

Bénévolat et accès à l'emploi: Les enseignements d'une expérience contrôlée

Author(s): Jonathan Bougard, Thomas Brodaty, Céline Emond, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet and Pascale Petit

Source: *Revue économique*, Vol. 65, No. 1 (janvier 2014), pp. 47-69

Published by: Sciences Po University Press

Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/42771806>

Accessed: 10-04-2016 15:57 UTC

---

Your use of the JSTOR archive indicates your acceptance of the Terms & Conditions of Use, available at

<http://about.jstor.org/terms>

JSTOR is a not-for-profit service that helps scholars, researchers, and students discover, use, and build upon a wide range of content in a trusted digital archive. We use information technology and tools to increase productivity and facilitate new forms of scholarship. For more information about JSTOR, please contact [support@jstor.org](mailto:support@jstor.org).



*Sciences Po University Press* is collaborating with JSTOR to digitize, preserve and extend access to *Revue économique*

# Bénévolat et accès à l'emploi

## Les enseignements d'une expérience contrôlée

---

Jonathan Bougard\*  
Thomas Brodaty\*\*  
Céline Emond\*\*\*  
Yannick L'Horty\*\*\*  
Loïc du Parquet\*\*\*\*  
Pascale Petit\*\*\*\*\*

*L'objet de la recherche est d'évaluer l'effet d'activités de bénévolat pendant les études sur l'accès à l'emploi de jeunes qualifiés en Île-de-France. L'analyse est réalisée sur données expérimentales de testing : 7 553 candidatures envoyées en réponse à 581 offres d'emploi entre avril et juillet 2010. Quatre professions ont été examinées : 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. Nous ne trouvons pas de rendement spécifique de l'engagement bénévole du point de vue des chances d'accéder à l'emploi, voire un rendement négatif. Ni un investissement en capital humain ni un effet de signal ne semblent donc constituer des motivations valorisées lors de l'accès au marché du travail.*

---

\* TEPP (FR CNRS n° 3435). *Correspondance* : 5 boulevard Descartes, Champs-sur-Marne, 77454 Marne-la-Vallée cedex 2 (au moment de la rédaction de cet article). *Courriel* : jonathan.bougard@malix.univ-paris1.fr

\*\* Centre d'Études de l'Emploi. *Correspondance* : « Le Descartes 1 », 29 promenade Michel Simon, 93106 Noisy-le-Grand Cedex. *Courriel* : thomas.brodaty@cee-recherche.fr

\*\*\* Université Paris-Est, ERUDITE et TEPP (FR CNRS n° 3435). *Correspondance* : TEPP, 5 boulevard Descartes, Champs-sur-Marne, 77454 Marne-la-Vallée cedex 2. *Courriel* : celine.emond@univ-mlv.fr, yannick.lhorty@univ-mlv.fr

\*\*\*\* Université du Maine, GAINS et TEPP (FR CNRS n° 3435). *Correspondance* : GAINS, avenue Olivier Messiaen, 72085 Le Mans cedex 09. *Courriel* : loic.du\_parquet@univ-lemans.fr

\*\*\*\*\* Université Paris-Est, ERUDITE et TEPP (FR CNRS n° 3435). *Correspondance* : TEPP, 5 boulevard Descartes, Champs-sur-Marne, 77454 Marne-la-Vallée cedex 2. *Courriel* : pascale.petit@univ-mlv.fr

Cette recherche a bénéficié du soutien du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse et a été réalisée en partenariat avec l'Association de la Fondation étudiante 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 l'emploi, un an avant l'année européenne du bénévolat (qui a eu lieu en 2011). Elle a bénéficié d'une relecture de Mathieu Narcy et des remarques de Maïka Billard, Pierre-Yves Bing, Solène Briel, Hubert Pénicaud, Dominique Petit et Élise Renaudin ainsi que celles des participants du séminaire de l'EPEE (novembre 2010), du séminaire du GAINS (janvier 2011) et de la session « Marché du travail » du congrès de l'AFSE (septembre 2011). Nous remercions enfin Pierre Jacoboni et les deux rapporteurs anonymes de la Revue pour leurs remarques constructives.

VOLUNTEERING AND ACCESS TO JOB:  
TEACHINGS FROM A CONTROLLED EXPERIMENTATION

*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: between April and July 2010, we sent 7,553 applications in response to 581 job offers. Four occupations were examined in banking and IT sectors. 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. Within each profession, the fictitious applicants have essentially the same chances of getting a job interview. When a difference occurs, it is unfavorable to the volunteer. Neither an investment in human capital nor a signaling effect seem to be taken into account by employers when accessing labor market.*

Classification JEL : C93, L3, J24

## INTRODUCTION

Les motivations de l'engagement bénévole constituent une question de recherche toujours ouverte. « Pourquoi s'engager dans des activités qui ne payent pas ? », « Que rapporte le travail gratuit ? », « Bénévole, à quoi bon ? » sont autant de questions posées dans la littérature internationale sur l'énigme du bénévolat. Pour répondre à ces questions, les travaux théoriques mettent en avant plusieurs ensembles de déterminants. Dans leur modèle général sur les incitations et les comportements pro-sociaux, Bénabou et Tirole [2006] distinguent le pur altruisme pour lequel le seul objectif est d'augmenter l'offre de bien public, l'image de soi et les différentes formes de motivations extrinsèques. Il est important de bien distinguer ces motivations parce qu'elles peuvent être mutuellement exclusives. Rétribuer le travail bénévole diminue la motivation des personnes lorsqu'elle est liée à l'image de soi. Cela plaide, par exemple, pour que l'information sur la rétribution éventuelle soit privée plutôt que publique (Ariely, Bracha et Meier [2009]).

Pour de nombreux auteurs, l'activité bénévole rapporte un gain immédiat d'utilité, soit parce qu'elle correspond à un acte égoïste de consommation d'un bien normal privé, soit parce qu'elle relève d'un pur altruisme, et que le fait d'apporter son concours à la production d'un bien public est aussi une source de satisfaction instantanée. Pour d'autres, la rentabilité du bénévolat est réelle mais différée. Elle relève plutôt d'une logique d'investissement dans un capital humain du fait de l'acquisition de compétences transférables ou dans un capital relationnel qui élargit son réseau de sociabilité. Ce capital immatériel est rentabilisé au travers d'un accès facilité à l'emploi ou sous forme d'une prime salariale. Il peut aussi n'être qu'un pur signal envoyé pour produire des effets de réputation.

Si les arguments théoriques qui rationalisent l'engagement bénévole sont nombreux et variés, trop peu d'études appliquent les modèles pour tester

empiriquement leurs prédictions. La plupart des études testent le motif de consommation contre le motif d'investissement. Elles indiquent parfois que le motif de consommation prédomine (Freeman [1997]), que le motif d'investissement est prépondérant (Vaillancourt [1994] ; Day et Devlin [1996]), ou que les deux motifs co-existent (Menchik et Weisbrod [1987] ; Ziemek [2006] ; Bruno et Fiorillo [2009]). Parmi les travaux qui tentent d'identifier la nature du capital accumulé par l'activité bénévole, beaucoup mettent en avant un gain en capital humain (Schram et Dunsing [1981] ; Day et Devlin [1998] ; Bruno et Fiorillo [2009]). Ce gain en capital humain peut exercer un effet positif sur le marché du travail au travers d'un accès facilité à l'emploi ou d'une prime salariale. Prouteau et Wolff [2006] montrent toutefois qu'en France les activités de bénévolat n'ont aucun effet salarial significatif, une fois pris en compte tous les facteurs qui influencent le niveau des salaires. Le gain en capital social est plus rarement analysé (Prouteau et Wolff [2008]).

Les motivations du bénévolat paraissent donc multiples, ce qui permet sans doute de comprendre la diversité des formes d'engagement bénévole. Carpenter et Knowles Myers [2010] montrent empiriquement, comme de nombreux autres auteurs (Schram et Dunsing [1981] ; Janey *et al.* [1991]) que les déterminants de l'existence d'un engagement bénévole ne sont pas les mêmes que ceux de l'intensité de cet engagement. Un engagement motivé par l'image de soi va favoriser des activités plus visibles, tandis que des motivations extrinsèques peuvent augmenter l'intensité de l'engagement bénévole lorsqu'il est motivé par du pur altruisme ou le réduire s'il est déterminé par la volonté d'améliorer l'image de soi.

De leur côté, les entreprises sont susceptibles de valoriser l'engagement bénévole de candidats à l'emploi. Celui-ci peut en effet signaler au recruteur l'existence de compétences transversales du candidat potentiellement redéployables dans un contexte professionnel, son degré d'altruisme, ou encore une capacité à travailler en équipe. Les enquêtes qualitatives réalisées auprès des recruteurs sur leur perception du bénévolat mettent en évidence les nombreuses vertus attribuées au bénévolat en matière de ressources humaines (Barbusse *et al.* [2011]). Ainsi, sur les marchés du travail anglo-saxons, une pratique répandue consiste à mettre en avant dans son CV des activités associatives réalisées pendant les études, avec l'idée que, si elles n'y figuraient pas, un jeune candidat serait certainement pénalisé dans sa recherche d'emploi.

Dans cette étude, nous proposons d'examiner ce que peut apporter au débat sur les motivations du bénévolat une approche purement expérimentale. Plus précisément, notre objectif est de mesurer toutes choses égales par ailleurs, à l'aide d'une expérience contrôlée, si un engagement bénévole augmente effectivement les chances d'accéder à l'emploi. Pour y parvenir, nous avons réalisé un *testing* qui consiste à fabriquer artificiellement des CV fictifs, en tous points similaires, à l'exception d'une seule caractéristique (ici les activités de bénévolat) et à répondre avec ces CV à des offres d'emploi bien réelles. Entre avril et juillet 2010, nous avons envoyé 7 553 candidatures en réponse à 581 offres d'emploi en Île-de-France.

Ce type d'approche ne permet pas de savoir si l'engagement bénévole est motivé par du pur altruisme ou par la volonté de construire un réseau social. Mais il fournit un test direct permettant d'invalider, pour les professions testées, la théorie du bénévolat comme effet de signal et celle de l'investissement dans

un capital humain qui aurait un rendement sur le marché du travail. Il s'agit là d'une approche originale : la quasi-totalité des *testing* conduits en France ou à l'étranger s'est intéressée uniquement à la discrimination à l'embauche.

Nous avons choisi de tester des professions en tension de la banque et de l'informatique, sans lien apparent avec les activités de bénévolat, dans un contexte où une réflexion est engagée dans les universités françaises depuis plusieurs années sur la possible valorisation dans les cursus de la pratique de telles activités par les étudiants, que leur filière d'études soit ou non en lien avec ces activités. L'objectif est d'inciter des jeunes à rejoindre des associations, tout en leur assurant en contrepartie la prise en compte de cet engagement dans leurs résultats universitaires et, à plus long terme, une valorisation de leur engagement sur le marché du travail. C'est donc cette seconde valorisation que nous nous proposons d'évaluer.

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 et dernière partie, nous proposons quelques éléments d'interprétation.

Nous ne trouvons pas de rendement spécifique de l'engagement bénévole du point de vue des chances d'accéder à l'emploi, voire un rendement négatif. Ce résultat ne confirme donc pas les pratiques affichées par les recruteurs dans les enquêtes qualitatives où ils indiquent valoriser l'engagement bénévole. Lorsqu'ils sont en situation de recruter, sans être informés que leur perception du bénévolat est examinée, ils ne se montrent pas favorables aux anciens bénévoles. Ainsi, parmi les motivations qui peuvent être celles du candidat bénévole, ce résultat central indique que ni un investissement en capital humain, ni un effet de signal ne semblent constituer des motivations effectivement valorisées lors de l'accès au marché du travail. C'est plutôt du côté de la satisfaction immédiate (pur altruisme, image de soi, ou autre motif de consommation), ou de celui d'un rendement différé lié à l'accumulation d'un capital social, que l'on peut trouver des formes de valorisation du bénévolat.

## DESIGN EXPÉRIMENTAL ET COLLECTE DES DONNÉES

L'objectif de cette étude est d'examiner si les employeurs valorisent ces formes de bénévolat dans leurs pratiques de recrutement. 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 signaler des activités de bénévolat permet au recruteur d'apprécier des qualités habituellement inobservables dans une candidature à l'emploi, 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. 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.

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 Île-de-France. Enfin, il fournit une mesure partielle car les résultats sont relatifs aux seules professions testées et ne sont donc pas représentatifs de l'ensemble du marché du travail. Mais, en contrepartie, il s'agit d'une 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.

## Les caractéristiques socioprofessionnelles des candidats

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 (trois 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 Île-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 lorsqu'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. De plus, il est possible que les activités extra-professionnelles d'un candidat soient plutôt considérées par l'employeur lors de l'entretien d'embauche. 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<sup>1</sup>.

Ces professions sont sans lien apparent avec les activités de bénévolat mises en avant dans les CV et exposées ci-après (accompagnement de jeunes, des personnes démunies, secourisme ou encore protection animale). L'objectif est d'examiner si les employeurs considèrent qu'elles renseignent sur l'acquisition par le candidat de compétences transversales, redéployables dans un contexte professionnel. Le choix de ces professions permet également de vérifier si l'effet du bénévolat diffère d'une activité à l'autre, selon que le poste à pourvoir suppose ou non des fonctions d'encadrement d'une équipe (par le recours à deux niveaux de qualification) et selon le degré de contact du poste à pourvoir avec la clientèle (qui est élevé dans la banque-assurance et faible dans l'informatique). Enfin, 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 particulièrement sensibilisés à ce sujet.

#### *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 candidats ont le même niveau de diplômes, des parcours professionnels identiques, le même type d'expériences tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif, et les mêmes 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.

Tous les candidats sont de sexe masculin. Les 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 les noms figurent parmi les plus répandus. Les candidats résident dans Paris *intra-muros* (dans les 13<sup>e</sup>, 14<sup>e</sup> ou 15<sup>e</sup> 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.).

---

1. À titre d'illustration, selon les données de Pôle emploi, la profession « Études et développement informatique » comprend, en Île-de-France, à la fois un grand nombre de demandes d'emploi (7 671 demandes d'emploi en un an de mars 2009 à mars 2010) et un grand nombre d'offres d'emploi (4 776 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 Île-de-France sur la même période sont de 7 026 demandes d'emploi, 724 offres d'emploi et un taux de tension de 0,10.

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.

### *Les caractéristiques des treize candidats informaticiens diplômés DUT*

Ces treize 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 Île-de-France offrant cette formation : IUT de Paris VIII 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 IUT de Paris XII 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
Environnement :	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 treize candidats développeurs informatiques diplômés master*

Ces treize 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 Île-de-France offrant cette formation : Universités d'Évry-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). À l'issue de leur stage de M2, les treize



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 treize candidats chargés de clientèle dans la banque-assurance diplômés DUT*

Ces treize 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<sup>2</sup>.

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.

### *Les caractéristiques des treize candidats gestionnaires de patrimoine diplômés master*

Ces treize 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.

---

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

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

- Compétences informatiques générales : Word, Excel, Powerpoint, Works
- Compétences informatiques spécifiques : Systela, Harvest, CGP Land

## L'activité bénévole

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'action. C'est le cas de l'Association de la Fondation étudiante pour la ville (AFEV), des Scouts et guides de France (SGDF), des fédérations sportives, de la Croix-Rouge française, de la Protection civile, des Restaurants du cœur, du Secours populaire et de 30 millions d'amis. Nous avons construit treize profils fictifs de candidats à l'emploi correspondant à ces huit associations et à leur contrefactuel.

Le candidat de référence ne fait mention dans son CV d'aucune activité extraprofessionnelle effectuée pendant ses études. Les douze autres candidats présentent une activité extraprofessionnelle passée, qui s'est déroulée pendant trois ans au cours de leurs études universitaires. Onze d'entre eux développent ces activités dans leur CV, mettant ainsi en évidence les compétences qu'ils ont acquises. Les descriptifs de ces activités (qui comportent tous des dimensions responsabilité, animation, gestion de projets, etc.) sont reproduits dans le tableau 1, tels qu'ils ont été introduits dans les CV des candidats fictifs. Les activités extraprofessionnelles passées apparaissent dans une rubrique spécifique intitulée « autre expérience », « expérience extraprofessionnelle », « autre activité » ou encore « expérience complémentaire », positionnée après la rubrique consacrée aux expériences professionnelles. Un dernier candidat fait seulement mention de ses activités de bénévolat à l'AFEV parmi ses loisirs à la fin de son CV. Le détail des activités extraprofessionnelles passées des candidats fictifs est présenté dans le tableau 1.

Tableau 1. *Activités extraprofessionnelles passées des candidats fictifs (durée trois ans)*

Activités extraprofessionnelles en cours d'études	Présentation dans le CV dans une rubrique spéciale (« autre expérience », etc.) (durée de ces activités : trois ans)
Candidat bénévole au sein des Scouts et guides de France (SGDF)	<i>Bénévolat au sein des Scouts et guides de France</i> 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).

Tableau 1. (suite)

Activités extraprofessionnelles en cours d'études	Présentation dans le CV dans une rubrique spéciale (« autre expérience », etc.) (durée de ces activités : trois ans)
Candidat bénévole au sein d'une fédération sportive	<i>Entraîneur de basket bénévole – Club XXX</i> 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	<i>Secouriste bénévole – Croix-Rouge</i> Formation premiers secours en équipe 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	<i>Protection civile – Secouriste bénévole</i> 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	<i>Accompagnateur bénévole</i> <i>AFEV (Association de la fondation étudiante pour la ville)</i> 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	<i>Bénévole Association Savoir +</i> 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	<i>Bénévole 30 millions d'amis</i> 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	<i>Bénévole au Secours populaire</i> 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 Restaurants du cœur	<i>Bénévole Restaurants du cœur</i> 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	<i>Soutien scolaire, Acadomia</i> 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.).

Une reproduction de deux CV figure dans l'Annexe 1.

Les comparaisons de l'accès aux entretiens d'embauche des candidats deux à deux permettent d'isoler plusieurs effets, « toutes choses égales par ailleurs », et d'identifier la présence éventuelle d'un effet Investissement en capital humain ou de celle d'un effet de signal. Le détail est reporté 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 Restaurants 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 ? (effet de capital humain)
BAFA – Aucune activité Academia – Aucune activité	Un employeur valorise-t-il les compétences acquises dans le cadre d'une activité rémunérée exercée pendant les études ? (effet de capital humain)
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 Restaurants du cœur – Secours populaire	Un employeur valorise-t-il différemment les candidatures de deux anciens bénévoles d'associations ayant des activités proches ?
AFEV-Academia 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 ? (effet de signal)

## Réponses aux offres d'emploi

L'expérience a consisté à envoyer ces candidatures construites de toutes pièces, en réponse à des offres d'emploi diffusées par les recruteurs entre avril et juillet 2010. 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. Dans les permutations opérées, chaque ensemble des caractéristiques X (diplôme, expérience, compétences techniques, loisirs, mise en page du CV, etc.) est toujours maintenu dans son intégrité, seuls les blocs faisant mention de l'activité extraprofessionnelle sont interchangés. Ensuite, un même ensemble X

de caractéristiques similaires n'est alterné qu'entre deux candidats fictifs. Ainsi, chacun des candidats fictifs caractérisés par une activité extraprofessionnelle n'utilise alternativement que deux ensembles  $X$  ( $X_1, X_2$ ). Pour tester une offre d'emploi, le candidat  $B_1$  utilise  $X_1$  et le candidat  $B_2$  utilise  $X_2$  (cette répartition particulière des  $X$  parmi les  $B$  est notée « jeu A »). Pour tester une autre offre, le candidat  $B_1$  utilise  $X_2$  et le candidat  $B_2$  utilise  $X_1$  (cette répartition particulière des  $X$  parmi les  $B$  est notée « jeu B »). Il en est de même pour les onze autres candidats. La dimension aléatoire porte sur le jeu (A ou B) qui est utilisé pour répondre à une offre d'emploi particulière.

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, dans un ordre qui varie d'une offre à l'autre et qui est déterminé de façon aléatoire. Une même entreprise est testée au plus une fois.

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, apcc.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 des 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, apcc.fr, cadremploi.fr, jobbanque.fr, efinanciacarriers.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 Île-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 7 553 candidatures (13 x 581). 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 nombre d'offres d'emploi)
Informaticiens DUT	147	1 911
Développeurs informatiques master	218	2 834
Chargés de clientèle DUT	122	1 586
Gestionnaires de patrimoine master	94	1 222
<i>Total</i>	<i>581</i>	<i>7 553</i>

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 sur ses qualifications. En revanche, la réponse est considérée comme négative si le recruteur rejette formellement la candidature ou s'il n'y répond pas. Des traitements particuliers ont été réalisés pour tirer partie de l'information contenue dans les appels en absence.

## RÉSULTATS

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 2.

### Taux de succès bruts

Le tableau 4 présente les taux de succès pour l'obtention d'un entretien d'embauche des treize 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 treize candidats fictifs sont plus importants dans les professions de gestionnaire de patrimoine, de

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
Restaurants 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 treize 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.

chargé de clientèle et de développeur informatique. Ils sont, en revanche, plus faibles pour les treize 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 treize candidats fictifs sont toutefois relativement proches quel que soit le profil du candidat, ce qui suggère l'absence d'effet Investissement en capital humain et d'effet de signal qui serait perçus et valorisés par l'employeur.

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 treize 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 treize 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 treize candidats au sein de chaque profession.

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

(en %)

	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
Restaurants 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.

## Taux de succès contrôlés

Les tableaux 6 et 7 présentent les écarts corrigés et leur significativité statistique par secteur (banque-assurance et informatique) tout en contrôlant par le niveau de qualification, car c'est à ce niveau légèrement agrégé que l'on constate des écarts statistiquement significatifs. 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 treize 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'expérience<sup>3</sup>. 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 2.

Les écarts de succès entre les treize candidats fictifs sont très faibles en valeur absolue et non significatifs dans la plupart des cas, ce qui confirme l'absence d'effet investissement en capital humain et d'effet de signal.

Dans l'informatique, 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 Restaurants 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 au 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 Restaurants du cœur. Enfin, les chances d'accéder à un entretien d'embauche sont sensiblement similaires pour les anciens bénévoles et pour les candidats qui ont eu des activités proches rémunérées pendant leurs études.

---

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.



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

Effet mesuré (écart en points de pourcentage)	Comparaison deux à deux toutes choses égales par ailleurs	Ensemble		Banque		Informatique	
		Écart	Probabilité critique	Écart	Probabilité critique	Écart	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)
	Restaurants 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 d'une activité rémunérée exercée pendant les études ?	AFEV – Simple mention AFEV en fin de CV	-0,37	(0,81)	1,37	(0,63)	-1,56	(0,44)
	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 – Restaurants 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 – Academia	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.

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	
		Écart	Probabilité critique	Écart	Probabilité critique	Écart	Probabilité critique
Un employeur valorise-t-il les compétences acquises dans le cadre d'une activité rémunérée exercée pendant les 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)	<b>0,34</b>	<b>(0,02)</b>
	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)
Un employeur valorise-t-il les compétences acquises dans le cadre d'une activité rémunérée exercée pendant les études ?	Restaurants 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)
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 ?	BAFA – Aucune activité	<b>0,20</b>	<b>(0,01)</b>	-0,03	(0,77)	<b>0,52</b>	<b>(0,00)</b>
	AFEV – Simple mention AFEV en fin de CV	<b>0,18</b>	<b>(0,02)</b>	0,03	(0,73)	<b>0,36</b>	<b>(0,01)</b>
Un employeur valorise-t-il la notoriété de l'AFEV ?	AFEV – Savoir+	0,10	(0,23)	0,06	(0,56)	0,11	(0,46)
	Croix-Rouge – Protection civile	0,10	(0,20)	0,03	(0,77)	0,15	(0,28)
Un employeur valorise-t-il différemment les candidatures de deux anciens bénévoles d'associations ayant des activités proches ?	Secours populaire – Restaurants du cœur	-0,14	(0,74)	-0,05	(0,81)	-0,22	(0,74)
	AFEV – Acadomia	0,00	(0,98)	-0,17	<b>(0,07)</b>	0,24	(0,12)
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 – BAFA	-0,12	(0,17)	-0,06	(0,54)	-0,18	(0,24)
	SGDF – BAFA	-0,21	<b>(0,01)</b>	-0,01	(0,88)	-0,48	<b>(0,00)</b>
	Entraîneur sportif – BAFA	-0,28	<b>(0,00)</b>	-0,01	(0,93)	-0,59	<b>(0,00)</b>

\* *Lecture* : le nombre de contacts reçus par candidat fictif ayant été bénévole au 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.

## Traitements des appels en absence

Dans le tableau 7, nous comparons le nombre de contacts reçus par les treize 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 d'entrer 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.

## CONCLUSION

L'objectif de cette étude est d'examiner si des activités significatives passées de bénévolat influencent les chances d'accéder à un entretien d'embauche dans des professions et des secteurs d'activité sans lien *a priori* avec ces activités extraprofessionnelles. Les résultats montrent que, dans ces professions, elles 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 mobilisées pour révéler de l'information sur la productivité du candidat. Dans ce secteur, pourtant caractérisé par un fort degré de contact avec la clientèle, elles ne sont tout simplement pas considérées par les recruteurs au stade de la sélection des candidats pour un entretien d'embauche. Il est toutefois possible que les activités de bénévolat soient considérées lors de l'entretien, ce que le protocole mobilisé ici ne permet d'examiner. Dans l'informatique, en revanche, les activités de bénévolat sont parfois mobilisées par les recruteurs mais ont un effet négatif sur les chances d'accéder à l'emploi.

Plusieurs interprétations du signal négatif envoyé par l'engagement bénévole peuvent être envisagées. Premièrement, un ancien bénévole a une probabilité non nulle de redevenir bénévole, de sorte qu'il serait alors moins disponible qu'un autre pour son activité professionnelle. Or, l'informatique est une activité dans laquelle les horaires peuvent exiger une grande disponibilité. 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 dans l'informatique les recruteurs valorisent les compétences techniques opérationnelles d'un candidat et jugent inadapté le fait qu'un candidat fasse état d'autres compétences et/ou expériences.

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.

Il n'en reste pas moins que, dans les deux secteurs et pour les quatre professions testées, l'engagement bénévole ne produit pas un effet significativement positif sur l'accès à l'emploi, ni dans la banque, ni *a fortiori* dans l'informatique. Au sein de chaque profession, nos treize candidats fictifs ont globalement les mêmes chances d'accéder à un entretien d'embauche, qu'ils aient ou non été bénévoles et quelle que soit la nature de leur engagement. Tel est le cas pour les anciens bénévoles de l'AFEV, de 30 millions d'amis, des Restaurants du cœur et pour 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.

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, que ces professions impliquent ou non des fonctions d'encadrement et qu'elles impliquent ou non des contacts avec la clientèle.

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 que, globalement, les recruteurs méconnaissent la substance et le sérieux du travail effectué dans le monde associatif.

Parmi les motivations qui peuvent être celles du candidat bénévole, ce résultat central indique que ni un investissement en capital humain, ni un effet de signal ne semblent constituer des motivations effectivement valorisées sur l'accès au marché du travail. Dès lors, c'est plutôt du côté de la satisfaction immédiate (pur altruisme, image de soi, ou autre motif de consommation), ou de celui d'un rendement différé lié à l'accumulation d'un capital social, que l'on peut trouver des sources de valorisation du bénévolat. L'approche expérimentale qui est la nôtre ne nous permet pas d'aller plus loin.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ARIELY D., BRACHA A. et MEIER S. [2009], « Doing good or doing well? Image motivation and monetary incentives in behaving prosocially », *American Economic Review*, 99.
- BARBUSSE B., DE BRIANT V., GLAYMANN D. et GRIMA F. [2011], « Bénévolat et insertion professionnelle des jeunes diplômés : un impact sous condition », rapport d'enquête, Largetec, *Miméo*.
- BÉNABOU R. et TIROLE J. [2006], « Incentives and prosocial behaviour », *American Economic Review*, 96 (5), p. 1652-1678.
- BRUNO B. et FIORILLO D. [2009], « Why without pay? The intrinsic Motivation between Investment and Consumption in Unpaid Labour Supply », *Discussion Paper* n° 111, CELPE, UNISA.
- CARPENTER J. et MYERS C.K. [2010], « Why volunteer? Evidence on the role of altruism, image, and incentives », *Journal of Public Economics*, 94 (11-12), p. 911-920.
- DAY K.M. et DEVLIN R.A. [1998], « The Payoff to Work without Pay: Volunteer Work as an Investment in Human Capital », *The Canadian Journal of Economics*, 31 (5), p. 1179-1191.
- DU PARQUET L., DUGUET E., L'HORTY Y., PETIT P. et SARI F. [2010], « Être mobile pour trouver un emploi ? Les enseignements d'une expérimentation en région parisienne », *Document de travail de l'EPEE* n° 10-08.
- DUGUET E., L'HORTY Y. et PETIT P. [2009], « L'apport du testing à la mesure des discriminations », *Connaissances de l'Emploi*, n° 68.
- FREEMAN R. [1997], « Working for nothing: The supply of volunteer labor », *Journal of Labor Economics*, 15 (1), p. 140-166.
- JANEY J.P., TUCKWILLER J.E. et LONNQUIST L.E. [1991], « Skill Transferal Benefits from Volunteer Experiences », *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 20, p. 71-79.
- MENCHIK P.L. et WEISBROD B.A. [1987], « Volunteer Labor Supply », *Journal of Public Economics*, 32, p. 159-183.
- PROUTEAU L. et WOLFF F.-C. [2008], « On the relational motive for volunteer work », *Journal of Economic Psychology*, 29 (3), p. 314-335.
- PROUTEAU L. et WOLFF F.-C. [2006], « Does volunteer work pay off in the labor market? », *Journal of Socio-Economics*, 35, p. 992-1013.
- SCHRAM V.R. et DUNSING M.M. [1981], « Influences on Married Women's Volunteer Work Participation », *Journal of Consumer Research*, 7 (4), Special Issue on Consumption of Time, p. 372-379.
- VAILLANCOURT F. [1994], « To Volunteer or Not: Canada, 1987 », *Canadian Journal of Economics*, 27, p. 813-825.
- ZIEMEK S. [2006], « Economic analysis of volunteers' motivations: A cross-country study », *Journal of Socio-Economics*, 35 (3), p. 532-555.

ANNEXE I

CANDIDATURES DE DEUX CANDIDATS FICTIFS DE LA CAMPAGNE DE TESTING

Nous présentons ci-après les CV de deux candidats fictifs du *testing* parmi les treize qui ont candidaté sur des postes de chargé de clientèle dans la banque. Il s'agit du candidat qui a exercé des activités rémunérées de soutien scolaire chez Acadomia pendant ses études et de l'ancien bénévole à l'AFEV qui décrit les activités qu'il y a réalisées.

**Rémi COUDERT**

9 rue de la Gaîté 75014 Paris  
Tél : 06 XX XX XX XX  
E-Mail : XXX@voila.fr

**CHARGE DE CLIENTELE**

(25 ans, nationalité française, célibataire sans enfant)

**FORMATION COMMERCIALE BAC + 2**

- Juin 2005 :** **DUT TECHNIQUES DE COMMERCIALISATION**  
Obtenu à l'IUT de l'Université de Lille 2
- Juin 2003 :** **BACCALAUREAT ECONOMIQUE ET SOCIAL**  
Académie de Lille

**PARCOURS PROFESSIONNEL EN BANQUE ET ASSURANCE**

- De sept 2007 à auj. :** **Banque A – Noisy le Grand – (CDI)**  
**Chargé de clientèle en agence bancaire**  
Prospecting, offres commerciales, fidélisation (Clientèle de particuliers et de commerçants). Conseil, information, vente, suivi de produits financiers (SICAV, OPCVM, assurances vie), assurances IARD (santé, habitation, auto), crédits aux particuliers (immobilier, consommation), produits bancaires
- De avril à août 2007 :** **Banque B – Vaires sur Marne – (CDD 5 mois)**  
**Guichetier/consellier clientèle en agence bancaire**  
Traitement des opérations de guichet et de caisse (retraits, versements, remises chèques, remises des moyens de paiements, gestion des automates), vente de produits bancaires, accueil et réception téléphonique, assistance auprès des chargés de clientèle
- De fév 2006 à mars 2007 :** **Banque C – Brie Comte Robert – (CDD 13 mois)**  
**Chargé d'accueil en agence bancaire**  
Accueil, réception téléphonique, prise de RDV, gestion du planning des chargés de clientèle, opérations de guichet et de caisse
- De juillet 2005 à janv 2006 :** **Compagnie d'assurances D – Lille – (CDD 6 mois)**  
**Téléopérateur Assurances IARD**  
Enquêtes de satisfaction, prospecting, offres commerciales, devis, réponse aux demandes internet et téléphoniques, orientation des messages et appels vers les chargés de clientèle, participation à la gestion administrative des contrats
- De mars à mai 2005 :** **Banque E – Lille – (STAGE de 10 semaines)**  
Mise en place d'une action commerciale sur le livret bleu.
- En janv 2004 :** **Compagnie d'assurances F – Lille – (STAGE de 3 semaines)**  
Accueil, réception téléphonique, prise de RDV, observation

**ACTIVITE EXTRA-PROFESSIONNELLE**

**De 2004 à 2007 : Accompagnateur bénévole.** 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.  
**AFEV (Association de la Fondation Etudiante pour la Ville).**

**DIVERS**

Permis B et voiture personnelle.  
Maîtrise de Word, Excel, Powerpoint.  
Anglais et espagnol (plusieurs séjours linguistiques).  
Activités extra-professionnelles : voyages, musique, football.

**Julien FAURE**

183, rue de Javel 75015 PARIS  
XXX@yahoo.fr / Téléphone : 06 XX XX XX XX  
(24 ans, célibataire, nationalité française)

**CHARGE DE CLIENTELE EN BANCASSURANCE**

---

**EXPERIENCE PROFESSIONNELLE**

- Depuis Septembre 2007 **CHARGE DE CLIENTELE (EN AGENCE BANCAIRE)** : Propositions commerciales en souscription et en fidélisation de portefeuille (clientèle de particuliers et de commerçants) : services et produits bancaires, produits de prévoyance et d'épargne, assurances IARD, analyse des besoins de financements, montage des dossiers prêts, opérations courantes de guichet. **Banque A, Villejuif, CDI.**
- Octobre 2006 / Août 2007 **CONSEILLER CLIENTELE (EN AGENCE BANCAIRE)** : Opérations courantes, conseil et vente de produits et services bancaires, gestion du libre service, accueil téléphonique, prise de rendez-vous, participation à des opérations commerciales. **Banque B, Vitry sur Seine, CDD.**
- Avril / Octobre 2006 **CONSEILLER CLIENTELE (CENTRE DE RELATION CLIENTS)** : Accueil téléphonique, orientation des appels selon les motifs, enquêtes de satisfaction, exploitation et développement bases de données clients, analyse des situations/besoins, offres commerciales (services et produits bancaires, assurances IARD). **Banque C, Aix en Provence, CDD.**
- Sept 2005 / Mars 2006 **CONSEILLER CLIENTELE ASSURANCES** : Accueil, analyse des situations/besoins, devis, offres commerciales (assurances IARD, en particulier MRH), prospection. **Compagnie d'Assurances D, Aix en Provence, CDD.**
- Avril / Juin 2005 **STAGE DUT - ASSISTANT CONSEILLER CLIENTELE** : Accueil, information et communication sur les livrets d'épargne. **Banque E, Aix en Provence.**
- Février / Mars 2004 **STAGE DUT - ASSISTANT CONSEILLER CLIENTELE** : Accueil, actualisation base de données clients. **Agence immobilière F, Aix en Provence.**
- 

**AUTRE EXPERIENCE**

**SOUTIEN SCOLAIRE, Acadomia (2002 / 2005)**  
Accompagnement scolaire et aide aux devoirs (primaire/colège) : vérification des devoirs, cours dans les principales matières, conseils pour apprendre à gérer son temps et organiser son travail.

---

**DIPLOMES**

- 2003 / 2005 **DUT TECHNIQUES DE COMMERCIALISATION**  
IUT d'Aix en Provence
- 2003 **BACCALAURÉAT ES**
- 

**DIVERS**

Maîtrise de Word, Excel, PowerPoint.  
Pratique de l'anglais et de l'espagnol.  
Loisirs : musique, volley, lecture.  
Mobile (titulaire du permis B et véhicule personnel).

ANNEXE II

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 :

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

- $y_{ij}$  représente le critère évalué (réponse positive, ou nombre de contacts) ;
- $x_{ij}$  représente les caractéristiques variant entre offres d'emploi et entre profils des candidats comme la durée de l'expérimentation ou l'ordre d'envoi des candidatures ;
- $\alpha_i$  sont des variables indicatrices spécifiques à chaque offre d'emploi. Elles incluent donc toutes les caractéristiques qui ne varient pas entre candidats pour une même offre d'emploi (niveau de recrutement, secteur, caractéristiques inobservables propres au recruteur) ;
- $\alpha_j$  sont des variables indicatrices spécifiques à chaque profil de candidat. Ces paramètres s'interprètent, selon les cas, comme le taux moyen de réponses positives ou le nombre moyen de contacts ;
- $\varepsilon_{ij}$  sont des résidus aléatoires supposés indépendants des autres caractéristiques des candidats et des recruteurs. Cette hypothèse est justifiée par le protocole expérimental mis en place pour l'évaluation.

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.

Les résultats présentés dans cette étude se sont avérés robustes à l'estimation de modèles Probit équivalents. La significativité statistique des résultats s'est, elle aussi, avérée stable à l'utilisation d'écarts types robustes à l'hétéroscédasticité et de clusters au niveau des offres d'emploi.