



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 48314

Texte de la question

M. Jean-Pierre Abelin appelle la plus vive attention de M. le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sur les difficultés que rencontrent les jeunes diplômés pour trouver un premier emploi. Une étude réalisée par l'agence pour l'emploi des cadres sur l'insertion professionnelle des jeunes un an après l'obtention de leur diplôme, menée auprès de 2000 diplômés, récemment publiée, a constaté que seul un jeune diplômé sur deux, ayant terminé ses études en 2003, était en poste en juin 2004. Malgré la légère amélioration de la conjoncture, les jeunes diplômés ne semblent pas bénéficier de cette embellie économique, bien au contraire les entreprises continuent de privilégier les cadres expérimentés dans leurs recrutements. Avec un taux de 55 % les étudiants issus d'écoles de commerce s'en sortent apparemment mieux que leurs collègues issus d'écoles d'ingénieurs (51 %). Les auteurs de cette étude expliquent cette sorte de discrimination à l'embauche par un manque d'adaptation des jeunes au marché de l'emploi. En effet, il semblerait que les jeunes en recherche de leur premier emploi aient une vision encore floue des attentes du marché et des recruteurs. Lors d'un recrutement, l'élément déterminant pour le recruteur est la motivation du jeune (citée par 17 % des entreprises interrogées), suivi de ses expériences professionnelles ou de ses stages dans la même fonction (14 %), de sa connaissance du secteur d'activité (14 %) et de son opérationnalité immédiate (10 %). La notoriété ou la nature du diplôme n'est placée qu'en septième position (6 %) par les recruteurs, alors qu'il s'agit de l'élément le plus cité par les jeunes comme facteur de recrutement (20 %). De plus, il existe un écart entre les critères de choix des jeunes diplômés et la perception qu'en ont les recruteurs, en particulier dans les petites entreprises. C'est pourquoi, il lui demande les mesures qu'il compte prendre pour favoriser une meilleure intégration de ces jeunes dans la vie active afin d'éviter la situation paradoxale actuelle où de nombreux jeunes diplômés sont en inadéquation avec les attentes du marché de l'emploi.

Texte de la réponse

Les conclusions qui pourraient être déduites de l'enquête de l'APEC (agence pour l'emploi des cadres) doivent être mises en perspective au regard de l'hétérogénéité des publics qu'elle a consultés : il ne s'agit pas seulement d'un échantillon d'étudiants issus d'écoles de commerce et d'ingénieurs, dans la mesure où il a été procédé à une estimation de la répartition des sortants de l'enseignement supérieur par filière de formation, ce qui se traduit par une représentation des étudiants issus du cursus universitaire avec un niveau de qualification au moins égal à celui de bac + 4. Les interprétations auxquelles ont pu donner lieu la lecture des chiffres de l'enquête portent sur des moyennes qu'il convient de pondérer en fonction des secteurs disciplinaires, du nombre d'années d'études supérieures, et de la typologie de l'établissement d'enseignement supérieur (exemple des filières médicales, paramédicales et sociales où sept étudiants sur dix ont trouvé un emploi). Ces statistiques subissent des fluctuations annuelles correspondant à la vitalité (ou à l'atonie) du cycle économique, et il serait imprudent de les considérer comme valables à plus long terme. À titre d'illustration, on rappellera simplement que d'autres enquêtes, telles que celles de l'INSEE, avaient enregistré des résultats plus favorables pour des publics comparables. Ces règles de définition méthodologique s'appliquent à l'ensemble des analyses statistiques, au-delà du simple exemple qui nous est cité dans ce domaine. S'agissant des données brutes,

d'autres informations méritent d'être citées, concernant la période de recherche d'emploi, laquelle s'établit en durée médiane à trois mois, ce qui relativise le commentaire lié à une inadéquation des formations au regard du marché de l'emploi. Les divergences statistiques constatées entre les étudiants issus des écoles de commerce (55 % pourvus d'un emploi) et ceux provenant des écoles d'ingénieurs (51 % pourvus d'un emploi) s'expliquent par une recherche plus exigeante des seconds, qui bénéficient du statut cadre dans des proportions très supérieures (84 % pour les ingénieurs et 45 % pour les commerciaux), et obtiennent plus fréquemment un contrat à durée indéterminée (respectivement 70 % et 60 %). Pour le volet relatif aux critères de recrutement, les auteurs de l'enquête ne procèdent pas à une comparaison statique des attentes des employeurs et des souhaits des étudiants. Le mécanisme du recrutement se décline sur deux séries d'opérations distinctes, comportant dans une première phase la sélection des CV envoyés par les candidats et dans une seconde étape le recrutement intervenant à la suite d'un entretien individuel et/ou collectif. En amont, le rôle dévolu à la nature du diplôme et à sa notoriété continue d'être prépondérant. La motivation des candidats, liée à leur connaissance du secteur d'activité, n'est prise en compte qu'au moment de la sélection du candidat. C'est sur ce point précis que les établissements universitaires apportent un soutien approprié aux étudiants qui le souhaitent, en mettant à leur disposition une série de dispositifs individuels et/ou collectifs élaborés avec les SCUIO (services communs universitaires d'information et d'orientation), qui peuvent varier selon le contexte local : organisation de modules « construction du projet d'études et du projet professionnel », sessions de techniques de recherche d'emploi (comportant notamment la préparation et la simulation d'entretiens de recrutement, le conseil pour les lettres de motivation, les curriculum-vitae), mise en place de forums de recrutement et de conférences en présence d'entreprises, réalisation de dossiers sur un métier avec l'aide de tuteurs et l'audition de professionnels, diffusion d'offres d'emploi ou de stages accessibles sur internet, entretien individuel avec un conseiller d'orientation psychologue, partenariat avec les associations d'anciens élèves, etc. D'autre part, l'université a élargi considérablement son offre pédagogique, en proposant de nouvelles formations professionnelles (master professionnel succédant au DESS) qui font de plus en plus appel aux milieux professionnels pour les enseignements, le développement des stages et de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ainsi que la validation des acquis de l'expérience. Enfin, quant au petit nombre de recrutements d'étudiants effectués par les entreprises à faible effectif, il s'explique par la réduction des moyens humains disponibles pour les accueillir et les encadrer, alors que les grandes structures disposent de processus d'intégration plus adaptés, qui aboutissent à un plus grand nombre de recrutements (un jeune diplômé sur deux), sans reporter la responsabilité sur les établissements d'enseignement supérieur.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Pierre Abelin](#)

Circonscription : Vienne (4^e circonscription) - Union pour la Démocratie Française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 48314

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : éducation nationale

Ministère attributaire : éducation nationale

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 12 octobre 2004, page 7870

Réponse publiée le : 15 février 2005, page 1681