères de présélection se basent souvent sur des critères révélant certaines représentations et de « simples croyances » des recruteurs¹⁵. Comment les candidats au parcours interrompu peuvent-ils alors échapper à une sélection qui se base sur des représentations plus que sur des critères d'employabilité ? Peut-être faudrait-il leur donner les clés pour mieux valoriser leur parcours atypique sur leur CV ou dans des salons d'emploi.

¹⁵ Les auteures montrent que les recruteurs dans les salons posent des questions qui reviennent tout le temps pour juger la motivation des candidats et savoir s'ils sont prêts à accepter les conditions de travail. Mais ces entretiens sont très courts et le candidat n'a pas réellement l'occasion de « laisser sa marque ». En outre, les critères discriminatoires (apparence, genre, âge, origine) semblent jouer un rôle important.

Références

- Aina, C., & Pastore, F. (2012). Delayed graduation and overeducation: A test of the human capital model versus the screening hypothesis. IZA discussion paper (6413).
- Albrecht, J. W., & Van Ours, J. C. (2006). Using employer hiring behavior to test the educational signaling hypothesis. *Scandinavian Journal of Economics*, 108(3), 361–372.
- Arvey, R. D., & Campion, J. E. (1982). The employment interview: A summary and review of recent research 1. *Personnel psychology*, 35(2), 281–322.
- Auspurg, K., & Hinz, T. (2014). *Factorial survey experiments (Vol. 175)*. Sage Publications.
- Beaupère, N., & Collet, S., Xavier et Issehnane. (2017). L'alternance à l'université, quel effet propre sur l'insertion ? *Formation emploi* (2), 79–97.
- Bédoué, C., Berthaud, J., Giret, J.-F., & Solaux, G. (2019). *Salariat étudiant, parcours universitaires et conditions de vie*. La documentation française.
- Bennett, R. (2002). Employers' demands for personal transferable skills in graduates: A content analysis of 1000 job advertisements and an associated empirical study. *Journal of Vocational Education and training*, 54(4), 457–476.
- Bergeat, M., & Rémy, V. (2017). Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés ? *Dares Analyses* (64).
- Biesma, R. G., Pavlova, M., Van Merode, G., & Groot, W. (2007). Using conjoint analysis to estimate employers preferences for key competencies of master level Dutch graduates entering the public health field. *Economics of Education Review*, 26(3), 375–386.
- Bressoux, P. (2008). *Modélisation statistique appliquée aux sciences sociales*. De Boeck Supérieur.
- Brodaty, T., Gary-Bobo, R. J., & Prieto, A. (2008). Does speed signal ability? The impact of grade repetitions on employment and wages. (DP6830).
- Charles, N. (2016a). Du public "adulte" à l'enjeu des parcours non traditionnels. In J.-F. Giret, C. Van de Velde, & E. Verley (Eds.), *Les vies étudiantes. Tendances et inégalités* (pp. 263–275). La documentation française.
- Charles, N. (2016b). Les étudiants français à la vitesse tgv, l'individualisation des parcours d'études à l'aune des cas anglais et suédois. *OVE* (31).
- Charles, N., & Dubet, F. (2015). *Enseignement supérieur et justice sociale : sociologie des expériences étudiantes en Europe*. Paris : La documentation française.
- Commission européenne (2010), *Employer's perception of graduate employability*, Flash Eurobarometer 304. Rapport disponible sur : https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_304_sum_en.pdf

Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of consulting psychology*, 24(4), 349.

Cortesero, R., Mélo, D., Meziana, Y. R., & Vendassi, P. (2018). Les jeunes, ressources et risques pour l'entreprise ? regards de recruteurs sur la jeunesse. *Injep, études et recherches* (11).

Dagnaud, M. (2013). *Génération y : Les jeunes et les réseaux sociaux, de la dérision à la subversion*. Paris : Presses de Sciences po.

De Larquier, G., & Marchal, E. (2008). Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements. Document de travail du centre d'études et de l'emploi.

Delès, R. (2018). Quand on n'a "que" le diplôme...les jeunes diplômés et l'insertion professionnelle. Paris : Puf.

Desrumaux-Zagrodnicki, P., & Zagrodnicki, C. (2003). Logiques économiques, subjectives et objectives de recrutement. Une analyse sur 313 candidats embauchés ou éliminés dans une multinationale du secteur industriel. *L'orientation scolaire et professionnelle* (32/1), 75–96.

Di Stasio, V. (2014). Education as a signal of trainability: Results from a vignette study with italian employers. *European Sociological Review*, 30(6), 796–809.

Dubernet, A.-C. (1996). La sélection des qualités dans l'embauche. Une mise en scène de la valeur sociale. *Formation emploi*, 54, 3–14.

Duclos, L., Fretel, A., Gonnet, A., & Lima, L. (2018). Croyances et représentations relatives au fonctionnement du marché du travail. Introduction au numéro. *Socio-économie du travail* (2), 15–44.

Dupray A., Recotillet I. (2005), « Quelle adéquation à l'emploi pour les jeunes issus d'itinéraires scolaires atypiques ? », in J.-F. Giret, A. Lopez et J. Rose, *Quelles formations pour quels emplois ?*, La Découverte, pp. 203-220

Eymard-Duvernay, F. (2008). Justesse et justice dans les recrutements. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales* (101), 55–70.

Finnie, R., & Qiu, T. (2008). The patterns of persistence in post-secondary education in canada: Evidence from the yits-b dataset. Educational Policy Institute.

Garner, H., & Lutinier, B. (2006). Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection. (48.1).

Giret J.-F. (2003), « La diversité des parcours universitaires influence-t-elle l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur ? », in *Parcours étudiants : de l'enseignement supérieur au marché du travail*, Groupe de travail sur l'enseignement supérieur, *Relief-Céreq* n° 1, pp. 75-86

Gutman, L. M., & Schoon, I. (2013). The impact of non-cognitive skills on outcomes for young people. *Education Endowment Foundation*, 59(22.2), 2019.

Hesketh, A. J. (2000). Recruiting an elite? Employers' perceptions of graduate education and training. *Journal of education and work*, 13(3), 245–271.

Hidri, O. (2009). « Qui se ressemble s'assemble... » : le recrutement des jeunes diplômés dans les professions de cadre commercial. *Formation emploi* (105), 67–82.

Humburg, M., & Van der Velden, R. (2015). Skills and the graduate recruitment process: Evidence from two discrete choice experiments. *Economics of Education Review*, 49, 24–41.

Lainé, F. (2016). Les compétences attendues par les employeurs et les pratiques de recrutement. *Eclairages et synthèse, Pôle emploi* (22).

Lazuech, G. (2000). Recruter, être recruté : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce. *Formation emploi*, 69(1), 5–19.

Lemistre, P., & Ménard, B. (2014). De la licence générale scientifique vers le master : des parcours typiques ? une étude sur les diplômés de l'université paul sabatier de toulouse. In M. Cassette & P. Lemistre (Eds.), *Parcours de formation des étudiants de master (gtes)* (pp.13–23). Marseille : Cereq.

Marchal, E. (2015). Les embarras des recruteurs. *Enquête sur le marché du travail*. EHESS.

Marchal, E., & Rieucou, G. (2005). Candidat de plus de 40 ans non diplômé ou débutant s'abstenir. *Connaissances de l'emploi* (11).

Marchal-Pillu, E., Remillon, D., & Rieucou, G. (2018). Éprouver le marché du travail dans les salons de l'emploi. *Socio-économie du travail*, 2017(2), 101-129.

Moulin, S. (2012). L'émergence de l'âge adulte : de l'impact des référentiels institutionnels en France et au Québec. *SociologieS*.

Mora, V. (2014). Quand les bacheliers reprennent le chemin de l'école. *Cereq, Net.doc* 127.

Petit, P., Bougard, J., Brodaty, T., Emond, C., L'Horty, Y., & Loïc, P. (2013). Améliorer la valorisation de l'engagement bénévole dans l'insertion professionnelle des jeunes. *Rapport d'évaluation FEJ*, 110.

Picard, F., Trottier, C., & Doray, P. (2011). Conceptualiser les parcours scolaires à l'enseignement supérieur. *L'orientation scolaire et professionnelle* (40/3), 343–365.

Pillon, J.-M. (2014). La méthode de recrutement par simulation de pôle emploi : un « produit » à placer ? *Revue française de socio-économie* (2), 115–134.

Pillon, J.-M. (2018). Stéréotypes idéaux : L'instrumentalisation des "freins périphériques" à pôle emploi. *Socio-économie du travail* (2), 165–195.

Piopiunik, M., Schwerdt, G., Simon, L., & Woessmann, L. (2018). Skills, signals, and employability: An experimental investigation. *Working paper*.

Ploux-Chillès, A., & Camus, M. (2017). Le service civique au défi de son expansion.

Pollien, A. (2010). Faire une pause ou bifurquer ? essai de typologie des trajectoires de formation. *Éducation et sociétés* (2), 123–143.

Salas Velasco, M. (2011). Connecting higher education and the labor market: the European graduates' views. *Higher Education: Teaching, Internationalization and Student Issues*. Nova Science Publishers, Hauppauge, NY, 35–80.

Shi, L. P., Imdorf, C., Samuel, R., & Sacchi, S. (2016). Impact of insecure employment trajectories on employers' hiring decisions in Switzerland. *Les transitions professionnelles tout au long de la vie. Nouveaux regards, nouveaux sens, nouvelles temporalités ?*

Van de Velde, C. (2008). *Devenir adulte : sociologie comparée de la jeunesse en Europe*. Paris : Presses Universitaires de France.

Annexe A

Tableau 3

Tableau 1

Les variables vignettes

Dimensions	Niveaux / items			
Genre	Homme	Femme		
Diplôme obtenu	Master universitaire	Master grandes écoles		
Mention obtenue au diplôme	Bien ou Très bien	Assez bien ou sans mention		
Expérience professionnelle	Stage	Stage et emploi étudiant régulier	Alternance	
Capacité de travailler en équipe mise en avant	Oui	Non		
A été engagé dans une association étudiante	Oui	Non		
Durée d'obtention du diplôme (Master en 5 ans) :	5 ans	Plus de 5 ans : arrêt temporaire d'études pour voyager plus de 6 mois	Plus de 5 ans : arrêt temporaire d'études non justifié sur le CV	Plus de 5 ans : arrêt temporaire d'études pour effectuer un service civique

Table 1

Vignettes variables

Tableau 2

L'évaluation des CV par l'ensemble des répondants (modèles multiniveaux)

VARIABLES	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Variabes vignettes			
Genre : Femme (réf.)			
Homme	-2**	-2**	-2**
Diplôme : master universitaire (réf.)			
Master grande école	+3***	+3***	+3***
Durée d'obtention du diplôme : linéaire en 5 ans (réf.)			
Plus de 5 ans pour voyager à l'étranger	NS	NS	NS
Plus de 5 ans pour service civique	NS	NS	NS
Plus de 5 ans sans justification sur le CV	-8.3***	-8.3***	-8.3***
Mention au diplôme : AB ou sans (réf.)			
Bien ou très bien	+3***	+3***	+3***
Expérience professionnelle : Alternance (réf.)			
Stage et emploi étudiant régulier	-5***	-5***	-5***
Stage	-8***	-8***	-8***
Travail en équipe mis en avant sur le CV	+11***	+11***	+11***
Engagement dans une association étudiant	+4***	+4***	+4***
Caractéristiques des recruteurs			
Genre : Femme (réf.)			
Homme		NS	NS
Age		-0.4**	-0.4**
Compétences sociales jugées très importantes		+5**	+5**
Importance du diplôme : réponse nuancée (réf.)			
Diplôme déterminant		NS	NS
Diplôme pas essentiel		NS	NS
Poste occupé le plus longtemps : autre que RRH (réf.)			

RRH		NS	NS
Secteur d'activité : autre (réf.)			
Industrie		NS	
Hôtellerie restauration		NS	
Construction		NS	
Métier sélectionné : Ingénieur BTP (réf.)			
Auditeur comptable			NS
Gestionnaire de patrimoine			NS
Chef des ventes			NS
Développeur			+11**
Responsable marketing			
Type de répondants : diplômés Master GRH (réf.)			
Medef			+8**
École de recrutement			+7**
N			1050 CV
R-deux	13 %	15 %	20 %

Note : * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Table 2

CV evaluation by all respondents (multilevel models)

Tableau 3

L'évaluation des CV selon l'échantillon interrogé (modèles multiniveaux)

VARIABLES	Medef et école recrutement ¹⁶	Master GRH
Genre : Femme (réf.)		
Homme	NS	-2**
Diplôme : master universitaire (réf.)		
Master grande école	+3***	+3***
Durée d'obtention du diplôme : linéaire en 5 ans (réf.)		
Plus de 5 ans pour voyager à l'étranger	-3*	+3**
Plus de 5 ans pour service civique	NS	NS
Plus de 5 ans sans justification sur le CV	-6***	-8.3***
Mention au diplôme : AB ou sans (réf.)		
Bien ou très bien	NS	+3***
Expérience professionnelle : Alternance (réf.)		
Stage et emploi étudiant régulier	-4***	-5***
Stage	-7***	-8***
Travail en équipe mis en avant sur le CV	+10***	+11***
Engagement dans une association étudiant	+4***	+4***
Caractéristiques des recruteurs		
Genre : Femme (réf.)		
Homme	NS	NS

¹⁶ Ces deux échantillons ont été intégrés simultanément car l'échantillon des diplômés de l'école de recrutement est très faible (les résultats sont donc très peu significatifs). Nous avons donc choisi de les intégrer aux personnes du Medef. Toutefois, lorsque nous effectuons les analyses sur le seul échantillon des personnes du Medef, les résultats sont très proches.

Age	-0.4**	-0.4**
Compétences sociales jugées très importantes	+3**	+5**
Importance du diplôme : réponse nuancée (réf.)		
Diplôme déterminant	NS	NS
Diplôme pas essentiel	NS	NS
Poste occupé le plus longtemps : autre que RRH (réf.)		
RRH	NS	NS
Secteur d'activité : autre (réf.)		
Industrie	NS	
Hôtellerie restauration	NS	
Construction	NS	
Métier sélectionné : Ingénieur BTP (réf.)		
Auditeur comptable	NS	NS
Gestionnaire de patrimoine	NS	NS
Chef des ventes	NS	NS
Développeur	+6**	+11**
Responsable marketing		
N	430 CV	630 CV

Note : * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Table 3

Results and different participants (multilevel models)

Tableau 4

Les effets d'interaction

Variable dépendante : score attribué aux vignettes	Coefficients
Femme * Parcours interrompu sans justification	+4***
Diplôme grande école * parcours interrompu sans justification	+3.4*
Développeur * parcours interrompu sans justification	+5.4***

Note : * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Table 4

The interaction variables