



LES EFFETS DU BENEVOLAT SUR L'ACCES A L'EMPLOI: UNE EXPERIENCE CONTROLEE SUR DES JEUNES QUALIFIES D'ILE DE FRANCE

Jonathan Bougard, Thomas Brodaty, Céline Emond, Yannick l'Horty, Loic Du
Parquet, Pascale Petit

► To cite this version:

Jonathan Bougard, Thomas Brodaty, Céline Emond, Yannick l'Horty, Loic Du Parquet, et al.. LES
EFFETS DU BENEVOLAT SUR L'ACCES A L'EMPLOI: UNE EXPERIENCE CONTROLEE SUR
DES JEUNES QUALIFIES D'ILE DE FRANCE. 2011. halshs-00744917

HAL Id: halshs-00744917

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00744917>

Submitted on 24 Oct 2012

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.



Les effets du bénévolat sur l'accès à l'emploi :
une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d'Ile de
France

JONATHAN BOUGARD, THOMAS BRODATY, CÉLINE EMOND,
YANNICK L'HORTY, LOÏC DU PARQUET ET PASCALE PETIT

www.tepp.eu

LES EFFETS DU BENEVOLAT SUR L'ACCES A L'EMPLOI :

UNE EXPERIENCE CONTROLEE SUR DES JEUNES QUALIFIES D'ILE DE FRANCE

Jonathan BOUGARD, Thomas BRODATY, Céline EMOND
Yannick L'HORTY, Loïc du PARQUET et Pascale PETIT

Janvier 2011

Rapport au Fonds d'Expérimentations pour la Jeunesse

Jonathan BOUGARD, Centre d'Etudes de l'Emploi et TEPP (FR CNRS 3126), 29 promenade Michel Simon 93166 Noisy le Grand cedex, jonathan.bougard@cee-recherche.fr

Thomas BRODATY, Université de Cergy Pontoise, THEMA, 33 boulevard du Port 95011 Cergy Pontoise cedex, Thomas.Brodaty@u-cergy.fr

Céline EMOND, Centre d'Etudes de l'Emploi et TEPP (FR CNRS 3126), 29 promenade Michel Simon 93166 Noisy le Grand cedex, celine.emond@cee-recherche.fr

Yannick L'HORTY, Université Paris-Est, ERUDITE, CEE et TEPP (FR CNRS n°3126), 5 boulevard Descartes, Champs sur Marne 77454 Marne la Vallée cedex 2, Yannick.lhorty@cee-recherche.fr

Loïc du PARQUET, Université du Maine, GAINS et TEPP (FR CNRS n°3126), avenue Olivier Messiaen 72085 Le Mans cedex 09, loic.du_parquet@univ-lemans.fr

Pascale PETIT, Université d'Evry Val d'Essonne, EPEE, CEE et TEPP (FR CNRS n°3126), 4 boulevard François Mitterrand 91025 Evry cedex, pascale.petit@univ-evry.fr

Ce projet est l'un des projets soutenus dans le cadre de l'appel à projets pour des expérimentations en faveur de la jeunesse mis en œuvre par le ministère de la jeunesse et des solidarités actives. Nous remercions les participants du séminaire de l'EPEE (novembre 2010) et du séminaire du GAINS (janvier 2011) pour leurs remarques constructives.

Cette étude a été réalisée en partenariat avec l'Association de la Fondation Etudiante pour la Ville (AFEV), les Scouts et Guides de France, le CNOSF et la Croix-Rouge Française. Elle vise à évaluer les effets de l'engagement bénévole sur l'accès à emploi, un an avant l'année européenne du bénévolat. Elle a bénéficié des remarques de Maïka Billard, Pierre-Yves Bing, Solène Briel, Hubert Pénicaud, Dominique Petit et Elise Renaudin.

RESUME

L'objet de cette étude est d'évaluer l'effet d'activités de bénévolat pendant les études universitaires sur l'accès à l'emploi en Ile-de-France de jeunes qualifiés. L'étude est réalisée sur données expérimentales de testing. Elle rend compte de la valorisation par les employeurs de la mise en évidence dans une candidature d'activités de bénévolat dans l'une des associations suivantes : les Scouts et Guides de France, une fédération sportive, la Croix Rouge Française, la Protection Civile, l'Association de la Fondation Etudiante pour la Ville (AFEV), 30 Millions d'Amis, le Secours Populaire et les Restos du Cœur. Quatre professions en tension sans lien avec les activités de ces associations ont été examinées. Elles se distinguent par leur niveau de qualification et le degré de contact avec la clientèle qu'elles impliquent : les informaticiens diplômés d'un DUT, les développeurs informatiques diplômés d'un master, les chargés de clientèle dans la banque-assurance diplômés d'un DUT et les gestionnaires de patrimoine diplômés d'un master. Le protocole de ce testing permet d'évaluer l'effet du bénévolat sur l'accès à l'emploi en isolant l'effet relevant du signal de l'accroissement des compétences de l'effet relevant du signal d'engagement bénévole. Pour chacune de ces professions, nous avons construit 13 profils de candidats fictifs à l'emploi similaires en tout point, à l'exception d'une activité extraprofessionnelle passée, bénévole ou rémunérée, dont on souhaite évaluer l'effet sur l'accès à l'emploi. Entre avril et juillet 2010, nous avons envoyé 7553 candidatures en réponse à 581 offres d'emploi. L'étude consiste en une exploitation statistique et économétrique des résultats de ces envois. Au sein de chaque profession, les 13 candidats fictifs ont globalement les mêmes chances d'accéder à un entretien d'embauche. Lorsqu'une différence apparaît, elle est en défaveur de l'ancien bénévole. Ce résultat suggère qu'actuellement, dans les professions examinées, les employeurs ne valorisent pas l'engagement bénévole ni les compétences acquises par les jeunes qui ont exercé ces activités. Dans l'informatique, certaines activités de bénévolat introduisent une dissonance dans une candidature, de sorte que les chances du candidat d'accéder à un entretien d'embauche sont un peu plus faibles, toutes choses étant égales par ailleurs. Il est possible que l'employeur anticipe une plus faible disponibilité du fait de l'engagement bénévole. Par ailleurs, ce type de profil est peut-être considéré comme « hors norme » dans ce type de secteur, les recruteurs valorisant seulement les compétences techniques opérationnelles et pénalisant les caractéristiques mal à propos.

Mots clés : Accès à l'emploi, bénévolat, testing

Codes JEL : C93, L3, J24.

ABSTRACT :

This study assesses the effect of volunteering during university studies on job access in the Paris region for young qualified job applicants. The study was performed on experimental data using correspondence testing. We estimate the effect on job access of volunteering in one of the following associations: Scouts et Guides de France, a sport federation, Protection Civile, Croix Rouge française, AFEV, 30 Millions d'Amis, Secours Populaire and Restos du Coeur. Four occupations unrelated to the activities of these associations were examined in banking and IT sectors. They are distinguished by their skill level and degree of contact with customers they imply. The design for this correspondence testing helps to assess the impact of volunteering on access to employment by making the difference between two potential effects: a higher human capital and the signal of volunteering. For each of these occupations, we built 13 fictitious CV of job applicants similar in all characteristics, except for a significant activity during their studies, volunteering or having a paid-job. Between April and July 2010, we sent 7,553 applications in response to 581 job offers. Within each profession, the 13 fictitious applicants have essentially the same chances of getting a job interview. When a difference occurs, it is unfavorable to the volunteer. This result suggests that currently, in the studied occupations, employers do not value the volunteer nor the skills acquired by young people who performed these activities. In the It sector, some volunteer activities introduce dissonance in an application, so the chances the candidate access a job interview are somewhat lower, other things being equal. It is possible that the employer anticipates a lower availability due to volunteering. This type of profile may also be considered as nonstandard in this type of sector, employers rewarding only the technical and operational characteristics penalizing substandard ones.

Key words : Job access, volunteering, field experiments

INTRODUCTION

L'année 2011 sera consacrée Année Européenne du Bénévolat. Les activités des associations de bénévoles seront alors mises en lumière. Au-delà de l'apport des activités de bénévolat pour les publics bénéficiaires qu'elles ciblent, se pose la question des effets qu'elles sont susceptibles d'avoir sur la trajectoire professionnelle de leurs bénévoles.

Trois motivations principales peuvent être à l'origine d'un engagement bénévole (Prouteau et Wolff, 2004). Premièrement, le bénévole peut s'engager par altruisme pour contribuer à la production de biens collectifs correspondant aux activités de l'association. Deuxièmement, c'est l'engagement en soi qui peut être recherché par le bénévole, indépendamment de l'usage qu'en fait l'association ; les objectifs qu'il poursuit dans ce cas peuvent être très divers : recherche de notoriété ou de prestige, développement de contacts interpersonnels, satisfaction psychologique que procure le fait même de donner (*warm glow*). Enfin, l'individu peut rechercher, à travers sa participation à des activités de bénévolat, un moyen d'améliorer sa formation et son expérience professionnelle (capital humain) et d'augmenter son réseau de connaissances (capital social).

L'enquête « Vie Associative » de l'INSEE conduite en 2002 fournit les premiers éléments de connaissance des caractéristiques des bénévoles en France. La pratique d'activités de bénévolat concerne 28% des individus de plus de 15 ans (soit environ 13 millions d'individus). En moyenne, le temps qui est consacré par un bénévole est de 2,5 heures par semaine. Certains individus sont plus enclins à avoir des activités bénévoles : les hommes, les individus qualifiés, les individus ayant une tradition familiale en matière de bénévolat, les individus qui résident dans des zones rurales ou de petites villes et les individus âgés de 45 à 50 ans. Les étudiants sont également nombreux à pratiquer des activités de bénévolat.

Une faible proportion des individus interrogés dans cette enquête met en avant l'acquisition ou l'exercice d'une compétence comme motivation de leur engagement bénévole (8,2% des répondants). Cette proportion est toutefois plus élevée parmi les étudiants (21%). La question est donc de savoir si cet investissement mis en avant par ces étudiants fait l'objet d'un rendement effectif sur le marché du travail.

La valorisation du bénévolat par les entreprises peut s'exercer sur les salaires. Prouteau et Wolff (2006) montrent qu'en France, les activités de bénévolat n'ont toutefois aucun effet salarial significatif, une fois pris en compte tous les facteurs qui influencent le niveau des salaires. Les activités bénévoles peuvent être perçues par les employeurs comme chronophages pour le salarié donc potentiellement concurrentes de l'activité professionnelle.

La valorisation des activités de bénévolat peut également s'exercer sur l'accès à l'emploi. La valorisation dans un CV d'activités de bénévolat peut augmenter les chances d'accès à l'emploi d'un candidat à l'embauche pour deux raisons. Premièrement, ces activités peuvent induire une augmentation des compétences du bénévole. Deuxièmement, participer à des activités de bénévolat

peut signaler aux recruteurs des qualités d'engagement, de désintéressement, une capacité à œuvrer pour l'intérêt général. Dans ce cas, signaler des activités de bénévolat permet au recruteur d'apprécier des qualités habituellement inobservables dans une candidature à l'emploi.

Le bénévolat peut revêtir différentes formes parmi lesquelles l'accompagnement de jeunes, le secourisme, l'aide aux personnes démunies ou encore la protection animale. De nombreuses associations ont investi ces différents champs d'actions. Tel est par exemple le cas de l'Association de la Fondation Etudiante pour la Ville (AFEV), des Scouts et Guides de France (SGDF), des fédérations sportives, de la Croix Rouge Française, de la Protection Civile, des Restos du Cœur, du Secours Populaire et de 30 Millions d'Amis.

L'objectif de cette étude est d'examiner si les employeurs valorisent ces formes de bénévolat dans leurs pratiques de recrutement. Pour ce faire, nous proposons une évaluation de l'effet du bénévolat sur l'accès à l'emploi qui isole l'effet relevant du signal de l'accroissement des compétences de l'effet relevant du signal d'engagement bénévole.

Ce type d'évaluation ne peut pas s'appuyer sur des données non expérimentales issues d'enquêtes ou de sources administratives car elles sont confrontées à une difficulté classique de mesure : les bénévoles ont des caractéristiques particulières qui peuvent influencer leur capacité à obtenir un emploi. Certaines de ces caractéristiques sont observables dans les sources statistiques existantes, par exemple l'âge, le sexe ou le niveau de diplôme, mais d'autres ne sont pas observables, par exemple la motivation intrinsèque de la personne. Or, si l'on ne prend pas en compte l'effet de ces caractéristiques, on risque de biaiser la mesure du seul effet de l'activité de bénévolat, toutes choses étant égales par ailleurs. C'est pour cette raison que les résultats de nombreuses études visant à estimer l'effet salarial des activités de bénévolat sont sujets à caution. Seule une approche purement expérimentale permet de contrôler complètement l'hétérogénéité inobservée et les biais de sélection et de mesurer un effet toutes choses égales par ailleurs.

L'objectif de cette étude est d'examiner la perception qu'ont les employeurs des activités de bénévolat, un an avant l'Année Européenne du Bénévolat. Nous proposons une mesure expérimentale des effets d'une activité de bénévolat sur l'accès à l'emploi. Notre objectif est non seulement de mesurer un effet « toutes choses égales par ailleurs », mais aussi de vérifier si cet effet est différent selon les professions et les niveaux de qualification. Pour y parvenir, nous avons réalisé un *testing* qui consiste à fabriquer artificiellement deux CV fictifs. Les deux candidatures sont en tous points similaires, à l'exception d'une seule caractéristique (ici les activités de bénévolat). On envoie ces deux candidatures en réponse aux mêmes offres d'emploi dans les mêmes entreprises. On examine ensuite si les deux candidats ont un accès comparable aux entretiens d'embauche. Puisqu'une seule caractéristique distingue ces deux candidatures (une activité extraprofessionnelle), tout écart d'accès aux entretiens d'embauche significatif ne peut être imputable qu'à l'effet de cette seule caractéristique. Un *testing* se déroule autour de deux axes : le respect du principe « toutes choses égales par ailleurs » et la crédibilité des candidatures.

La quasi-totalité des testings conduits en France ou à l'étranger s'est intéressée à la discrimination à l'embauche. A notre connaissance, une seule étude a utilisé la méthode du testing pour examiner l'effet d'une caractéristique *a priori* productive sur l'accès à l'emploi « toutes choses égales par ailleurs » : la mobilité intra-régionale des candidats telle qu'elle s'affiche dans un CV (candidat titulaire ou non des permis A et B) (du Parquet et al., 2011).

Nous avons construit 13 profils fictifs de candidats à l'emploi correspondant aux 8 associations et à leur contrefactuel. Ce protocole permet d'isoler plusieurs effets, « toutes choses égales par ailleurs ». Premièrement, nous examinons si les chances d'accéder à l'emploi diffèrent selon que le candidat a été bénévole dans une association (AFEV, SGDF, fédération sportive de basket, Croix Rouge Française, Protection Civile, Restos du Cœur, Secours Populaire et 30 Millions d'Amis) ou qu'il n'a eu aucune activité extraprofessionnelle pendant ses études. Deuxièmement, nous évaluons si l'accès à l'emploi d'un ancien bénévole dans une association donnée dépend de la façon dont ses activités au sein de l'association sont mises en évidence dans son CV. Troisièmement, nous examinons si la notoriété d'une association a un effet sur l'accès à l'emploi d'un ancien bénévole. Quatrièmement, nous mesurons si un employeur valorise différemment les candidatures d'anciens bénévoles d'associations réalisant des activités similaires. Enfin, nous examinons si un employeur valorise un ensemble de compétences de la même manière, selon qu'elles ont été acquises dans le cadre d'un engagement bénévole ou d'une activité rémunérée pendant les études du candidat.

Nous avons choisi de tester les quatre professions en tension suivantes : informaticiens diplômés d'un DUT, développeurs informatiques diplômés d'un master, chargés de clientèle dans la banque-assurance diplômés d'un DUT et gestionnaires de patrimoine diplômés d'un master. L'objectif est triple. Premièrement, nous examinons si l'effet du bénévolat diffère d'une profession à l'autre. Deuxièmement, nous évaluons si l'effet du bénévolat est différent selon que le poste à pourvoir suppose ou non des fonctions d'encadrement d'une équipe. Enfin, nous estimons si la perception du bénévolat par le recruteur dépend du degré de contact avec la clientèle du poste à pourvoir. Il est intéressant de tester des professions pour lesquelles il n'est ni nécessaire ni courant, *a priori*, d'avoir exercé une activité bénévole : cela permet de mesurer un effet du bénévolat sur l'accès à l'emploi auprès du plus grand nombre d'employeurs, qui ne sont pas habitués, ni particulièrement sensibilisés à ce sujet.

Des précautions quant à la généralisation des résultats d'un testing doivent être prises. En effet, les résultats fournissent une mesure ponctuelle, localisée et partielle de l'effet du bénévolat sur l'accès à l'emploi (Duguet et al. 2009). Un testing fournit une mesure ponctuelle car les données sont collectées sur une durée courte. Il fournit une mesure localisée car nous avons candidaté sur des emplois offerts dans la seule région Ile-de-France. Enfin, il fournit une mesure partielle car les résultats sont relatifs à seulement quatre professions et ne sont donc pas représentatifs de l'ensemble du marché du travail. Pour autant, il s'agit de la seule méthode permettant de fournir une mesure quantitative robuste de

l'effet du bénévolat sur l'accès à l'emploi, dépourvue de biais de sélection et d'hétérogénéité inobservée.

Dans la première partie de cette étude, nous exposons le protocole suivi pour collecter les données. Dans la deuxième partie, nous présentons les résultats. Enfin, dans la troisième partie, nous proposons quelques éléments d'interprétation.

1. COLLECTE DES DONNEES

Les données utilisées dans cette étude pour rendre compte de l'effet du bénévolat sur l'accès à l'emploi sont expérimentales. Elles ont été construites en utilisant la méthode expérimentale du testing. L'expérience a consisté à envoyer un grand nombre de candidatures construites de toutes pièces, en réponse à des offres d'emploi diffusées par les recruteurs entre avril et juillet 2010. Dans cette section, nous présentons en détail la façon dont les données ont été collectées.

Test d'accès aux entretiens d'embauche

Nous avons réalisé un simple test d'accès aux entretiens d'embauche. Aucun candidat n'a été envoyé à des entretiens. Deux raisons méthodologiques expliquent ce choix. Premièrement, envoyer des candidats physiquement aux entretiens conduit à introduire des biais liés à l'appréciation subjective du physique ou de la personnalité des candidats par les recruteurs ; ces biais inévitables étant inobservables par les chercheurs et de fait incontrôlables, ils conduisent donc à fournir une mesure biaisée de l'effet que l'on souhaite estimer. Nous considérons que dans la mesure où l'organisation d'entretiens génère un coût pour le recruteur, celui-ci ne convoquera en entretien que les candidats qui ont effectivement une chance d'obtenir le poste. Notons que les candidatures écrites sont dépourvues de photographie. Deuxièmement, la procédure de collecte des données s'en trouve allégée, de sorte qu'en un temps donné (3 mois dans ce testing), nous sommes en mesure de constituer un échantillon de taille plus conséquente (581 offres d'emploi testées).

Choix de quatre professions en tension

Le Fichier Historique Statistique de Pôle Emploi (FHS) a été utilisé pour sélectionner les professions retenues dans le testing. Le fichier mobilisé est celui des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle-Emploi en 2003 dont on suit les trajectoires jusqu'en 2006. Le critère de sélection a été le suivant : nous avons retenu des professions qualifiées pour lesquelles l'effectif des chômeurs en Ile-de-France est important et pour lesquelles la probabilité de sortie du chômage avant douze mois est élevée. Retenir une profession dont les effectifs sont importants parmi les demandeurs d'emploi permet de limiter la probabilité de détection lorsque l'on envoie simultanément plusieurs CV. Choisir une profession en tension permet également de limiter le nombre de refus des employeurs, indépendamment des

activités extraprofessionnelles des candidats. Cette précaution méthodologique s'est avérée particulièrement utile dans un contexte de fort ralentissement économique. Néanmoins, les taux de succès élevés des candidats à l'embauche dans une profession en tension ont une contrepartie : l'accès à l'emploi est moins sélectif et il est donc plus difficile d'observer des écarts entre les taux de succès des candidats pour ce type de profession. Les professions retenues dans ce testing sont celles des informaticiens diplômés d'un DUT, des développeurs informatiques diplômés d'un master, des chargés de clientèle dans la banque-assurance diplômés d'un DUT et des gestionnaires de patrimoine diplômés d'un master.¹

CV parfaitement similaires, crédibles et expertisés

Les candidatures qui ont été envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi sont parfaitement similaires en termes de caractéristiques productives. Les candidatures sont similaires en termes de diplômes, de parcours professionnel, d'expériences tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif, et de compétences informatiques et linguistiques. Aucun n'affiche de période de chômage : ils sont en emploi lorsqu'ils candidatent. Ces candidatures sont crédibles sur les professions ciblées. Elles ont été expertisées et validées par des professionnels reconnus du domaine : ces expertises assurent que les candidatures sont similaires, réalistes et pertinentes.

Puisque ces candidatures ont été envoyées simultanément en réponse aux mêmes offres d'emploi, elles devaient comporter des éléments de différenciation. Ces différences portent sur la présentation des CV : type de police d'écriture, taille de la police, mise en page, tout en demeurant standard. Les candidats affichent une expérience acquise dans des entreprises réelles ; celles-ci sont différentes mais comparables (en termes d'activité, de taille, de pouvoir de marché). Les loisirs des candidats sont également différents, tout en étant très standards et impersonnels (sport, cinéma, lecture, musique, etc.). Les courriers succincts accompagnant le CV étaient également formulés différemment, tout en restant standard. Une adresse postale, un numéro de téléphone portable et une adresse électronique ont été attribués à chaque candidat.

Permutation régulière des CV, envoi aux mêmes offres

Pour éviter que le style ou le contenu d'une candidature particulière n'influence systématiquement le choix des entreprises pour un candidat particulier (et ce, malgré les précautions prises lors de la construction des candidatures), nous avons permuté aléatoirement les supports de CV entre les identités des candidats fictifs pendant l'expérimentation. Ils ont ainsi été alternés entre les candidats.

¹ A titre d'illustration, selon les données de Pôle Emploi, la profession « Etudes et développement informatique » comprend en Ile de France à la fois un grand nombre de demandes d'emploi (7671 demandes d'emploi en un an de mars 2009 à mars 2010) et un grand nombre d'offres d'emploi (4776 sur la même période). Le taux de tension dans cette profession (nombre d'offres d'emploi supérieures à un mois enregistrées sur un an divisé par le nombre de demandes d'emploi sur un an) est élevé (0,62) relativement à d'autres professions. Par exemple, les chiffres pour le marketing en Ile de France sur la même période sont de 7026 demandes d'emploi, 724 offres d'emploi et un taux de tension de 0,10.

Les candidatures à une même offre d'emploi ont été envoyées peu après la diffusion de l'offre sur Internet, à intervalles de temps rapprochés, par courrier électronique émanant de la boîte mail de chaque candidat.

Caractéristiques individuelles des 13 candidats fictifs

13 CV de jeunes candidats fictifs à l'emploi parfaitement similaires ont été construits de toute pièce. Tous sont de sexe masculin. Les 13 candidats fictifs font explicitement mention de leur nationalité française sur leur CV ; leur prénom et leur nom signalent leur sexe masculin et leur origine française. Les prénoms affectés sont les plus courants de l'année de naissance des candidats et leurs noms figurent parmi les plus répandus. Les candidats résident dans Paris *intra-muros* (dans les 13^{ème}, 14^{ème} ou 15^{ème} arrondissements). Dans leur CV, ils affichent également leur âge (23 ou 24 ans pour les diplômés DUT ; 25 ou 26 ans pour les diplômés master), leur situation familiale (célibataire sans enfant) et leur mobilité (permis B et véhicule personnel). Leurs loisirs sont standards (pratique d'un sport collectif et d'activités culturelles usuelles : cinéma, lecture, musique, etc.).

Activités extraprofessionnelles passées des 13 profils fictifs

Le candidat de référence ne fait mention dans son CV d'aucune activité extraprofessionnelle effectuée pendant ses études. Les 12 autres candidats présentent une activité extraprofessionnelle passée, qui s'est déroulée pendant trois ans au cours de leurs études universitaires.

11 d'entre eux développent ces activités dans leur CV, mettant ainsi en évidence les compétences qu'ils ont acquises. Les descriptifs de ces activités sont reproduites dans le Tableau 1, telles qu'elles ont été introduites dans les CV des candidats fictifs. Elles y apparaissent dans une rubrique spécifique intitulée « autre expérience », « expérience extraprofessionnelle », « autre activité » ou encore « expérience complémentaire ».

Un dernier candidat fait seulement mention de ses activités de bénévolat à l'AFEV parmi ses loisirs à la fin de son CV.

Tableau 1 : Activités extraprofessionnelles passées des candidats fictifs (durée 3 ans)

Activités extraprofessionnelles en cours d'études	Présentation dans le CV dans une rubrique spéciale (« autre expérience », etc.) (durée de ces activités : 3 ans)
Candidat bénévole au sein des Scouts et Guides de France (SGDF)	Bénévolat au sein des Scouts et Guides de France Titulaire du BAFA. Diverses fonctions dont directeur de camp : animation d'équipes, organisation d'activités à l'année et préparation des camps d'été et des mini camps (gestion de 20 enfants, organisation, déplacements), montage et gestion de projets (planification, budget, recherche de subventions, organisation partenariale et logistique).
Candidat bénévole au sein d'une fédération sportive	Entraîneur de basket bénévole – CLUB XXX Encadrement sportif, animation d'équipes et organisation des déplacements des équipes. Gestion de projets (définition des objectifs, planification, mise en œuvre) et de moyens (proposition de budget), recherche de partenariats financiers.
Candidat bénévole au sein de la Croix Rouge Française	Secouriste Bénévole - Croix Rouge Formation Premiers Secours en Equipe de Niveau 2. Poste de secours lors de rassemblements : accueil, écoute et réconfort, premiers secours aux personnes. Soutien matériel et logistique aux équipes de secours,

	relations avec le 15. Organisation matérielle, animation et coordination, gestion administrative de postes de secours.
Candidat bénévole au sein de la Protection Civile	Protection Civile - Secouriste bénévole Missions de secours (attestation PSE 2) : présence sur les lieux et premiers secours lors de manifestations, accompagnement des personnes à mobilité réduite, prise en charge en cas de malaise/blessure. Soutien/renfort sur les lieux de sinistre/accident. Participation à la gestion des moyens et à l'organisation des interventions.
Candidat bénévole à l'AFEV	Accompagnateur bénévole Afev (Association de la fondation étudiante pour la ville) Accompagnement scolaire et éducatif d'un collégien en difficulté scolaire et sociale 2 heures par semaine. Aide aux devoirs et soutien méthodologique (méthodes de travail et organisation de l'emploi du temps). Organisation de sorties éducatives et culturelles
Candidat bénévole dans une association fictive	Bénévole Association Savoir + Suivi le mercredi après-midi d'élèves du primaire et du collège : devoirs, explication des leçons et exercices, animation d'exposés, ateliers informatiques, apprentissage des méthodes de travail.
Candidat bénévole à 30 Millions d'Amis	BENEVOLE 30 millions d'amis Adoption : Accueil des adoptants et analyse de leur capacité d'accueil, présentation des droits et devoirs, participation à l'entretien du refuge. Administration : Accueil téléphonique, participation à l'organisation de campagnes d'adoption et de sensibilisation, recherche de fonds et de partenariats.
Candidat bénévole au Secours Populaire	Bénévole au Secours Populaire Gestion et organisation de la collecte et de la distribution de nourriture et de vêtements, organisation de sorties et activités (musées, cinéma, sports, etc.) avec des familles en difficulté, mise en relation avec les administrations et les autres associations.
Candidat bénévole aux Restos du Cœur	Bénévole Restos du Cœur Distribution de repas et écoute. Tournées et campagnes d'informations dans les quartiers en difficulté. Accueil des familles, écoute, analyse des besoins, orientation. Aides aux démarches administratives.
Candidat ayant eu des activités rémunérées de soutien scolaire	Soutien scolaire, Acadomia Accompagnement scolaire et aide aux devoirs (primaire/collège) : vérification des devoirs, cours dans les principales matières, conseils pour apprendre à gérer son temps et organiser son travail.
Candidat ayant eu des activités rémunérées d'encadrement d'activités extrascolaires pour des groupes d'enfants	BAFA Encadrement de groupes d'enfants de 9 à 13 ans en colonie chaque été et chaque mercredi en Centre de loisirs : animation, préparation et encadrement d'activités multiples (montage de projets, gestion des déplacements, du matériel, etc.).

Comparaison deux à deux des 13 profils de candidatures

Les comparaisons de l'accès aux entretiens d'embauche des candidats deux à deux permettent d'isoler plusieurs effets, « toutes choses égales par ailleurs ». Ces effets sont reportés dans le Tableau 2.

Tableau 2 : Effets mesurables grâce au protocole du testing

Comparaison deux à deux toutes choses égales par ailleurs	Effet mesuré
SGDF- Aucune activité Entraîneur sportif- Aucune activité Croix Rouge- Aucune activité Protection Civile- Aucune activité AFEV-Aucune activité 30 Millions d'Amis- Aucune activité Secours Populaire- Aucune activité Restos du Cœur- Aucune activité	Un employeur considère-t-il différemment les candidatures d'un ancien bénévole et d'un candidat qui n'aurait eu aucune activité extraprofessionnelle pendant ses études ?
AFEV- Simple mention AFEV en fin de CV	Un employeur valorise-t-il les compétences acquises dans le cadre du bénévolat par un ancien bénévole de l'AFEV lorsque celui-ci les met en évidence dans son CV ?
AFEV-Savoir+	Un employeur valorise-t-il la notoriété de l'AFEV ?
Croix Rouge-Protection Civile Restos du Cœur-Secours Populaire	Un employeur valorise-t-il différemment les candidatures de deux anciens bénévoles d'associations ayant des activités proches ?
AFEV-Acadomia AFEV-BAFA SGDF-BAFA Entraîneur sportif-BAFA	Un employeur valorise-t-il les compétences d'un candidat de la même manière selon qu'elles ont été acquises dans le cadre d'un engagement bénévole ou d'une activité rémunérée ?

Caractéristiques productives des 13 candidats fictifs

Les diplômes et les expériences professionnelles des 13 candidats fictifs sont similaires. Une expertise externe l'a confirmé pour chacune des quatre professions testées. Nous les présentons ci-dessous en fonction de la profession examinée.

Les caractéristiques des 13 candidats informaticiens diplômés DUT

Ces 13 candidats fictifs ont suivi le même parcours de formation : un baccalauréat série scientifique, puis un Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) d'informatique obtenu dans l'un des Instituts Universitaires de Technologie (IUT) de la région Ile-de-France offrant cette formation : IUT de Paris 8 Saint-Denis, IUT de Lieusaint, IUT de l'Université Paris Nord, IUT de Fontainebleau, IUT de Sénart, IUT de Marne la Vallée, IUT de Champs sur Marne, IUT de l'Université Paris Sud, IUT de Meaux, IUT d'Orsay, IUT de Montreuil et l'IUT de Paris 12 Val de Marne.

Dans le cadre de leur formation en IUT, les candidats fictifs ont effectué plusieurs mois de stage de fin d'études. Depuis l'obtention de leur diplôme, en 2006, ils ont accumulé deux expériences professionnelles d'informaticien. En emploi lorsqu'ils candidatent, ils postulent sur le même type de poste qui ne suppose pas de fonction d'encadrement d'une équipe.

Ils affichent tous les mêmes compétences informatiques dans leur CV :

Programmation : C, C++, Java, XML, PHP, .net, J2EE
Environnements : Unix, LINUX, WINDOWS
Développement pour Web : Ajax, Web.2, HTML, FLASH, JavaScript, SPIP
Bases de données : SQL-Server, TSQL, MYSQL
Réseaux et Protocoles : TCP/IP, SSH, FTP
Génie Logiciel : MERISE, RATIONAL ROSE, UML

Les caractéristiques des 13 candidats développeurs informatiques diplômés master

Ces 13 candidats fictifs ont suivi le même parcours scolaire puis universitaire : un baccalauréat série scientifique, puis une licence d'informatique et enfin un master d'informatique obtenu en 2007 dans l'une des universités de la région Ile-de-France offrant cette formation : Universités d'Evry-Val d'Essonne, Paris Sud, Paris VI Pierre et Marie Curie, Paris VII Diderot, Paris VIII Vincennes Saint-Denis, Paris XII Val de Marne, Paris XIII, Versailles Saint-Quentin et Marne la Vallée.

Dans le cadre de leur master, les candidats fictifs ont effectué deux stages de plusieurs mois (en M1 et en M2). A l'issue de leur stage de M2, les 13 candidats fictifs ont tous été recrutés dans l'entreprise qui les avait accueillis en cours de formation. Ils ont depuis accumulé deux ans et demi d'expérience de concepteur-développeur dans cette entreprise. En emploi lorsqu'ils candidatent, ils postulent sur le même type de poste qui suppose dans la plupart des cas l'encadrement d'une équipe d'informaticiens.

Ils affichent tous les mêmes compétences informatiques dans leur CV :

Langages : C, C++, C#, Java, MAPLE, PHP, .NET, J2EE, XML, Actionscript
Systèmes d'exploitation : Unix, Linux, Windows
Langages et outils web : AJAX, Web.2, HTML, JavaScript, GWT, RAILS, SPIP, FLASH
Gestion de bases de données : SQL Server, Oracle, TSQ, MySQL
Protocoles de communication : TCP/IP, FTP, SSH
Génie Logiciel : UML, Merise, Rational Rose

Les caractéristiques des 13 candidats chargés de clientèle dans la banque assurance diplômés DUT

Ces 13 candidats fictifs ont suivi le même parcours de formation : un baccalauréat économique et social, puis un Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) « Techniques de commercialisation » obtenu en 2005 dans un Institut Universitaire de Technologie (IUT) de province.²

Pendant leur formation en IUT, les candidats fictifs ont réalisé deux stages de plusieurs mois (dans une agence bancaire, une agence immobilière, un cabinet d'assurances ou encore une mutuelle). Ils ont accumulé trois expériences depuis leur entrée sur le marché du travail : conseiller clientèle en agence, conseiller clientèle à distance et chargé de clientèle dans le domaine de la banque assurance. Au moment où ils candidatent, ils occupent un emploi de chargé de clientèle en CDI dans une banque depuis deux ans et demi.

² Le choix a été fait de retenir des parcours universitaires en province lorsque trop peu d'établissements en Ile-de-France offraient cette formation.

Les caractéristiques des 13 candidats gestionnaires de patrimoine diplômés master

Ces 13 candidats fictifs ont suivi le même parcours scolaire puis universitaire : un baccalauréat série scientifique, puis une licence d'économie-gestion et enfin un master de gestionnaire du patrimoine obtenu en 2007 dans une université de province.

Dans le cadre de leur master, les candidats fictifs ont effectué deux stages de plusieurs mois (en M1 et en M2) dans une agence bancaire et un cabinet de gestion du patrimoine. Depuis leur entrée sur le marché du travail, ils ont accumulé deux expériences de conseiller de patrimoine : une première dans une agence bancaire, une seconde dans un cabinet de gestion de patrimoine. Au moment où ils candidatent, ils occupent un poste de gestionnaire de patrimoine en CDI depuis un an et demi.

Les 13 candidats fictifs affichent les mêmes compétences informatiques dans leur CV :

Compétences informatiques générales : Word, Excel, Powerpoint, Works,

Compétences informatiques spécifiques : Systela, Harvest, CGP Land.

Déroulement du recrutement et profil de recruteurs

Dans l'informatique, trois types de recruteurs proposent des offres d'emploi : des entreprises finales (appartenant à un secteur d'activité autre que l'informatique), des SSII (Sociétés de services en ingénierie informatique) et des cabinets de recrutement/chasseurs de têtes. Ces recruteurs utilisent uniquement Internet pour diffuser leurs offres d'emploi. Les sites monster.fr, apec.fr, cadremploi.fr, lesjeudis.fr, pole-emploi.fr ont quotidiennement été consultés pour collecter et répondre aux offres d'emploi entrant dans le champ du testing.

Pour les activités de chargés de clientèle en banque assurance et de gestionnaires de patrimoine, les recruteurs sont des cabinets de recrutement, des banques et des sociétés d'assurance ou mutuelles, en particulier pour les chargés de clientèle. Pour les gestionnaires de patrimoine, un certain nombre de candidatures ont été adressées à des cabinets de gestion du patrimoine. Là-encore les offres d'emploi sont postées sur Internet. Les principaux sites utilisés sont monster.fr, apec.fr, cadremploi.fr, jobbanque.fr, efinancialcarreers.fr, pole-emploi.fr. Ils ont également été consultés tous les jours pour collecter les offres et y candidater.

Toutes les offres d'emploi d'informaticiens diplômés DUT, de développeurs informatiques diplômés master, de chargés de clientèle en banque assurance diplômés DUT et de gestionnaires de patrimoine diplômés master, à temps complet, en CDD ou CDI, localisées en Ile-de-France entraient dans le champ de l'étude. Nous avons testé toutes celles portées à notre connaissance entre début avril et début juillet 2010. Au total 581 offres ont été testées, ce qui correspond à l'envoi de 7553 candidatures (13x581). La composition de l'échantillon est reportée dans le Tableau 3.

Tableau 3 : Offres d'emploi testées

Profession	Nombre d'offres testées	Nombre de candidatures envoyées (13 x nb d'offres d'emploi)
Informaticiens DUT	147	1911
Développeurs informatiques master	218	2834
Chargés de clientèle DUT	122	1586
Gestionnaires de patrimoine master	94	1222
<i>Total</i>	<i>581</i>	<i>7553</i>

Traitement des réponses

La réponse est considérée positive lorsque le recruteur convie le candidat à un entretien ou qu'il se manifeste pour obtenir plus de renseignements sur sa situation présente ou ses qualifications. En revanche, la réponse est considérée comme négative si le recruteur rejette formellement la candidature ou s'il n'y répond pas.

2. RESULTATS

Nous présentons dans cette section les principaux résultats issus de l'exploitation statistique et économétrique de la campagne de testing. La méthode d'estimation est présentée en Annexe.

Les 13 candidats fictifs de chaque profession ont des taux de succès proches...

Le Tableau 4 présente les taux de succès pour l'obtention d'un entretien d'embauche des 13 candidats fictifs, qui ne se distinguent que par leur activité extraprofessionnelle passée. Les taux de succès de chaque candidat varient fortement selon les professions testées. Les taux de succès des 13 candidats fictifs sont plus importants dans les professions de gestionnaire de patrimoine, de chargé de clientèle et de développeur informatique. Ils sont en revanche plus faibles pour les 13 candidats informaticiens diplômés d'un DUT. Ces différences traduisent des tensions différentes dans ces professions. Au sein de chacune des quatre professions, les taux de succès des 13 candidats fictifs sont toutefois relativement proches.

Tableau 4 : Taux de succès bruts des candidats fictifs pour l'obtention d'un entretien

	Banque		Informatique	
	Chargé de clientèle (diplôme: DUT)	Gestionnaire de patrimoine (diplôme: M2)	Informaticien (diplôme: DUT)	Développeur informatique (diplôme: M2)
Référence (aucune activité)	31,1%*	35,1%	12,3%	25,2%
SGDF	32,8%	38,3%	10,3%	23,4%
Entraîneur sportif	32,8%	36,2%	8,2%	21,1%
Croix Rouge Française	34,4%	36,2%	9,6%	24,8%
Protection Civile	32,8%	36,2%	8,2%	23,4%
AFEV	34,4%	33,0%	5,5%	23,4%
Simple mention AFEV	27,0%	37,2%	8,2%	24,8%
Savoir+	34,4%	30,9%	10,3%	21,6%
30 Millions d'Amis	36,1%	30,9%	9,6%	19,7%
Secours Populaire	32,0%	27,7%	9,6%	22,5%
Restos du Cœur	28,7%	30,9%	8,9%	17,4%
Acadomia	29,5%	36,2%	8,9%	18,8%
BAFA	31,1%	35,1%	8,2%	20,2%

* Lecture : Les 13 candidats fictifs titulaires d'un DUT ont candidaté sur 122 offres d'emploi. Dans 31,1% des cas, le candidat dépourvu d'activité extraprofessionnelle pendant ses études a eu accès à un entretien d'embauche.

... et ils sont en moyenne contactés le même nombre de fois par les recruteurs intéressés par leur candidature

Lorsqu'un candidat fictif reçoit une proposition d'entretien d'un employeur, par téléphone ou par courrier électronique, il n'y donne pas suite. Pour autant, certains employeurs particulièrement intéressés par la candidature sont susceptibles de recontacter plusieurs fois le candidat. Le nombre de contacts à l'initiative de l'employeur fournit donc une mesure de l'intensité de son intérêt pour la candidature.

Le Tableau 5 présente le nombre moyen de contacts des 13 candidats fictifs lorsque les employeurs ont retenu leur candidature. En moyenne, un employeur intéressé par un candidat le contacte entre 1 et 1,9 fois, ce qui signifie que les candidats sont souvent contactés plus d'une fois par un même recruteur. Les contacts sont en moyenne plus nombreux pour les 13 candidats gestionnaires de patrimoine ou développeurs informatiques, ce qui traduit là-encore une tension plus forte dans ces professions. Le nombre moyen de contacts des employeurs intéressés est relativement similaire pour les 13 candidats au sein de chaque profession.

Tableau 5 : Nombre moyen de contacts des recruteurs intéressés par les candidatures fictives

	Banque		Informatique	
	Chargé de clientèle (diplôme: DUT)	Gestionnaire de patrimoine (diplôme: M2)	Informaticien (diplôme: DUT)	Développeur informatique (diplôme: M2)
Référence (aucune activité)	1,29*	1,61	1,22	1,36
SGDF	1,20	1,56	1,47	1,45
Entraîneur sportif	1,35	1,41	1,50	1,30
Croix Rouge Française	1,36	1,68	1,43	1,65
Protection Civile	1,33	1,53	1,08	1,41
AFEV	1,29	1,45	1,25	1,75
Simple mention AFEV	1,21	1,46	1,25	1,43
Savoir+	1,29	1,41	1,33	1,51
30 Millions d'Amis	1,36	1,48	1,36	1,58
Secours Populaire	1,21	1,38	1,21	1,35
Restos du Cœur	1,37	1,59	1,31	1,42
Acadomia	1,36	1,74	1,69	1,39
BAFA	1,18	1,55	1,25	1,95

* Lecture : Dans la profession de chargé de clientèle, le candidat fictif dépourvu d'activité extraprofessionnelle pendant ses études a été contacté en moyenne 1,29 fois par les recruteurs intéressés par sa candidature.

Le Tableau 6 et le Tableau 7 présentent les écarts corrigés et leur significativité statistique. Nous examinons si les chances de succès des candidats fictifs pris deux à deux diffèrent significativement, toutes choses égales par ailleurs. Les corrections apportées éliminent l'effet des caractéristiques spécifiques à chaque offre d'emploi que l'on ne souhaite pas confondre avec l'effet des activités extraprofessionnelles passées des 13 candidats (par exemple le niveau de diplôme et l'expérience qui sont exigés dans l'offre d'emploi ou encore les caractéristiques du recruteur). Ces corrections tiennent aussi compte de la date d'envoi des candidatures et de la date de fin de l'expérimentation pour éliminer les effets dus aux délais de réponse permis par la durée de l'expérience³. Elles prennent enfin en considération l'effet de l'ordre d'envoi des CV aux recruteurs qui pourrait avoir un impact sur l'ordre de réponse des recruteurs et donc sur les taux de réponses positives. La méthode d'estimation retenue est détaillée en annexe.

Les écarts de succès entre les 13 candidats fictifs sont très faibles en valeur absolue et non significatifs dans la plupart des cas.

Dans l'informatique, certains candidats ont un peu moins de chances d'obtenir un entretien d'embauche que le candidat de référence

³ Pour les dernières offres d'emploi testées, à la fin du mois de juin, l'expérience a laissé moins de temps aux recruteurs pour se manifester auprès des candidats fictifs.

Dans ce secteur d'activité, plusieurs anciens bénévoles ont des chances un peu plus faibles d'obtenir un entretien d'embauche que le candidat de référence qui n'a eu aucune activité (Tableau 6). Tel est le cas pour l'ancien bénévole aux Restos du Cœur (-5,98 points), l'ancien entraîneur sportif (-3,97 points), l'ancien bénévole à 30 Millions d'Amis (-3,88 points) et dans une moindre mesure l'ancien bénévole à l'AFEV (-3,62 points). Il en est de même pour le candidat titulaire du BAFA qui a eu des activités rémunérées pendant ses études et pour le candidat qui a effectué du soutien scolaire chez Acadomia : leurs chances d'accéder à un entretien d'embauche sont plus faibles que celles du candidat de référence (respectivement -4,64 et -5,68 points de pourcentage).

Les autres comparaisons de taux d'accès aux entretiens d'embauche ne mettent pas en évidence d'écart statistiquement significatif. Ainsi, les chances de succès d'un ancien bénévole de l'AFEV ne sont pas significativement différentes selon qu'il développe ou non son expérience au sein de l'association dans son CV. La notoriété de l'association apparaît également sans effet sur l'accès aux entretiens d'embauche. Ainsi, l'ancien bénévole de l'AFEV n'a pas plus de chances de succès que l'ancien bénévole d'une association fictive affichant des missions proches de celles de l'AFEV. De la même façon, les anciens bénévoles de la Croix Rouge et de la Protection Civile ont un accès similaire aux entretiens d'embauche. Il en est de même pour les anciens bénévoles du Secours Populaire et des Restos du Cœur. Enfin, les chances d'accéder à un entretien d'embauche sont sensiblement similaires pour les anciens bénévoles et les candidats qui ont eu des activités proches rémunérées pendant leurs études.

Tableau 6 : Comparaison des taux de succès pour l'obtention d'un entretien, toutes choses égales par ailleurs

Effet mesuré (Ecart en points de pourcentage)	Comparaison deux à deux toutes choses égales par ailleurs	Ensemble		Banque		Informatique	
		Ecart	Probabilité Critique	Ecart	Probabilité Critique	Ecart	Probabilité Critique
Un employeur considère-t-il différemment les candidatures d'un ancien bénévole et d'un candidat qui n'aurait eu aucune activité extraprofessionnelle pendant ses études ?	SGDF- Aucune activité	-0,61*	(0,70)	2,57	(0,36)	-2,07	(0,31)
	Entraîneur sportif- Aucune activité	-1,90	(0,24)	1,62	(0,56)	-3,97	(0,05)
	Croix Rouge- Aucune activité	-0,31	(0,84)	1,93	(0,48)	-1,99	(0,32)
	Protection Civile- Aucune activité	-1,54	(0,34)	0,74	(0,79)	-3,30	(0,11)
	AFEV- Aucune activité	-1,98	(0,21)	0,75	(0,78)	-3,62	(0,07)
	30 Millions d'Amis - Aucune activité	-2,20	(0,17)	1,46	(0,60)	-3,88	(0,05)
	Secours Populaire- Aucune activité	-2,07	(0,23)	-1,94	(0,58)	-3,11	(0,14)
	Restos du Cœur- Aucune activité	-4,89	(0,002)	-3,14	(0,27)	-5,98	(0,004)
	Academia- Aucune activité	-3,34	(0,04)	-0,73	(0,79)	-5,68	(0,06)
BAFA- Aucune activité	-2,71	(0,09)	0,09	(0,97)	-4,64	(0,02)	
Un employeur valorise-t-il les compétences acquises dans le cadre du bénévolat par un ancien bénévole de l'AFEV lorsque celui-ci les met en évidence dans son CV ?	AFEV- Simple mention AFEV en fin de CV	-0,37	(0,81)	1,37	(0,63)	-1,56	(0,44)
Un employeur valorise-t-il la notoriété de l'AFEV ?	AFEV-Savoir+	0,25	(0,87)	1,11	(0,69)	-0,04	(0,98)
Un employeur valorise-t-il différemment les candidatures de deux anciens bénévoles d'associations ayant des activités proches ?	Croix Rouge-Protection Civile	1,23	(0,45)	1,19	(0,67)	1,31	(0,52)
	Secours Populaire- Restos du Cœur	2,82	(0,09)	1,20	(0,72)	2,86	(0,16)
Un employeur valorise-t-il les compétences d'un candidat de la même manière selon qu'elles ont été acquises dans le cadre d'un engagement bénévole ou d'une activité rémunérée ?	AFEV-Acadomia	1,36	(0,39)	1,48	(0,59)	2,07	(0,30)
	AFEV-BAFA	0,73	(0,65)	0,65	(0,81)	1,02	(0,61)
	SGDF-BAFA	2,10	(0,19)	2,48	(0,37)	2,58	(0,20)
	Entraîneur sportif-BAFA	0,82	(0,61)	1,52	(0,58)	0,68	(0,73)

* Lecture: Le taux de succès du candidat fictif ayant eu des activités de bénévolat au sein des Scouts et Guides de France pendant ses études est inférieur de 0,61 point de pourcentage à celui du candidat qui n'a exercé aucune activité extraprofessionnelle pendant son cursus universitaire. Cet écart n'est toutefois pas significativement différent de zéro. On peut donc considérer que les taux de succès de ces deux candidats ne sont pas différents, toutes choses étant égales par ailleurs.

Remarque: La probabilité critique correspond à la probabilité de rejeter à tort l'hypothèse nulle selon laquelle l'écart est nul. Ainsi, plus la probabilité critique est élevée, plus le risque est grand de conclure à tort que l'écart est différent de zéro. On considère donc qu'un écart est significativement différent de zéro quand la probabilité critique qui lui est associée est inférieure à 0,10 (soit 10%). Les écarts significativement différents de zéro sont reportés en gras dans le tableau.

...toutefois, lorsqu'un employeur a sélectionné les candidatures pour un entretien d'embauche, il cherchera à contacter certains candidats avec un peu plus de persévérance

Dans le Tableau 7, nous comparons le nombre de contacts reçus par les 13 candidats fictifs, toutes choses étant égales par ailleurs. Certains candidats fictifs sont contactés avec un peu plus de persévérance que les autres.

Dans l'informatique, lorsqu'un employeur a sélectionné les candidatures de l'ancien bénévole de l'AFEV et du candidat de référence pour un entretien d'embauche, il tentera de rentrer en contact un plus grand nombre de fois avec l'ancien bénévole pour lui proposer cet entretien. Il insistera moins pour le candidat qui n'a exercé aucune activité extraprofessionnelle pendant ses études. Ce résultat ne se vérifie toutefois que si l'ancien bénévole a développé ses activités dans l'association dans son CV.

Nous trouvons un résultat similaire en faveur du candidat titulaire du BAFA qui a eu des activités rémunérées pendant ses études. Lorsqu'un employeur a sélectionné cette candidature et celle du candidat de référence, le candidat titulaire du BAFA sera contacté un plus grand nombre de fois. Les recruteurs contactent également avec plus de persévérance ce candidat que l'ancien bénévole au sein des Scouts et Guides de France et l'ancien entraîneur sportif.

Dans le secteur de la banque, un seul résultat est significatif. Il est en faveur du candidat qui a eu des activités rémunérées de soutien scolaire pendant ses études (Acadomia). Lorsqu'un employeur a retenu les candidatures de l'ancien bénévole de l'AFEV et du candidat qui a exercé des activités rémunérées, il cherchera à contacter avec un peu plus de persévérance le second. L'écart est toutefois de faible ampleur et peu significatif.

Tableau 7 : Comparaison du nombre de contacts moyen, toutes choses égales par ailleurs

Effet mesuré	Comparaison deux à deux toutes choses égales par ailleurs	Ensemble		Banque		Informatique	
		Ecart	Probabilité Critique	Ecart	Probabilité Critique	Ecart	Probabilité Critique
Un employeur considère-t-il différemment les candidatures d'un ancien bénévole et d'un candidat qui n'aurait eu aucune activité extraprofessionnelle pendant ses études ?	SGDF- Aucune activité	-0,01*	(0,90)	-0,04	(0,67)	0,04	(0,79)
	Entraîneur sportif- Aucune activité	-0,08	(0,32)	-0,04	(0,71)	-0,07	(0,65)
	Croix Rouge- Aucune activité	0,08	(0,31)	0,01	(0,89)	0,16	(0,25)
	Protection Civile- Aucune activité	-0,02	(0,80)	-0,01	(0,87)	0,01	(0,94)
	AFEV- Aucune activité	0,09	(0,29)	-0,09	(0,37)	0,34	(0,02)
	30 Millions d'Amis - Aucune activité	-0,04	(0,60)	-0,06	(0,53)	0,04	(0,75)
	Secours Populaire- Aucune activité	-0,12	(0,17)	-0,10	(0,40)	-0,06	(0,67)
	Restos du Cœur- Aucune activité	0,01	(0,83)	-0,05	(0,60)	0,16	(0,30)
	Acadomia- Aucune activité	0,08	(0,31)	0,08	(0,36)	0,10	(0,49)
BAFA- Aucune activité	0,20	(0,01)	-0,03	(0,77)	0,52	(0,00)	
Un employeur valorise-t-il les compétences acquises dans le cadre du bénévolat par un ancien bénévole de l'AFEV lorsque celui-ci les met en évidence dans son CV ?	AFEV- Simple mention AFEV en fin de CV	0,18	(0,02)	0,03	(0,73)	0,36	(0,01)
Un employeur valorise-t-il la notoriété de l'AFEV ?	AFEV-Savoir+	0,10	(0,23)	0,06	(0,56)	0,11	(0,46)
Un employeur valorise-t-il différemment les candidatures de deux anciens bénévoles d'associations ayant des activités proches ?	Croix Rouge-Protection Civile	0,10	(0,20)	0,03	(0,77)	0,15	(0,28)
	Secours Populaire- Restos du Cœur	-0,14	(0,74)	-0,05	(0,81)	-0,22	(0,74)
Un employeur valorise-t-il les compétences d'un candidat de la même manière selon qu'elles ont été acquises dans le cadre d'un engagement bénévole ou d'une activité rémunérée ?	AFEV-Acadomia	0,00	(0,98)	-0,17	(0,07)	0,24	(0,12)
	AFEV-BAFA	-0,12	(0,17)	-0,06	(0,54)	-0,18	(0,24)
	SGDF-BAFA	-0,21	(0,01)	-0,01	(0,88)	-0,48	(0,00)
	Entraîneur sportif-BAFA	-0,28	(0,00)	-0,01	(0,93)	-0,59	(0,00)

* Lecture: Le nombre de contacts reçus par candidat fictif ayant été bénévole eu sein des Scouts et Guides de France pendant ses études est inférieur de 0,01 contact à celui du candidat qui n'a exercé aucune activité extraprofessionnelle pendant son cursus universitaire. Cet écart n'est pas significativement différent de zéro. On peut donc considérer que le nombre de contacts émanant des recruteurs intéressés par ces deux candidatures n'est pas significativement différent pour ces deux candidats fictifs.

Remarque: La probabilité critique correspond à la probabilité de rejeter à tort l'hypothèse nulle selon laquelle l'écart est nul, Ainsi, plus la probabilité critique est élevée, plus le risque est grand de conclure à tort que l'écart est différent de zéro, On considère donc qu'un écart est significativement différent de zéro quand la probabilité critique qui lui est associée est inférieure à 0,10 (soit 10%). Les écarts significativement différents de zéro sont reportés en gras dans le tableau.

3. Éléments d'interprétation

Un CV comporte deux ensembles de caractéristiques qui permettent au recruteur d'évaluer l'adéquation d'un candidat au poste à pourvoir : celles qui sont directement productives (diplômes, expérience professionnelle, compétences informatiques et linguistiques, etc.) et celles qui sont, *a priori* non directement productives, tels que le sexe, l'origine, la situation familiale. Les critères que se fixe un recruteur en termes de diplôme, d'expérience du candidat ne sont pas suffisants pour apprécier parfaitement la productivité de ce dernier. Par exemple, ils permettent difficilement de rendre compte de la disponibilité, de la motivation, de l'effort que le candidat met dans son travail. Bien qu'inobservables, ces caractéristiques ont pourtant un effet sur la productivité d'un salarié qu'il convient pour le recruteur de ne pas négliger. Il est donc incité à les évaluer alors même qu'il est en information imparfaite. A cette fin, il peut mobiliser un ensemble de signaux véhiculé dans le CV et ainsi associer des stéréotypes à certaines caractéristiques *a priori* non productives d'un candidat, certains en faveur du candidat et consonants avec les caractéristiques directement productives, d'autres jouant en sa défaveur car considérés à tort ou à raison comme étant dissonants dans la candidature.

L'objectif de ce testing était d'examiner si, pour les professions testées, les recruteurs considèrent que des activités de bénévolat significatives et passées dans une association entrent dans l'un de ces deux ensembles d'informations, et le cas échéant d'identifier lequel. Les résultats suggèrent que dans l'informatique et dans la banque, les activités de bénévolat ne sont pas valorisées comme étant des compétences directement productives puisque toutes choses égales par ailleurs, elles n'augmentent pas les chances d'obtenir un entretien d'embauche. Dans la banque, elles ne sont pas non plus mobilisées pour révéler indirectement de l'information sur la productivité du candidat. Dans ce secteur, elles ne sont tout simplement pas considérées par les recruteurs. Dans l'informatique, en revanche, les activités de bénévolat sont parfois mobilisées par les recruteurs. Globalement, elles semblent considérées comme une dissonance dans la candidature et pénalisent le candidat à l'emploi. Plusieurs interprétations du signal négatif envoyé par cette caractéristique peuvent être envisagées. Premièrement, un ancien bénévole a une probabilité non nulle de redevenir bénévole, de sorte qu'il serait alors peu disponible pour son activité professionnelle, or l'informatique est une activité dans laquelle les horaires sont variables. Deuxièmement, les activités de bénévolat et les choix de trajectoires professionnelles ne sont certainement pas indépendants. Les bénévoles sont certainement plus enclins à travailler dans le secteur social, de sorte qu'ils sont sous-représentés dans une profession comme l'informatique. Une candidature d'ancien bénévole peut donc être considérée comme « hors norme ». D'une part, le recruteur peut s'interroger sur la capacité d'insertion d'un salarié, par ailleurs bénévole, dans un environnement qui en est éloigné et sur sa capacité d'interagir pleinement avec ses futurs collègues. D'autre part, il est possible que l'informatique soit un secteur dans lequel les recruteurs prennent seulement en considération les compétences techniques opérationnelles d'un candidat. Dans ce cas, le fait qu'un candidat fasse état d'autres

compétences, d'autres expériences très éloignées de l'informatique donc considérées comme mal à propos le pénalise. Le résultat selon lequel dans l'informatique le candidat titulaire du BAFA qui a eu des activités rémunérées pendant ses études et celui qui a effectué du soutien scolaire chez Acadomia aient également été pénalisés suggère certainement que c'est plutôt cette dernière explication qui est à la source de la dissonance dans les candidatures des anciens bénévoles : ces candidats ont tendance à être pénalisés dans l'informatique car ils font mention d'informations supplémentaires considérées comme étant non pertinentes pour leur recrutement.

CONCLUSION

L'objet de cette étude est d'évaluer l'effet d'activités de bénévolat pendant les études universitaires sur l'accès à l'emploi en Ile-de-France de jeunes qualifiés. L'étude est réalisée sur données expérimentales de testing. Elle rend compte de la valorisation par les employeurs de la mise en évidence d'activités de bénévolat dans un CV, dans des professions en tension, un an avant l'Année Européenne du Bénévolat.

Nous avons examiné quatre professions en tension : les informaticiens diplômés d'un DUT, les développeurs informatiques diplômés d'un master, les chargés de clientèle dans la banque-assurance diplômés d'un DUT et les gestionnaires de patrimoine diplômés d'un master. Le protocole de ce testing permet d'évaluer l'effet du bénévolat sur l'accès à l'emploi en isolant l'effet relevant du signal de l'accroissement des compétences de l'effet relevant du signal d'engagement bénévole. Pour chacune de ces professions, nous avons construit 13 profils fictifs de candidats à l'emploi similaires en tout point, à l'exception d'une activité extraprofessionnelle passée dont on souhaite évaluer l'effet sur l'accès à l'emploi. Nous avons examiné quatre types d'activité de bénévolat : l'accompagnement de jeunes (AFEV, SGDF, entraîneur sportif), le secourisme (Croix Rouge Française, Protection Civile), l'aide aux personnes démunies (Secours Populaire, Restos du Cœur) et la protection animale (30 Millions d'Amis). Entre avril et juillet 2010, nous avons envoyé 7553 candidatures en réponse à 581 offres d'emploi en Ile de France.

Au sein de chaque profession, les 13 candidats fictifs ont globalement les mêmes chances d'accéder à un entretien d'embauche. Toutefois, dans l'informatique, certains anciens bénévoles ont un peu moins de chances d'obtenir un entretien d'embauche que le candidat qui n'a exercé aucune activité bénévole ou rémunérée pendant ses études. Tel est le cas pour les anciens bénévoles de l'AFEV, de 30 Millions d'Amis, des Restos du Cœur et l'ancien entraîneur sportif bénévole. Il en est de même pour le candidat titulaire du BAFA qui a exercé des activités rémunérées pendant ses études : ce dernier a un accès aux entretiens d'embauche un peu moins élevé que le candidat qui n'a exercé aucune activité extraprofessionnelle pendant ses études. Pour autant, lorsque leurs candidatures ont été sélectionnées par le recruteur pour faire l'objet d'un entretien d'embauche, celui-ci cherchera à

rentrer en contact avec plus de persévérance avec l'ancien bénévole de l'AFEV et avec le candidat titulaire du BAFA qui a exercé des activités rémunérées pendant ses études.

Il semblerait donc que l'engagement bénévole passé et les compétences développées dans le cadre de ces activités telles qu'elles ont été décrites dans les CV des candidats ne soient pas valorisés dans les professions testées. Au contraire, lorsqu'ils ont un effet sur l'accès aux entretiens d'embauche, celui-ci est plutôt négatif : c'est le cas dans l'informatique, où ils semblent plutôt générer une dissonance dans les candidatures. Plusieurs explications peuvent être avancées. Tout d'abord, il est possible que l'employeur anticipe que les anciens bénévoles ont de fortes chances de reprendre de telles activités et qu'ils seraient dans ce cas moins disponibles pour leur activité professionnelle. Ensuite, un profil de bénévole pourrait ne pas correspondre dans certains secteurs aux caractéristiques jugées habituellement productives dans une candidature. Ces profils « hors norme » ne seraient pas assez proches des profils habituellement rencontrés et valorisés dans le secteur. Le secteur informatique pourrait être plus exigeant de ce point de vue, les recruteurs s'attachant essentiellement à examiner les compétences techniques opérationnelles du candidat à l'emploi. Une caractéristique dissonante pénalise alors les chances du candidat.

L'enquête qualitative réalisée par Barbusse et al. (2011) auprès de bénévoles et de recruteurs montre que les activités de bénévolat, pourvu qu'elles soient substantielles, peuvent être considérées comme un moyen d'acquérir des savoir-faire transférables au plan professionnel. Toutefois, dans la pratique, les recruteurs et les bénévoles sous-estiment cette dimension, reléguant la mention d'un engagement bénévole dans un CV à une fonction d'éclairage sur la personnalité du candidat. Les auteurs indiquent également que globalement les recruteurs méconnaissent la substance et le sérieux du travail effectué dans le monde associatif. Une campagne de communication dans le cadre de l'Année Européenne du bénévolat pourrait contribuer à modifier leur perception vis-à-vis du bénévolat.

BIBLIOGRAPHIE

BARBUSSE, B., V. de BRIANT, D. GLAYMANN et F. GRIMA (2011), « Bénévolat et insertion professionnelle des jeunes diplômés : un impact sous condition », L'Argo Miméo.

DUGUET E, Y, L'HORTY et P, PETIT, (2009), « L'apport du testing à la mesure des discriminations », *Connaissances de l'emploi*, (68).

du PARQUET, L., E. DUGUET, Y, L'HORTY, P, PETIT et F, SARI (2010) « Etre mobile pour trouver un emploi ? Les enseignements d'une expérimentation en région parisienne », Document de Travail de l'EPEE, (10.08).

PROUTEAU, L et F.-C. WOLFF (2004), « Les motivations des bénévoles, Quel pouvoir explicatif des modèles économiques », in Girard D., *Solidarités collectives, Famille et solidarités, Tome 1*, Actes des 24^{ème} journées de l'Association d'Economie Sociale, L'Harmattan, pp, 197-211.

PROUTEAU, L, et F.-C. WOLFF (2006), « Does volunteer work pay off in the labor market ? », *Journal of Socio-Economics*, 35, pp, 992-1013.

ANNEXE

Méthode d'estimation des écarts et tests de significativité

Nous utilisons une technique d'estimation par régressions (modèle de probabilité linéaire) afin de corriger les écarts mesurés. Si l'on note $i=1,\dots,I$ le numéro de l'offre d'emploi et $j=1,\dots,J$ le profil associatif du CV des candidats, le modèle de régression utilisé peut s'écrire :

$$y_{ij} = \alpha_i + \alpha_j + x_{ij}\beta + \varepsilon_{ij}$$

où y_{ij} représente le critère évalué (réponse positive, ou nombre de contacts), x_{ij} les caractéristiques variant entre offres d'emploi et entre profils associatifs (durée de l'expérimentation, ordre d'envoi des candidatures), α_i les caractéristiques spécifiques à l'offre d'emploi (ou au recruteur) numéro i , et α_j l'impact spécifique du profil associatif numéro j . Le paramètre α_j s'interprète selon les cas, comme le taux moyen de réponses positives ou le nombre moyen de contacts pour le CV numéro j , une fois éliminés les effets recruteurs (α_i) et les effets de contexte x_{ij} (ordre d'envoi et durée d'expérimentation).

La mesure de la significativité repose sur la probabilité de rejeter l'hypothèse d'égalité alors que celle-ci est vraie (probabilité de rejet à tort). Les tableaux de résultats fournissent les écarts moyens estimés et la probabilité associée au test. Le niveau de risque acceptable usuellement retenu est de 5% à 10%. Au-delà, la probabilité de rejeter à tort l'hypothèse d'égalité est trop importante et l'on préfère donc ne pas la rejeter. Pour cette raison, seuls les écarts dont la probabilité de rejet à tort est inférieure à 10% seront considérés comme significatifs.

11-1. Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi: Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Loïc du Parquet, Pascale Petit, Florent Sari

11-2. Comment développer les emplois favorables à la biodiversité en Ile-De-France ?

Jean de Beir, Céline Emond, Yannick L'Horty, Laëtitia Tuffery

11-3. Être mobile pour trouver un emploi ? Les enseignements d'une expérimentation en région parisienne

Loïc du Parquet, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Florent Sari

11-4. Ce que font les villes pour les ménages pauvres. Résultats d'une enquête nationale sur les communes de plus de 20 000 habitants

Denis Anne, Céline Emond, Yannick L'Horty

11-5. Discriminations à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine: Les résultats d'un testing

Pascale PETIT, Emmanuel DUGUET, Yannick L'HORTY, Loïc du PARQUET, Florent SARI

La Fédération TEPP

La Fédération de recherche CNRS **Travail, Emploi et Politiques Publiques (TEPP, FR n°3126)** réunit des centres de recherche en économie et sociologie :

- Le **Centre d'Etudes des Politiques Economiques de l'université d'Evry, EPEE**, Université d'Evry Val d'Essonne
- Le **Centre Pierre Naville, CPN**, Université d'Evry Val d'Essonne
- Le **Centre de Recherche en Economie et Management, CREM**, Université de Caen Basse Normandie et Université de Rennes 1
- **L'Equipe de Recherche sur les Marchés, l'Emploi et la Simulation, ERMES**, Université de Paris II Panthéon-Assas
- **L'Equipe de Recherche sur l'Utilisation des Données Temporelles en Economie, ERUDITE**, Université de Paris-Est Créteil et Université de Paris-Est Marne-la-Vallée
- Le **Groupe d'Analyse des Itinéraires et des Niveaux Salariaux, GAINS**, Université du Maine

La Fédération TEPP rassemble 150 chercheurs et enseignants-chercheurs, 140 doctorants et 40 chercheurs associés, qui étudient les mutations du travail et de l'emploi en relation avec les choix des entreprises et analysent les politiques publiques en mobilisant les nouvelles méthodes d'évaluation.