



Centre de ressources et de recrutement pour les jeunes diplômés issus de l'immigration

Lancement d'une enquête AFIP dans le cadre du colloque
Diversité + Université = Chômage ?
Freins et perspectives pour accéder au marché de l'emploi

Lancement d'une enquête AFIP dans le cadre du colloque Diversité + Université = Chômage ? Freins et perspectives pour accéder au marché de l'emploi

Soucieuse de l'insertion professionnelle des jeunes issus de la diversité, l'Afip ne saurait mener à bien ses objectifs sans chercher à mieux connaître les difficultés qu'ils rencontrent dans leur recherche d'emploi. L'expérience quotidienne du suivi des afipiens et les confidences d'agents de services des ressources humaines ont permis aux travailleurs de l'association de constater que ces difficultés se faisaient plus sensibles pour les diplômés issus de l'université. Ces observations soulèvent un problème largement ignoré et au cœur de la mission de l'Afip : les discriminations à l'embauche ne concernent pas seulement, loin s'en faut, les personnes peu ou pas diplômées.

C'est parce que ce problème est encore rarement observé ou questionné que les recherches sur la discrimination à l'embauche à partir de bac +4 sont rares, *a fortiori* sur la discrimination selon le type de cursus.

C'est pour la même raison que l'Afip a jugé nécessaire d'apporter un éclairage sur la question en mettant à la disposition d'une enquête les données et archives accumulées au long de plusieurs années de suivi des afipiens.

La rareté des données disponibles sur les différences d'insertion professionnelle entre diplômés de l'université et des (grandes) écoles

Les catégories utilisées dans les publications issues des enquêtes Emploi de l'INSEE ne permettent pas de contrôler clairement la variable université / école / grande école. Seules celles proposées pour quelques domaines d'études et que nous avons reprises ci-dessous permettent l'esquisse d'une comparaison.

Tableau 1 : Devenir des titulaires de diplômes en informatique et réseaux et en commerce et gestion.

Diplôme et spécialité de formation		Taux de chômage BIT ¹ (%)	Part d'emplois à temps partiel (%)	Part des cadres et professions intermédiaires (%)	Salaire médian (euros 2009)
Masters 1 et 2, maîtrise, DEA, DESS	Informatique, réseaux	9	3	94	2 300
Diplômes d'école d'ingénieurs	Informatique, réseaux	5	1	97	2 510
Masters 1 et 2, maîtrise, DEA, DESS	Commerce, vente	9	3	80	2 000
	Finances, assurances, comptabilité, gestion	5	6	73	2 070
Diplôme d'école de commerce et de gestion		7	3	91	2570

Données sélectionnées issues de Insee, cumul des enquêtes Emploi de 2003 à 2009, citées dans Daniel Martinelli et Corinne Prost (division Emploi, Insee), « Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière », Insee Première, n° 1313, octobre 2010, p. 3.

On peut supposer que les « Masters 1 et 2, maîtrise, DEA, DESS » sont obtenus en université dans des plus grandes proportions que les diplômes dits « d'école d'ingénieurs » ou « d'école de commerce et de gestion ». Les données ici présentées vont alors dans le sens de l'intuition qui conduit l'Afip à lancer une enquête : taux de chômage plus élevés, salaires plus bas, difficile de partager vis-à-vis des diplômes universitaires l'optimisme de l'enquête publiée sur le site Internet du ministère de l'enseignement supérieur et donnant des taux d'insertion professionnelle moyens variant entre 85 et 95%... 30 mois après obtention du diplôme. Cette dernière enquête affiche des taux du même ordre dans les domaines de l'économie et la gestion, soit les mêmes que ceux affichés par les grandes écoles de commerce... à 6 mois².

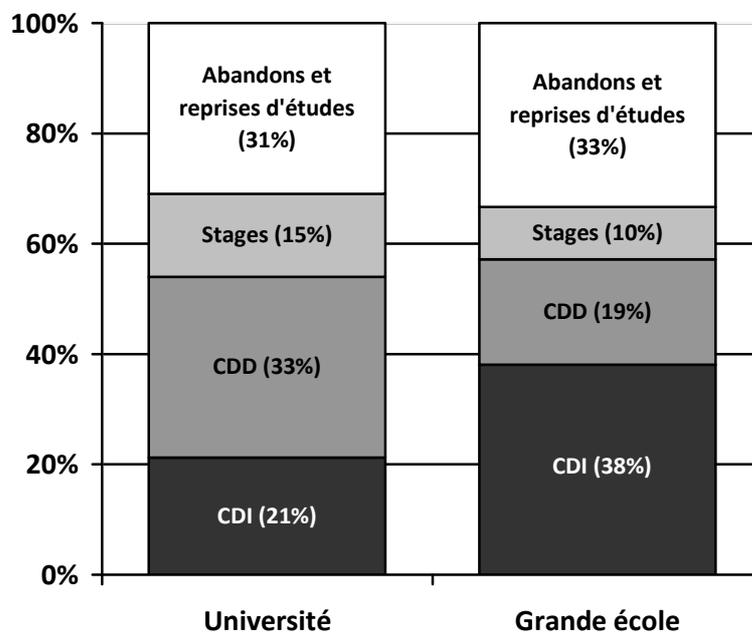
¹ Est considéré comme chômeur au sens du Bureau international du travail une personne de 15 ans ou plus qui répond à ces trois critères :

- ne pas avoir travaillé du tout durant la semaine de référence
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

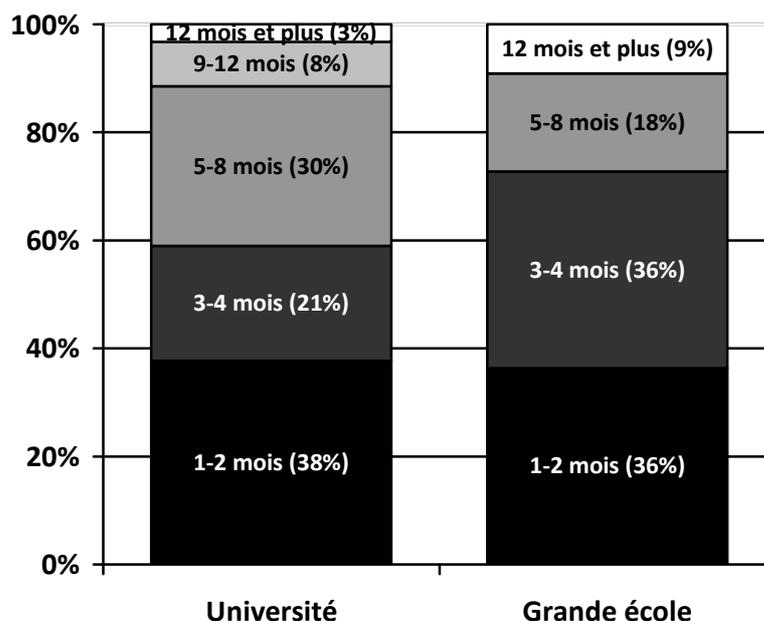
² Précisons que l'enquête du ministère n'est pas exempte de biais : la variable « taux d'insertion » n'est accompagnée d'aucune précision sur l'adéquation du poste obtenu avec la formation, les résultats se basent sur la participation de certaines universités à l'enquête et, dans ces universités, les étudiants faisant partie de l'échantillon sont tous simplement ceux qui ont fait la démarche de répondre au questionnaire par des procédures variables. On peut supposer que ceux qui ont pris le temps de répondre à une enquête portant explicitement sur les résultats d'insertion professionnelle sont le plus souvent ceux qui avaient quelque chose à répondre. Dans le cas d'une université, le biais a pu être aggravé par une erreur de procédure puisque dans certains des courriers électroniques fournissant le lien et les données nécessaires à l'inscription des destinataires du questionnaire, ces informations faisaient défaut. Les étudiants ne pouvaient alors remplir le questionnaire qu'après avoir pris l'initiative d'un échange d'emails supplémentaire avec les services concernés.

Quelques observations préliminaires sur la difficulté à trouver un emploi quand on est issu de la diversité et de l'université

Graphique 1 : Répartition des types de contrats obtenus par les personnes sorties de l'Afip en 2009 et 2010 et ayant eu un cursus exclusivement universitaire ou exclusivement en grande école³



Graphique 2 : Durée à l'issue de laquelle les personnes ayant eu un cursus exclusivement universitaire ou exclusivement en grande école et sorties de l'Afip en 2009 et 2010 avec un CDI ou un CDD ont quitté l'association



³ Le critère retenu ici est l'appartenance de l'établissement à la Conférence des grandes écoles.

Précisons que ces données sont issues d'un travail préliminaire reposant sur un premier traitement d'environ 240 dossiers de personnes ayant quitté l'Afip en 2009 et 2010. Cette sélection reposant sur la date de *sortie* induit donc forcément une surreprésentation des membres ayant trouvé un emploi. *A fortiori*, bien entendu, pour le second graphique qui ne correspond qu'aux personnes ayant trouvé un CDI ou un CDD.

Par ailleurs, cette première présentation exclut tous les raffinages indispensables à une enquête bien menée, c'est-à-dire le contrôle croisé avec d'autres variables telles que le domaine d'activité ou l'expérience professionnelle des candidats à l'emploi.

On peut cependant se risquer à observer que la tendance générale confirme les intuitions des travailleurs de l'Afip : le diplôme universitaire se présente ici comme un handicap relatif pour l'embauche. Si l'on s'en tient aux personnes ayant suivi un cursus exclusivement universitaire ou exclusivement en grande école, les premiers sont 21% à quitter l'Afip avec un CDI contre 38% pour les seconds. Les premiers sont 15% à quitter l'association pour un stage contre moins de 10% pour les seconds. Les premiers, enfin, *lorsqu'ils décrochent un CDI ou un CDD*, le font pour 59% d'entre eux dans les quatre mois qui suivent leur inscription à l'Afip, alors que cette proportion monte à 73% pour les seconds.

Le lancement d'une enquête AFIP sur les discriminations à l'embauche entre diplômés des universités et des (grandes) écoles issus de la diversité

Le but de l'enquête lancée par l'Afip à l'occasion de ce colloque n'est pas d'offrir une représentation fidèle de la population française dans son ensemble. L'intérêt des données et archives dont nous disposons est tout d'abord qu'elles permettent d'appréhender le problème présenté tel qu'il est vécu pour les jeunes issus de la diversité, qui cumulent les discriminations dans l'accès à l'emploi. Les personnes sollicitant l'Afip ont en commun d'être diplômés de niveau bac +4 minimum et d'être d'origine étrangère, souvent noirs ou arabes, ou issus de zones urbaines sensibles (ZUS).

L'autre intérêt de ces données et archives, c'est qu'elles comportent de nombreuses informations « objectives » et qualitatives accumulées lors du suivi de centaines de personnes en recherche d'emploi depuis plusieurs années.

Elles nous permettront donc d'affiner la problématique ici esquissée et de construire une enquête dans laquelle seront contrôlées des variables telles que :

- le(s) type(s) d'établissements d'enseignement fréquentés : écoles, « grandes écoles », universités...
- les domaines d'enseignement et d'activités
- le niveau présenté en anglais
- les éléments de diversité tels que l'origine, la couleur de peau, le nom...
- le sexe
- l'expérience professionnelle des candidats, qu'elle soit accumulée lors de CDI, CDD, stages, alternances, apprentissages...
- la présentation de ces éléments à l'employeur dans le CV
- l'adéquation des postes éventuellement obtenus avec le niveau de diplôme et les attentes des candidats
- d'autres éléments pourront être ajoutés, des suggestions sont bien entendu bienvenues.

Comme nous l'avons précisé, l'échantillon duquel sont issues les premières données présentées plus haut correspond aux personnes ayant quitté en 2009 et 2010 la démarche d'accompagnement dans la recherche d'emploi proposée par l'Afip. Ces sorties correspondent généralement au moment où les afipiens ont trouvé un emploi jugé satisfaisant, au moment où ils décident de quitter l'association quelles que soient leurs raisons, ou enfin au moment où, pour ne pas s'être manifestés depuis longtemps, ils sont sortis des dossiers suivis par les travailleurs de l'Afip. Pour limiter les biais liés aux significations diverses de ces sorties, l'enquête à venir sera vraisemblablement basée sur les effectifs *entrés* à l'Afip en 2009 et 2010⁴.

Cette enquête quantitative devrait être accompagnée d'un volet qualitatif basé sur l'expérience des travailleurs de l'Afip, sur des entretiens avec des agents de services RH

⁴ Le choix « des sorties » pour les données présentées plus haut répondait principalement à des impératifs de temps pour la présentation de ce document, les données étant plus faciles d'accès pour ces effectifs. Notons que les effectifs des « inscrits » en 2009 et 2010 sont plus nombreux.

encore en service ou non, et sur des témoignages d'afipiens recherchant ou ayant recherché un emploi.

Nous chercherons, en mêlant aspects quantitatif et qualitatif, à mieux expliquer les discriminations objectives qui semblent toucher les jeunes diplômés des universités, issus ou non de la diversité. Dans quels domaines se manifestent-elles ? Comment se croisent-elles ? A quelle(s) étape(s) de l'embauche jouent-elles ? Sur quels indices reposent-elles le plus souvent ? Sont-elles conscientes, voire désirées par certains agents de recrutement ? Autant de questions auxquelles, avec le soutien de l'Afip, nous espérons pouvoir apporter des éléments de réponse.

Alessio Motta,
doctorant en science politique,
Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, CESSP-CRPS

Guillaume Montagu,
diplômé de science politique,
Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne