



Appel à proposition d'articles pour la revue
***Agora débats/jeunesse*, n° 85 (2020/2)**

Prolongation de l'AAC jusqu'au 30 avril

La jeunesse à l'épreuve du recrutement

Coordonné par Oumaya Hidri Neys, professeure en STAPS, université d'Artois, Atelier SHERPAS (URePSSS) et Éric Macé, professeur de sociologie, université de Bordeaux, Centre Émile-Durkheim

D'après les données du ministère du travail, avec la croissance démographique et le départ en retraite de 620 000 *baby-boomers* par an en moyenne d'ici 2022, environ 800 000 postes seront à pourvoir chaque année (France Stratégie, 2015). Il en découle une perspective de renouvellement massif des générations dans les entreprises, qui constitue un défi majeur auquel sont confrontés les acteurs du recrutement et des ressources humaines (Boisson-Cohen et Cusset, 2016) et conduit à poser à nouveaux frais la question du statut de la variable « âge » dans les logiques et pratiques de recrutement. Ce dossier thématique de la revue *Agora Débats/jeunesses* se propose donc de mettre « la jeunesse » – les « jeunesses », tant le pluriel a son importance – à l'épreuve du recrutement. Parce que l'accès à l'emploi représente un processus asymétrique, *a fortiori* dans un contexte de fort chômage. Parce qu'il est ponctué de « contacts mixtes », « instants où normaux et stigmatisés partagent une même "situation sociale" », donc, idéal pour appréhender la force des mécanismes de discrimination à l'œuvre dans toute interaction (Goffman, [1963] 1975, p. 23). Parce que malgré tous les apports scientifiques, technologiques ou réglementaires venant cadrer les opérations de recrutement, il fait figure de « périple au pays des incertitudes » (Marchal, 2015, p. 17). Et parce que la promulgation de la loi du 16 novembre 2001, selon laquelle « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...] en raison [...] de son âge¹ », a rendu la prise en compte de cette dimension, non plus seulement « illégitime », mais « illégale ». Et pourtant, contrairement à d'autres critères, l'âge continue d'être appréhendé par les pouvoirs publics et les entreprises moins au travers de la problématique discriminatoire que de celle des risques proprement économiques et managériaux dont il est considéré comme un prédicteur. La jeunesse apparaît « mécaniquement » associée au manque d'expérience mais aussi à une plus forte qualification, notamment numérique, tandis que l'avancée en âge est renvoyée à une forte expérience mais simultanément à une baisse des capacités physiques et d'adaptation (Béduwé et Espinasse, 1996). Si avec le développement des

¹ Loi n° 2001-1066 relative à la lutte contre les discriminations, JORF n°267 du 17 novembre 2001, p. 18311.

déséquilibres des systèmes de retraite et la mise à l'agenda du problème du sous-emploi des seniors, le « vieillissement » s'est progressivement fait une place dans le périmètre des politiques antidiscriminatoires (Guillemard, 2010), force est de reconnaître que la « jeunesse » y est restée marginale (Caradec *et al.*, 2009), alors même que l'accès à l'emploi des jeunes est depuis une quarantaine d'années, « en crise » (Vergne, 2001), de plus en plus long, complexe, voire réversible.

Depuis une trentaine d'années en France, les enquêtes quantitatives permettant la mesure de l'expérience, de la perception ou du ressenti des discriminations se sont multipliées. Elles ont fait la preuve statistique des discriminations sur le marché du travail juvénile. Un exemple parmi d'autres : l'enquête Génération 98, réalisée en 2001 par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), montre que plus d'un jeune enquêté sur dix estime avoir été victime, au moins une fois, de discrimination à l'embauche dans son parcours professionnel. Sur cette base, le dossier « L'expérience de la discrimination : les jeunes et l'accès à l'emploi » de la revue *Agora débats/jeunesses*, coordonné par Henri Eckert et Jean-Luc Primon (2011), avait choisi de dépasser les analyses statistiques pour s'approcher des « histoires d'insertion » singulières par l'analyse des récits biographiques menés auprès d'un échantillon de jeunes qui s'étaient déclarés, dans l'enquête Génération 98, discriminés au cours de leur entrée dans la vie active. Les résultats produits ont permis de comprendre comment les jeunes usent ou non du mot « discrimination », font « face » ou « avec » les discriminations, tentent de se réapproprier leurs trajectoires professionnelles ou sont contraints d'accepter, pour éviter les situations de chômage, l'emploi qui « reste ».

Ce dossier thématique propose de changer de perspective concernant l'étude du processus de discrimination en basculant d'analyses centrées sur les minoritaires, dont il s'agit de préciser les réactions, perceptions et expériences des discriminations, à des analyses portant sur le groupe majoritaire et ses préjugés². Nul doute que ce dossier viendra prolonger les acquis du précédent en explorant l'autre versant – celui qui concerne les logiques et pratiques de recrutement des jeunes - et en s'approchant au plus près des acteurs qui les portent. En effet, on peut faire l'hypothèse générale selon laquelle les discriminations associées à la jeunesse lors de l'accès à l'emploi prennent tout leur sens dès lors que, dans une approche intersectionnelle, elles sont combinées à d'autres critères plus documentés comme le genre ou l'origine (Bilge 2010), renvoyant ainsi aux discriminations faites par les employeurs entre les « bons » jeunes et les « autres ». Dès lors, il s'agit d'étudier les rouages, les politiques et les « cadres » du recrutement, mettant à l'épreuve la variable du « jeune âge » au sein d'une économie plus générale des discriminations à l'embauche. Les propositions d'articles discutant ces questions à partir d'approches réflexives alimentées empiriquement seront appréciées (enquête

² Notons que cette bascule n'est guère habituelle. En effet, le champ de la recherche sur les stéréotypes, les préjugés et les discriminations s'est d'abord focalisé sur le groupe majoritaire et ses préjugés (Allport, 1954 ; LaPiere, 1934) avant de s'intéresser plus récemment à la dimension subjective des discriminations (Primon, 2011).

quantitative, analyse de corpus, entretiens, observations, etc.), en particulier si elles renvoient aux deux problématiques suivantes.

1. Les politiques des ressources humaines et le critère « jeunesse »

Si de nombreux travaux concernant les discriminations à l'embauche ont concentré l'attention sur le secteur privé (Holcman, 2007), certains ont également montré combien, dans la fonction publique, le recrutement ne pouvait être trop simplement renvoyé à l'exercice d'un jugement déconnecté des personnes et des situations (Lada, 2005 ; Biland, 2012 ; Hidri Neys et Meziani-Remichi, 2015, notamment), généralisant ainsi les potentialités de discrimination, notamment selon les critères d'âge. Sur cette base, les propositions de communication pourront porter sur les manières dont les politiques des ressources humaines des organisations publiques ou privées intègrent l'âge, et plus spécifiquement le « jeune âge ». Parce que les responsables du recrutement disposent d'un panel de politiques publiques autorisant un traitement différentiel des employés selon l'âge (emplois d'avenir, contrat de génération, *CEIstarter*, alternance, etc.). Et parce que les normes de carrière de certains secteurs sont susceptibles de (dé)favoriser l'emploi de certaines catégories d'actifs : on peut citer l'exemple du secteur informatique, au sein duquel les politiques et cultures de gestion des ressources humaines sont défavorables aux seniors et jouent symétriquement, en faveur des candidats jeunes (Duplan *et al.*, 2008). Dans quelle mesure ces politiques participent-elles d'une segmentation du marché du travail favorable ou non aux jeunes ? De quelles manières se diffusent-elles, officiellement et officieusement ? Sur la base de quels arguments, rationnellement sans ou en relation avec la situation de concurrence (Schnapper, 1998), se justifient-elles auprès des acteurs chargés du recrutement dans les organisations ? Imprègnent-elles toutes les étapes constitutives du processus de recrutement ? Influent-elles sur le choix des canaux activés pour recruter ? Et comment sont-elles reçues (ou non) et appliquées (ou non) par les acteurs chargés du recrutement ?

2. Les acteurs du recrutement et les « jeunes »

La réflexion proposée ici conduit à s'intéresser aux deux principales figures de la régulation des logiques et pratiques discriminatoires lors de l'accès à l'emploi.

Les intermédiaires de l'emploi, de par leur position particulière sur le marché de l'emploi, à l'interface entre les candidat-e-s à l'embauche et les employeurs, sont directement concernés par le questionnement général de ce dossier. Qu'ils agissent de façon directe (les formateurs et/ou conseillers en insertion du Pôle emploi, des universités et des grandes écoles, des maisons de l'emploi, etc.) ou indirecte (les sites Internet, les ouvrages ou encore les revues d'aide à la recherche d'emploi), ils invitent les jeunes chercheur-se-s d'emploi à transformer certains de leurs aspects pour faciliter la réussite de la négociation (Vincent, 1998). Les propositions d'articles pourront également

concerner d'autres structures d'accompagnement à l'accès au marché du travail : les « experts en recrutement » (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997), eux-mêmes recrutés pour décharger partiellement ou totalement les employeurs du processus de sélection. Qu'ils exercent dans des cabinets d'intérim, de recrutement ou de chasse de tête, ils accompagnent les entreprises dans la définition du poste et du profil de candidat-e recherché, ils infléchissent la formulation (par la traduction) des exigences des employeurs, ils participent à la construction du jugement formulé sur les candidat-e-s à l'embauche, quand ils n'assurent pas la totalité du processus de sélection (Gautié *et al.*, 2005). Comment les intermédiaires de l'emploi (se) représentent-ils la « jeunesse » ? Les catégories de « génération » (X, Y, « Millenium ») sont-elles mobilisées ? Concrètement, comment travaillent-ils la « jeunesse » des candidats à l'embauche ?

Les recruteurs doivent être intégrés au questionnement. Parce qu'ils disposent juridiquement de la liberté de choisir leurs collaborateurs, d'une part, parce que dans les faits, ils conduisent le processus de recrutement et procèdent à la sélection des candidats par le biais d'outils, de méthodes, de canaux de recrutement susceptibles d'exclure certaines catégories d'individus (Garner-Moyer, 2011), d'autre part. Mais comme il existe différentes façons de recruter (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997), il existe sans doute différentes manières d'intégrer la variable du « jeune âge ». Les conduites discriminatoires pourraient-elles résulter d'une forme de jeunisme, qui viendrait doubler le processus de stigmatisation observé par ailleurs ? Dans ce cas, à partir de quoi s'effectue le travail de catégorisation (Krieger, 2008) et quelles sont les images typifiées de la jeunesse ? Ces catégorisations du « jeune âge » s'inscrivent-elles dans la biographie sociale des recruteurs (Hidri, 2009) ? Peuvent-elles être rapprochées des inférences probabilistes à l'œuvre dans les pratiques discriminatoires, en particulier dans les cas de discrimination « statistique³ » ? Pourraient-elles être plus « rationnelles » ? C'est le cas lorsqu'il s'agit par exemple de neutraliser les incertitudes ou d'abaisser le coût du travail de recrutement (Marchal, 2015). Les recruteurs convoquent-ils des arguments en termes de justice pour rendre compte de leur activité (Mélo *et al.*, 2012 ; Cortesero *et al.*, 2013). Comment ces différents registres s'enchevêtrent-ils ? Par ailleurs, tout comme les formes d'expériences sociales des jeunes discriminés sont définies par l'intersectionnalité de ces expériences (classe, genre, origine), on peut penser que cette intersectionnalité et l'ensemble des préjugés qui lui sont associés participent des conduites discriminatoires chez les recruteurs, qu'elles soient intentionnelles ou non. *In fine*, il s'agit ici de répondre à la question complexe de la mesure du « jeune âge » dans la formation du jugement et la décision des recruteurs.

³ Il s'agit alors de traiter une candidature non en fonction des caractéristiques singulières d'un candidat mais à partir de caractéristiques « probables » imputables à son appartenance manifeste à une catégorie.

Le questionnement général de ce dossier thématique invite donc à mesurer le poids du « jeune âge » au sein des organisations publiques/privées et dans la chaîne allongée du processus de recrutement. Les propositions d'articles explorant ces questionnements dans différents contextes nationaux pour mettre au jour leurs spécificités et engager des comparaisons internationales seront appréciées.

Bibliographie

- Allport G.W. (1954), *The Nature of Prejudice*. Massachusetts (EU): Addison-Wesley Publishing Compagny.
- Béduwé C. et Espinasse, J.-M. (1996), « Concurrences entre générations et accès à l'emploi des jeunes », *Formation Emploi*, 55.
- Biland E. (2012), « Les concours territoriaux : à l'ombre de l'état, entre les mains des élus ou aux avant-postes de la modernisation ? », *Revue française d'administration publique*, n° 142, p. 431-442.
- Bilge S. (2010), « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe », *L'Homme et la société*, 176/177, p. 43-64.
- Boisson-Cohen M. et Cusset P.-Y. (2016), « Jeunesse, vieillissement : quelles politiques ? » France Stratégie, Enjeux.
- Caradec V., Lefrançois C. et Poli A. (2009), Quand la discrimination et la diversité se déclinent selon l'âge : émergence, appropriations, ambivalences, *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 127, p. 223-245.
- Cortéséro, R., Kerbourc'h, S., Mélo, D. et Poli, A. (2013), « Recruteurs sous tensions. Discrimination et diversité au prisme de registres argumentaires enchevêtrés », *Sociologie du travail*, n° 55/4, p. 431-453.
- Dubet F., Cousin, O., Macé E. et Rui S. (2013). *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*. Paris : Seuil.
- Duplan D., Guillemard A.-M., Perrin-Joly C. et Poussou-Plesse M. (Dir.) (2008). *Durer au travail dans les métiers de l'informatique: quelles conditions de possibilité? Étude sociologique des devenir des cadres informaticiens*. Rapport DARES.
- Eckert, H. et Primon, J.-L. (2011), (coord.), « L'expérience de la discrimination : les jeunes et l'accès à l'emploi », *Agora débats/jeunesses*, n° 57, p. 54-134.
- Eymard-Duvernay, F. et Marchal, E. (1997), *Façons de recruter: le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris : Métallé.
- France Stratégie (2015), *Les métiers en 2022*. Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications.
- Garner-Moyer H. (2011), « La beauté : l'attention qui lui est allouée en phase de recrutement. Constat de discrimination établi à partir d'un test de correspondances », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, n° XVII/41, p. 185-206.
- Gautié J., Godechot O. et Sorignet P.-E. (2005), « Arrangement institutionnel et fonctionnement du marché du travail : les cabinets de chasseurs de têtes », *CEE*, n° 38.
- Guillemard A.-M. (2010), *Les défis du vieillissement. Age, emploi, retraite. Perspectives internationales*, Paris : Armand Colin.

- Hidri O. (2009). « “Qui se ressemble s’assemble ...” Le recrutement des jeunes diplômés dans les professions de cadre commercial », *Formation Emploi*, n° 105, p. 67-82.
- Hidri Neys O. et Meziani-Remichi Y. (2015), « “Privé vs. Public.” Le poids des apparences dans le recrutement du personnel d’accueil », *Nouvelle Revue du Travail*, n° 7 [en ligne].
- Holcman R. (2007), « Secteur public, secteur privé : similarités et différences dans la gestion des ressources humaines », *Revue française d’administration publique*, n° 123, p. 409-421.
- LaPiere R.-T. (1934), « Attitudes versus Actions », *Social Forces*, n° 13, p. 230-237.
- Krieger L.-H. (2008), *Un problème de catégories. Stéréotypes et lutte contre les discriminations*. Rapport pour la *French-American Foundation*, Sciences Po.
- Lada E. (2005), « Sélection à l’embauche et rapports sociaux de sexe », *Formation Emploi*, n° 91, p. 45-60.
- Lazuech G. (2000), « Recruter, être recruté. L’insertion professionnelle des jeunes diplômés d’écoles d’ingénieurs et de commerce », *Formation Emploi*, n° 69, p. 5-20.
- Marchal E. (2015), *Les embarras des recruteurs, enquête sur le marché du travail*. Paris : EHESS
- Mélo D. (coord.), Cortesero R., Poli A., Kerbourch' S., Lopez Y., Trautmann J. et al. (2012), *Manières de recruter : l’égalité des chances à l’épreuve de l’expérience des recruteurs*. Rapport de recherche en réponse à l’APR DARES/HALDE « Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail ».
- Primon J.-L. (2011), « La perception des discriminations au filtre des enquêtes statistiques », *Agora débats/jeunesses*, n° 57, p. 121-134.
- Schnapper D. (1998), *La relation à l’autre, au cœur de la pensée sociologique*, Paris : Gallimard.
- Vergne F., (2001), *De l’école à l’emploi. Attentes et représentations*, Paris : Nouveaux Regards.
- Vincent J. (1998), *L’intermédiation dans le domaine du travail et de l’emploi*, CEJEE.

CALENDRIER

Prolongation de l’ACC jusqu’au 30 avril

- **30 avril 2019** : remise des propositions d’articles (1 à 2 pages avec la problématique, la méthodologie et le plan de l’article et une courte notice biographique) à envoyer aux deux coordonnateur·trice·s du dossier
- **10 mai 2019** : sélection des propositions d’articles et réponse aux auteur·trice·s
- **15 juillet 2019** : remise des articles
- mai 2020 : parution du numéro

Les articles (entre 30 000 et 35 000 signes) préciseront la problématique, les données empiriques mobilisées, le cadre dans lequel l’étude a été menée, la méthodologie employée et les résultats obtenus.

COORDINATION DU NUMERO

Oumaya Hidri Neys, professeure en STAPS, université d’Artois: oumaya.neys@univ-artois.fr

Éric Macé, professeur de sociologie, université de Bordeaux : eric.mace@u-bordeaux.fr

Rédaction d’Agora débats/jeunesses

Yaëlle Amsellem-Mainguy : amsellem-mainguy@injep.fr

Marianne Autain : autain@injep.fr