



**Evaluer l'efficacité d'une campagne de valorisation du bénévolat :  
Les enseignements de deux expériences contrôlées sur le marché  
du travail**

---

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

[www.tepp.eu](http://www.tepp.eu)

TEPP - Travail, Emploi et Politiques Publiques - FR CNRS 3435

# **Evaluer l'efficacité d'une campagne de valorisation du bénévolat : Les enseignements de deux expériences contrôlées sur le marché du travail**

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

## **RESUME**

2011 a consacré l'Année Européenne du Bénévolat et du Volontariat. Au cours de cette année, les associations ont œuvré pour sensibiliser les entreprises aux compétences développées par les jeunes bénévoles et redéployables dans leur activité professionnelle. Cette campagne de sensibilisation a pris deux formes : d'une part la mise en évidence dans le cadre d'entretiens qualitatifs, des compétences redéployables pouvant être développées par les jeunes dans le cadre de leurs activités de bénévolat et qui pourraient être valorisées par les entreprises, d'autre part, un plan de communication à destination des entreprises prenant en particulier la forme d'interventions dans les médias. Nous proposons une évaluation de ces deux dimensions de la campagne de valorisation du bénévolat.

Nous examinons tout d'abord si la mention des compétences transversales identifiées par les associations augmente les chances d'obtenir un entretien d'embauche d'un ancien jeune bénévole lorsque celui-ci les met en évidence dans son *curriculum vitae*. Nous examinons ensuite si les pratiques de recrutement vis-à-vis de la mention d'activité de bénévolat dans une candidature ont évolué suite à l'Année Européenne du bénévolat.

Pour réaliser cette double évaluation, nous mobilisons des données expérimentales de testing. Nous avons conduit deux campagnes de testing selon un protocole expérimental commun, l'une au printemps 2010, l'autre au printemps 2012. Elles ont porté sur des jeunes qualifiés d'Ile de France dans deux secteurs d'activité, la banque-assurance et l'informatique, pour lesquels nous examinons deux niveaux de qualification, BAC+2 et Master. 7553 candidatures fictives ont ainsi été envoyées en réponse à 581 offres d'emploi entre avril et juillet 2010, puis 5313 candidatures fictives ont été envoyées en réponse à 483 offres d'emploi entre mars et juillet 2012.

Sur les données de 2010, 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 dans le secteur informatique. En 2012, en revanche, si la mention d'activités extraprofessionnelles passées, bénévoles ou non, demeurent sans effet significatif dans la banque, elle augmente désormais les chances de succès d'un candidat à l'emploi dans le secteur de l'informatique. En revanche, la mise en évidence de compétences transversales et redéployables acquises dans le cadre d'activités de bénévolat n'a pas d'effet sur les chances d'obtenir un entretien d'embauche dans ces deux secteurs.

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

**Codes JEL** : C93, L3, J24

---

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 Etudiante pour la Ville (AFEV), les Scouts et Guides de France, le CNOSF et la Croix-Rouge Française.

Thomas Brodaty, Université de Cergy Pontoise, THEMA, 33 boulevard du Port 95011 Cergy Pontoise cedex, [Thomas.Brodaty@u-cergy.fr](mailto:Thomas.Brodaty@u-cergy.fr)

Céline Emond, Université Paris-Est, ERUDITE et TEPP (FR CNRS n°3435), 5 boulevard Descartes, Champs sur Marne 77454 Marne la Vallée cedex 2, [celine.emond@univ-mlv.fr](mailto:celine.emond@univ-mlv.fr)

Yannick L'Horty, Université Paris-Est, ERUDITE et TEPP (FR CNRS n°3435), 5 boulevard Descartes, Champs sur Marne 77454 Marne la Vallée cedex 2, [yannick.lhorty@univ-mlv.fr](mailto:yannick.lhorty@univ-mlv.fr)

Loïc du Parquet, Université du Maine, GAINS et TEPP (FR CNRS n°3435), avenue Olivier Messiaen 72085 Le Mans cedex 09, [loic.du\\_parquet@univ-lemans.fr](mailto:loic.du_parquet@univ-lemans.fr)

Pascale Petit, Université d'Evry Val d'Essonne, EPEE et TEPP (FR CNRS n°3435), 4 boulevard François Mitterrand 91025 Evry cedex, [pascale.petit@univ-evry.fr](mailto:pascale.petit@univ-evry.fr)

## INTRODUCTION

L'année 2011 a été consacrée année européenne du bénévolat et du volontariat. Dans ce contexte, une vaste campagne de sensibilisation a été organisée pour inciter les entreprises à valoriser davantage les compétences variées développées par les jeunes dans le cadre de leur engagement. La campagne s'est articulée autour de deux axes. Premièrement, par des entretiens qualitatifs avec des bénévoles, des employeurs et des encadrants, les associations ont identifié les compétences développées dans le cadre du bénévolat et valorisables en entreprise. Deuxièmement, les associations ont réalisé un plan de communication, prenant la forme de rencontres entre des jeunes bénévoles et des recruteurs et d'interventions dans les médias tout au long de l'année 2011 pour promouvoir les compétences développées par les jeunes bénévoles qui pourraient être valorisées en entreprise.

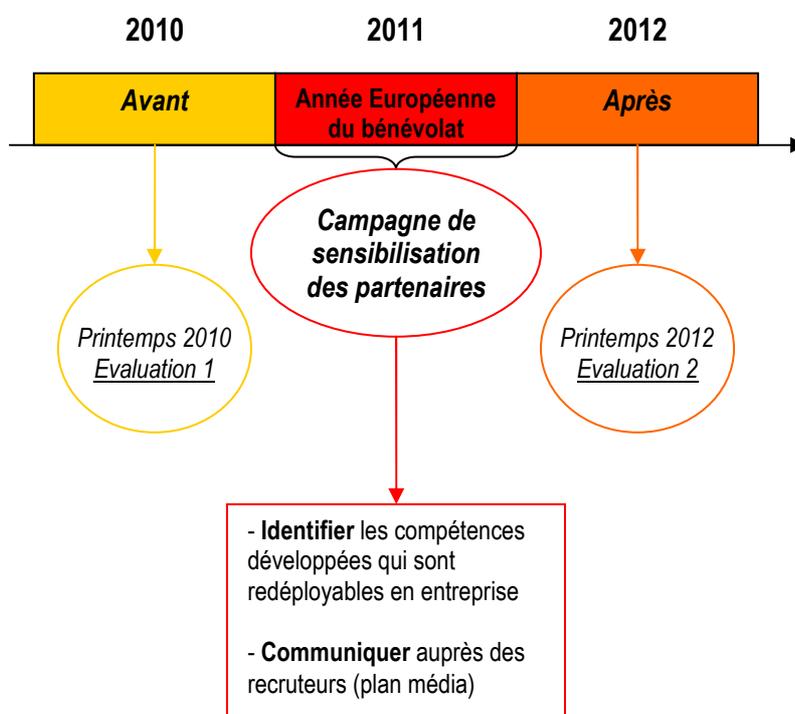
Nous proposons une évaluation de ces deux dimensions de la campagne de sensibilisation. Nous examinons d'une part si la mention de compétences pouvant être développées dans une association et valorisables en entreprise par un ancien jeune bénévole augmente ses chances d'accéder à l'emploi. Nous évaluons d'autre part si les chances d'accès à l'emploi des anciens jeunes bénévoles ont évolué à l'issue de l'année européenne du bénévolat. Dans les deux cas, nous proposons une évaluation « toutes choses égales par ailleurs ».

Pour évaluer l'effet d'une caractéristique d'un individu, telle que sa participation à des activités bénévoles, sur ses chances d'accéder à l'emploi, il conviendrait idéalement de comparer l'accès à l'emploi de cet individu selon qu'il est pourvu ou non de cette caractéristique. Toutefois, dans la réalité, les caractéristiques individuelles sont données : un individu est doté d'un ensemble de caractéristiques particulières et l'évaluateur n'est pas en mesure d'observer quelle aurait été la situation de cet individu s'il avait eu des caractéristiques différentes, puisque cet état de la nature ne se réalise par définition pas. Il s'agit du « problème de l'évaluation » identifié par Heckman (2000). Une stratégie consiste alors à comparer la situation vis-à-vis de l'emploi d'individus distincts, très proches en termes de caractéristiques à l'exception de celle dont on souhaite évaluer l'effet. La théorie économique identifie un grand nombre de facteurs influençant les chances d'accès à l'emploi. Pour autant, tous ces déterminants potentiels ne sont pas mobilisables dans les données administratives ou dans les enquêtes disponibles. Certains sont souvent imparfaitement observables (expérience professionnelle quantitative et qualitative), d'autres sont inobservables (effort de recherche d'emploi, auto-sélection). Or, pour évaluer l'effet d'une caractéristique donnée, il faut être en mesure d'observer et d'isoler l'effet potentiel de tous les autres déterminants. Des stratégies lourdes d'estimations économétriques corrigeant les biais de sélection peuvent être mises en œuvre sur des données administratives ou d'enquête, pour autant ces évaluations se heurtent souvent au faible nombre de variables explicatives disponibles et à des échantillons de taille relativement restreinte lorsqu'on s'intéresse à la population des jeunes diplômés.

Une alternative est de mobiliser des données expérimentales pour évaluer l'effet d'une caractéristique « toutes choses égales par ailleurs ». En particulier, la méthode du *testing*, généralement utilisée pour évaluer la discrimination à l'embauche, peut être retenue. Elle consiste à construire de toute pièce des candidatures fictives

similaires à l'exception de la caractéristique dont on souhaite évaluer l'effet, puis à les envoyer simultanément en réponse aux mêmes offres d'emploi. Cette méthode d'évaluation permet d'éliminer l'hétérogénéité habituellement inobservable des candidats à l'emploi, les biais de sélection et les effets de réseaux. Sa limite principale porte sur la généralisation des résultats à l'ensemble du marché du travail. Les évaluations issues de données de testing produisent, en effet, une mesure ponctuelle, localisée à un bassin d'emploi particulier et partielle puisque seules quelques professions sont, au plus, examinées.

Nous avons conduit deux campagnes de testing selon un protocole expérimental commun, l'une au printemps 2010, l'autre au printemps 2012. Elles ont porté sur des jeunes qualifiés d'Ile de France dans les secteurs de la banque-assurance et de l'informatique. Dans chacun de ces deux secteurs d'activité, nous examinons deux niveaux de qualification, BAC+2 et Master. Entre avril et juillet 2010, 7553 candidatures fictives ont été envoyées en réponse à 581 offres d'emploi ; puis, entre mars et juillet 2012, 5313 candidatures fictives ont été envoyées en réponse à 483 nouvelles offres d'emploi.



Dans la première partie de cette étude, nous exposons le protocole suivi pour collecter les données en 2012. Dans la deuxième partie, nous présentons les résultats et proposons quelques éléments d'interprétation.

Sur les données de 2010, nous ne trouvons pas d'effet spécifique de l'engagement bénévole sur les chances d'accéder à l'emploi, voire un rendement négatif dans le secteur informatique. En 2012, en revanche, si la mention d'activité extraprofessionnelles passées, bénévoles ou non, demeurent sans effet significatif dans la banque, elle augmente désormais les chances de succès d'un candidat à l'emploi dans le secteur de l'informatique. En revanche, la mise en évidence de compétences transversales et redéployables acquises dans le cadre d'activités de bénévolat n'a pas d'effet sur les chances d'obtenir un entretien d'embauche dans ces deux secteurs.

## 1. PROTOCOLE EXPERIMENTAL ET EFFETS EVALUES

Nous évaluons les deux aspects de la campagne de valorisation du bénévolat conduite dans le cadre de l'Année Européenne du Bénévolat par l'Association de la Fondation Etudiante pour la Ville (AFEV), les Scouts et Guides de France (SGDF), la Croix Rouge Française (CRF) et le Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF) (Annexe 1). A cette fin nous mobilisons les données de deux campagnes de testing, réalisées aux printemps 2010 et 2012. Ces deux campagnes de testing reposent sur un protocole expérimental commun, présenté en détail par Bougard *et al.* 2012 et dans l'Annexe 2 pour ses principaux éléments. Les données sur lesquelles reposent ces évaluations sont résumées dans le Tableau 1. Nous reportons des exemples de candidatures dans l'Annexe 3 et les méthodes d'estimation sont présentées dans l'Annexe 4.

**Tableau 1 : Données issues des campagnes de testing de 2010 et 2012**

	Campagne 2010	Campagne 2012
Nombre de candidatures fictives par offre d'emploi	13	11
	(dont 7 communes 2010 - 2012)	
Nombre d'offres d'emploi testées	581	483
Dont		
Informaticiens (BAC+2)	147	103
Développeurs informatiques (BAC+5)	218	213
Chargés de clientèle en banque-assurance (BAC+2)	122	117
Gestionnaires de patrimoine (BAC+5)	94	50
Nombre d'observations	7553 (13x581)	5313 (11x483)

En 2010, seules des entreprises du secteur privé avaient été testées. En 2012, 9,18% des offres testées dans l'informatique émanait d'institutions publiques (tels que des ministères ou encore des collectivités territoriales), pour des postes de contractuels (Tableau 2).<sup>1</sup>

**Tableau 2 : Répartition des offres de l'informatique entre le secteur public et le secteur privé**

	Nombre d'offres testées	Nombre de candidatures envoyées	Pourcentage
<b>Offres d'emploi BAC+2</b>			
Secteur Public	9	99	8,74%
Secteur Privé	94	1034	
<b>Offres d'emploi BAC+5</b>			
Secteur Public	20	220	9,39%
Secteur Privé	193	2123	
<b>Ensemble</b>	316	3476	9,18%

<sup>1</sup> Pour les candidatures fictives de la banque-assurance, aucune institution publique n'a pu être testée, faute d'offre d'emploi correspondant à ce type de profil.

Par ailleurs, la première campagne de testing, réalisée en 2010, comportait 13 CV envoyés sur chaque offre d'emploi ; la campagne de testing conduite en 2012 en compte, quant à elle, 11.

7 candidatures fictives sont communes aux deux campagnes de testing. Elles sont présentées dans le Tableau 3. Un premier candidat, de référence, ne fait mention dans son CV d'aucune activité extraprofessionnelle effectuée pendant ses études. Les six autres candidats font, quant à eux, mention dans leur CV d'activités extraprofessionnelles au cours de leurs études, d'une durée de trois ans. Parmi eux, quatre candidats ont été bénévoles à l'AFEV, chez les Scouts et Guide de France, à la Croix Rouge Française, et au sein d'une fédération sportive et deux autres candidats ont eu des activités rémunérées de soutien scolaire chez Acadomia pour l'un ou d'encadrement d'activités extrascolaires pour des groupes d'enfants pour l'autre (titulaire du BAFA). Ces activités extraprofessionnelles passées et le descriptif des tâches accomplies dans ce cadre apparaissent dans une rubrique distincte intitulée « autre expérience », « expérience extraprofessionnelle », « autre activité » ou encore « expérience complémentaire », située après la rubrique consacrée aux expériences professionnelles. Nous reportons dans le Tableau 3 le descriptif de ces activités, tel qu'il apparaît dans le CV. Les sept candidats partagent par ailleurs les mêmes caractéristiques. Quelques modifications ont été apportées à ces 7 CV entre les deux campagnes de testing : les dates ont été actualisées, les établissements dans lesquels a été réalisée l'expérience professionnelle ont été permutés, les prénoms, noms, adresses et numéros de téléphone des candidats ont été modifiés pour limiter les risques de détection.

Six candidatures fictives présentes en 2010 n'ont pas été reconduites en 2012 ; il s'agit de celles d'anciens bénévoles dans des associations réelles (Protection Civile, Secours Populaire, Restos du Cœurs, 30 Millions d'Amis) ou dans une association fictive (Savoir +), et de la candidature d'un ancien bénévole de l'AFEV faisant seulement allusion, de façon non développée, à ces activités de bénévolat dans une rubrique « divers » en fin de CV.

Parallèlement, quatre nouvelles candidatures fictives ont été construites en 2012 ; elles ne figuraient pas dans le testing de 2010. Par rapport à la candidature de référence, elles intègrent une rubrique supplémentaire en début de CV, relatives à des compétences générales, transversales et redéployables du candidat, acquises ou non dans le cadre d'une activité de bénévolat qui est mentionnée parmi les expériences le cas échéant.

**Tableau 3 : Sept candidatures fictives communes aux deux campagnes de testing**

Activités extraprofessionnelles en cours d'études	Présentation dans le CV dans une rubrique spéciale (« autre expérience », etc.) (durée de ces activités : 3 ans)
Candidat de référence [1]	Aucune mention d'activité extraprofessionnelle passée dans le CV
Bénévole AFEV [2]	<p><b>Accompagnateur bénévole</b>  <b>Afev (Association de la fondation étudiante pour la ville)</b>            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.</p>
Bénévole entraîneur sportif [3]	<p><b>Entraîneur de basket bénévole – CLUB XXX</b>            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.</p>
Bénévole Scouts et Guides de France (SGDF) [4]	<p><b>Bénévolat au sein des Scouts et Guides de France</b>            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).</p>
Bénévole au sein de la Croix Rouge Française (CRF) [5]	<p><b>Secouriste Bénévole - Croix Rouge</b>            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.</p>
Candidat ayant eu des activités rémunérées de soutien scolaire chez Acadomia [6]	<p><b>Soutien scolaire, Acadomia</b>            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.</p>
Candidat titulaire du BAFA ayant eu des activités rémunérées d'encadrement d'activités extrascolaires pour des groupes d'enfants [7]	<p><b>BAFA</b>            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.).</p>

Ce design expérimental permet de réaliser une double évaluation. Une première analyse, en coupe sur les données de 2012, permet d'examiner si la mention dans un CV d'un ensemble de compétences acquises dans le cadre d'activités de bénévolat, transversales et redéployables en entreprise, a un effet sur les chances de succès d'un candidat à l'emploi, toutes choses étant égales par ailleurs. Une seconde analyse, longitudinale, consiste à comparer les pratiques de recrutement en 2010 et 2012 pour examiner si la valorisation par les recruteurs de la mention d'activités de bénévolat dans un CV a évolué, toutes choses étant égales par ailleurs. A cette fin, nous comparons les chances de succès d'un même ensemble de candidats fictifs à l'emploi avant et après l'Année Européenne du Bénévolat, en tenant compte d'éventuels effets de la conjoncture par une approche en différence de différences.

## **Analyse en coupe sur les données de 2012 :**

### **Evaluer l'effet de l'explicitation des compétences redéployables acquises dans le cadre du bénévolat**

Parmi les facteurs potentiellement explicatifs de l'absence d'effet positif de la mention d'activités passées de bénévolat dans un CV en 2010, figure la possibilité que les recruteurs n'associent pas spontanément ces activités au développement de compétences pouvant être redéployées par le candidat en entreprise. Nous examinons donc ici, sur les données du testing conduit en 2012, si la mention explicite de compétences transversales dans une rubrique spéciale, en haut de CV, augmente les chances de succès d'un candidat à l'emploi, toutes choses égales par ailleurs, selon que ce dernier indique ou non dans quel cadre elles ont été acquises.

Nous réalisons cette analyse pour l'ancien bénévole de l'AFEV et pour l'ancien entraîneur sportif bénévole et mobilisons les 7 candidatures fictives résumées dans le Tableau 4. Un premier candidat, de référence, ne fait mention d'aucune activité extraprofessionnelle au cours de ses études dans son CV. Un deuxième et un troisième candidat présentent une activité de bénévolat passée à l'AFEV ou dans une fédération sportive, en développant les missions accomplies dans ce cadre dans une rubrique spéciale (Activité extraprofessionnelle, Autre activité, etc.). Ces trois candidatures décrites dans le Tableau 3 figuraient dans le testing de 2010. Quatre autres sont ajoutées dans la campagne de testing de 2012 ; deux candidats mettent en avant dans une rubrique dédiée en début de CV un ensemble de compétences transversales qu'acquièrent usuellement les bénévoles de l'AFEV, l'un ne fournit aucune indication sur le cadre dans lequel ces compétences ont été acquises, l'autre fait mention de son bénévolat à l'AFEV parmi ses expériences professionnelles. Deux autres candidatures sont similaires aux deux précédentes, appliquées à l'ancien entraîneur sportif bénévole.

**Tableau 4 : Sept candidatures fictives pour mesurer l'effet de la mention des compétences transversales acquises dans le cadre du bénévolat**

	Bénévolat mentionné dans le CV	Missions accomplies dans le cadre du bénévolat explicitées dans le CV	Compétences transversales explicitées dans le CV	Cadre dans lequel les compétences transversales ont été acquises identifié dans le CV
Candidat de référence (commun 2010 – 2012) [1]	non	non	non	non
Bénévole AFEV (commun 2010 – 2012) [2]	oui	oui	non	non
Bénévole entraîneur sportif (commun 2010 – 2012) [3]	oui	oui	non	non
Candidat compétences AFEV [8]	non	non	oui	non
Bénévole AFEV compétences AFEV [9]	oui	non	oui	oui
Candidat compétences entraîneur sportif [10]	non	non	oui	non
Bénévole entraîneur sportif compétences entraîneur sportif [11]	oui	non	oui	oui

Les effets mesurés en comparant l'accès à l'emploi de ces 7 candidats fictifs considérés deux à deux, sont présentés dans le Tableau 5. Les CV de trois de ces candidats sont reportés en Annexe 3.

**Tableau 5 : Effets relatifs à la mention  
de compétences transversales acquises dans le cadre du bénévolat**

<b>Comparaison deux à deux toutes choses égales par ailleurs</b>	<b>Effet mesuré</b>
Candidat compétences AFEV – Candidat de référence [8] – [1]  Candidat compétences entraîneur sportif – Candidat de référence [10] – [1]	Les chances d'accès à l'emploi d'un candidat varient-elle selon qu'il met ou non en avant en début de CV un ensemble de compétences transversales, sans préciser dans quel cadre celles-ci ont été acquises ?
Bénévole AFEV compétences AFEV - Bénévole AFEV [9] – [2]  Bénévole ent. sport. compétences ent. sport. - Bénévole ent. sport [11] – [3]	Les chances d'accès à l'emploi d'un ancien bénévole varient-elles selon qu'il met en avant en début de CV un ensemble de compétences transversales acquises dans le cadre de son bénévolat ou selon qu'il précise seulement les missions réalisées dans ce cadre dans une rubrique spéciale ?
Bénévole AFEV compétences AFEV - Candidat compétences AFEV [9] – [8]  Bénévole ent. sport. compétences ent. sport. - Candidat compétences ent. sport. [11] – [10]	Les employeurs valorisent-ils différemment un ensemble de compétences transversales mis en avant dans un CV selon que le candidat qui s'en prévaut fait ou non mention d'activités de bénévolat passées ?

Les compétences transversales développées par les bénévoles de chacune de ces deux associations ont été mises en évidence dans le cadre d'entretiens qualitatifs, et sont ici considérées comme données.<sup>2</sup> Elles sont reportées dans le Tableau 6. Pour chacune des deux associations, deux ensembles de compétences, considérés comme comparables, sont ainsi identifiées pour être insérés dans deux CV de candidats fictifs. Pour s'assurer que les ensembles de compétences d'une même association n'ont pas été considérés différemment par les recruteurs, ce qui biaiserait notre évaluation, nous avons permuté régulièrement les deux ensembles de compétences entre les candidats 4 et 5 d'une part et les candidats 6 et 7 d'autre part.

**Tableau 6 : Compétences transversales et redéployables acquises dans le cadre du bénévolat**

<b>Association</b>	<b>Ensemble 1 de compétences</b>	<b>Ensemble 2 de compétences</b>
Compétences AFEV	<i>Compétences commerciales</i> Compétences relationnelles Compétences organisationnelles Capacité à gérer un projet Capacité de prise de recul	Sens de la communication Capacité à travailler en réseau Capacité d'analyse <i>Sens commercial</i> Sens de l'organisation
Compétences entraîneur sportif	Conduite de projet Management Travail en équipe Gestion de budget <i>Fort sens commercial</i>	Travail en concertation <i>Aptitudes commerciales</i> Mobilisation des acteurs Comptabilité de projet Gestion de projet

Note : En italique dans ce tableau figure une compétence propre à la profession testée, ici les métiers de la banque-assurance. Dans le cas de l'informatique, l'ensemble des compétences techniques en programmation, environnements, développement pour le web, bases de données, réseaux et protocoles et génie logiciel, présent dans tous les CV fictifs d'informaticien, a été ajouté aux présentes listes.

<sup>2</sup> L'identification des compétences acquises dans le cadre du bénévolat et redéployables en entreprise a fait l'objet d'une étude qualitative distincte. Nous ne discutons donc pas ici de leur pertinence.

**Analyse longitudinale sur les données de 2010 et 2012 :  
Évaluer une possible évolution des pratiques de recrutement**

Pour rendre compte d'une possible évolution de la valorisation par les recruteurs des activités extraprofessionnelles passées des candidats à l'emploi, nous comparons les chances de succès d'un ensemble de candidats fictifs présents dans les deux campagnes de testing. A cette fin, nous mobilisons les 7 candidatures fictives communes aux testings de 2010 et 2012 et présentées dans le Tableau 3.

*Effets mesurés*

Dans un premier temps, en réalisant des comparaisons deux à deux sur les données collectées en 2012, nous pouvons évaluer dans quelle mesure les recruteurs valorisent en 2012 les activités extraprofessionnelles passées mentionnées dans les CV des candidats fictifs. A ce titre, il s'agit de réaliser le même ensemble d'estimations que celui effectuées sur les données de 2010 par Bougard et al (2012) (Tableau 7).

**Tableau 7 : Effets mesurables sur les données de 2010 et de 2012**

Comparaison deux à deux toutes choses égales par ailleurs	Effet mesuré
AFEV-Candidat de référence ([2]-[1]) Entraîneur sportif- Candidat de référence ([3]-[1]) SGDF- Candidat de référence ([4]-[1]) Croix Rouge- Candidat de référence ([5]-[1])	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 ?
Academia- Candidat de référence ([6]-[1]) BAFA- Candidat de référence ([7]-[1])	Un employeur valorise-t-il les compétences acquises dans le cadre d'une activité rémunérée exercée pendant les études ?
AFEV-Acadomia ([2]-[6]) AFEV-BAFA ([2]-[7]) Entraîneur sportif-BAFA ([3]-[7]) SGDF-BAFA ([4]-[7])	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 ?

Dans un second temps, en comparant les performances de ces mêmes candidats en 2010 et 2012, nous pouvons examiner si les pratiques de recrutement ont significativement évolué, autrement dit, si les chances relatives de ces candidats sont différentes à l'issue de l'Année Européenne du Bénévolat. Une approche en différence de différences permet de neutraliser un effet éventuel du changement de contexte macroéconomique (Tableau 8).

**Tableau 8 : Evolution des chances relatives d'accès à l'emploi des candidats fictifs entre 2010 et 2012**

Différences de différences	Effet mesuré
[AFEV 2012–Référence 2012]-[AFEV 2010–Référence 2010]* [SGDF 2012–Référence 2012]-[AFEV 2010–Référence 2010] [Ent. Sport. 2012–Référence 2012]-[Ent. Sport. 2010–Référence 2010] [CRF 2012–Référence 2012]-[CRF 2010–Référence 2010]	Les chances d'accès à l'emploi des anciens bénévoles ont-elles évolué entre 2010 et 2012, relativement à celles du candidat de référence qui ne fait pas mention d'activité extraprofessionnelle passée ?
[Academia 2012–Référence 2012]-[Academia 2010–Référence 2010] [BAFA 2012–Référence 2012]-[BAFA 2010–Référence 2010]	Les chances d'accès à l'emploi des candidats ayant exercé des activités rémunérées pendant leurs études ont-elles évolué entre 2010 et 2012, relativement à celles du candidat de référence qui ne fait pas mention d'activité extraprofessionnelle passée ?
[AFEV 2012–Academia 2012]-[AFEV 2010–Academia 2010] [AFEV 2012–BAFA 2012]-[AFEV 2010–BAFA 2010] [SGDF 2012–BAFA 2012]-[AFEV 2010–BAFA 2010] [Ent. Sport. 2012–BAFA 2012]-[Ent. Sport. 2010–BAFA 2010]	Les chances d'accès à l'emploi des anciens bénévoles ont-elles évolué entre 2010 et 2012, relativement à celles des candidats qui ont exercé des activités comparables mais rémunérées pendant leurs études ?

\* On examine ici si l'écart entre les chances d'accès à l'emploi de l'ancien bénévole et du candidat de référence diffère en 2010 et en 2012. Un écart significativement positif signifierait que les chances du candidat AFEV relativement à celle du candidat de référence se sont améliorées. Au contraire, un écart significativement négatif signifierait qu'elles se sont détériorées. Cette formulation de la différence de différences fournit un résultat identique à celle qui examinerait l'évolution des chances d'accès à l'emploi de l'ancien bénévole entre 2010 et 2012, nette de celle du candidat de référence entre ces deux mêmes dates, à savoir [AFEV 2012–AFEV 2010]-[Référence 2012–Référence 2010].

## 2. RESULTATS

Nous présentons dans cette section les résultats de la campagne de valorisation du bénévolat dans le cadre de l'Année Européenne du Bénévolat. Il s'agit d'une part d'examiner si la mise en évidence dans un CV des compétences transversales acquises par les bénévoles, qu'ils mentionnent ou non dans quel cadre ils les ont acquises, augmentent leurs chances d'accès à l'emploi, toutes choses égales par ailleurs. Il s'agit d'autre part d'évaluer si un même ensemble de candidatures d'anciens bénévoles de l'AFEV, des SGDF, de la Croix Rouge et d'une fédération sportive rencontre un succès différent sur le marché du travail avant et après l'Année Européenne du Bénévolat.

### Taux de succès bruts des candidats fictifs en 2012

Le tableau 9 présente les taux de succès pour l'obtention d'un entretien d'embauche des 11 candidats fictifs, qui ne se distinguent que par leur activité extraprofessionnelle passée et la mise en avant de compétences transversales. Les taux de succès de chaque candidat varient moins fortement selon les professions testées qu'en 2010. Les taux de succès des candidats fictifs demeurent 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 11 candidats informaticiens diplômés d'un DUT. Ces écarts traduisent des tensions différentes dans ces professions. Au sein de chacune des quatre professions, quelques différences apparaissent entre les taux de succès des 11 candidats fictifs. Selon les professions, l'amplitude entre le taux de succès le plus faible et le plus élevé est de l'ordre de 5 à 16 points de pourcentage.

En moyenne, dans l'informatique et sur l'ensemble des 11 candidatures fictives, le fait de candidater dans le secteur privé plutôt que dans le secteur public augmente de 12,8 points de pourcentage les chances d'être invité à un entretien d'embauche, toutes choses étant égales par ailleurs. Ce résultat tient certainement en partie au fait que les procédures de recrutement dans le secteur public, même sur des postes contractuels, sont plus longues que dans le secteur privé. Il est possible que certaines non-réponses aux candidatures fictives du testing dans le secteur public s'expliquent par le fait que la collecte des candidatures par l'institution était encore en cours lorsque la campagne de testing s'est terminée. Par ailleurs, en moyenne, les recruteurs du public ayant sélectionné pour un entretien les candidatures fictives du testing ont cherché à entrer en contact avec les candidats avec une persévérance similaire à celle des recruteurs du privé.

**Tableau 9 : Taux de succès bruts des candidats fictifs pour l'obtention d'un entretien en 2012 (en %)**

	Banque		Informatique	
	Chargé de clientèle (diplôme: DUT)	Gestionnaire de patrimoine (diplôme: M2)	Informaticien (diplôme: DUT)	Développeur informatique (diplôme: M2)
Candidat de référence (aucune activité) [1]	32,5* (31,1)	28,0 (35,1)	16,5 (12,3)	28,6 (25,2)
Bénévole AFEV [2]	31,6 (34,4)	32,0 (33,0)	25,2 (5,5)	30,5 (23,4)
Bénévole entraîneur sportif [3]	29,1 (32,8)	38,0 (36,2)	21,4 (8,2)	29,6 (21,1)
Bénévole SGDF [4]	27,4 (32,8)	38,0 (38,3)	24,3 (10,3)	32,4 (23,4)
Bénévole CRF [5]	32,5 (34,4)	36,0 (36,2)	16,5 (9,6)	32,4 (24,8)
Candidat Acadomia [6]	25,6 (29,5)	36,0 (36,2)	22,3 (8,9)	30,1 (18,8)
Candidat BAFA [7]	26,5 (31,1)	32,0 (35,1)	22,3 (8,2)	30,1 (20,2)
Candidat compétences AFEV [8]	29,1	34,0	23,3	28,2
Bénévole AFEV compétences AFEV [9]	38,5	30,0	25,2	28,6
Candidat compétences entraîneur sportif [10]	29,9	30,0	21,4	28,6
Bénévole entraîneur sportif compétences entraîneur sportif [11]	27,4	38,0	32,0	27,2

Nous reportons entre parenthèses les taux de succès obtenus par les mêmes candidats en 2010.

\* Lecture : En 2012, les 11 candidats fictifs titulaires d'un DUT « Techniques de Commercialisation » ont candidaté sur 117 offres d'emploi de chargé de clientèle en banque-assurance. Dans 32,5% des cas, le candidat de référence, dépourvu d'activité extraprofessionnelle pendant ses études, a eu accès à un entretien d'embauche. En 2010, le taux de succès de ce même candidat s'élevait à 31,1%.

Le tableau 10 présente le nombre moyen de contacts des 11 candidats fictifs lorsque les employeurs ont retenu leur candidature.<sup>3</sup> En moyenne, un employeur intéressé par un candidat le contacte entre 1,2 et 2,2 fois, ce qui signifie que les candidats sont souvent contactés plus d'une fois par un même recruteur. Le nombre moyen de contacts des employeurs intéressés demeure toutefois, comme en 2010, relativement similaire pour les candidats fictifs au sein de chaque profession.

**Tableau 10 : Nombre moyen de contacts des recruteurs intéressés par les candidatures fictives en 2012**

	Banque		Informatique	
	Chargé de clientèle (diplôme: DUT)	Gestionnaire de patrimoine (diplôme: M2)	Informaticien (diplôme: DUT)	Développeur informatique (diplôme: M2)
Candidat de référence (aucune activité) [1]	1,63* (1,29)	1,50 (1,61)	1,47 (1,22)	1,56 (1,36)
Bénévole AFEV [2]	1,35 (1,29)	1,31 (1,45)	1,85 (1,25)	1,75 (1,75)
Bénévole entraîneur sportif [3]	1,65 (1,35)	1,58 (1,41)	1,55 (1,50)	1,90 (1,30)
Bénévole SGDF [4]	1,47 (1,20)	1,68 (1,56)	1,88 (1,47)	2,13 (1,45)
Bénévole CRF [5]	2,26 (1,36)	1,44 (1,68)	1,41 (1,43)	2,20 (1,65)
Candidat Acadomia [6]	1,60 (1,36)	1,44 (1,74)	1,61 (1,69)	1,78 (1,39)
Candidat BAFA [7]	1,42 (1,18)	1,31 (1,55)	1,26 (1,25)	2,09 (1,95)
Candidat compétences AFEV [8]	1,53	1,41	1,38	1,70
Bénévole AFEV compétences AFEV [9]	1,67	1,20	1,54	2,03
Candidat compétences entraîneur sportif [10]	1,43	1,33	1,64	1,69
Bénévole entraîneur sportif compétences entraîneur sportif [11]	1,56	1,26	1,70	1,67

Nous reportons entre parenthèses le nombre moyen de contacts de recruteurs pour les mêmes candidats en 2010.

\* Lecture : Dans la profession de chargé de clientèle, le candidat fictif de référence, dépourvu d'activité extraprofessionnelle pendant ses études, a été contacté en moyenne 1,63 fois par les recruteurs intéressés par sa candidature. En 2010, ce nombre moyen s'élevait à 1,29.

En comparant les chances de succès sur les mêmes offres d'emploi des différents candidats fictifs considérés deux à deux, nous mettons en évidence trois ensembles de résultats. En premier lieu, nous examinons, sur les données du testing de 2012, le succès relatif des candidats qui mentionnent dans leur CV des activités extraprofessionnelles, bénévoles ou non, pendant leurs études. Ensuite, nous évaluons si la présence explicite de compétences transversales dans le CV a un effet en 2012 sur les chances de succès d'un candidat, selon qu'il signale ou non avoir été bénévole. Enfin, nous comparons les chances de succès en 2010 et en 2012 d'un

<sup>3</sup> Lorsqu'un candidat fictif est contacté par un employeur, par téléphone ou par courrier électronique, suite à l'envoi de son CV, il n'y donne pas suite. Pour autant, certains employeurs particulièrement intéressés par une candidature recontactent plusieurs fois le même candidat. Le nombre de contacts à l'initiative de l'employeur fournit donc une mesure de l'intensité de son intérêt pour la candidature.

ensemble de mêmes candidats fictifs, ancien bénévoles ou non, pour examiner dans quelle mesure les pratiques de recrutement des entreprises ont évolué suite à l'Année Européenne du Bénévolat.

Les résultats sont donnés par secteur (banque-assurance et informatique), tout en contrôlant par le niveau de qualification, car c'est au niveau sectoriel, légèrement agrégé, que l'on constate des écarts statistiquement significatifs.

### **Effet de la mention des compétences redéployables acquises dans le cadre du bénévolat**

Nous comparons les chances de succès des sept types de candidats fictifs du testing de 2012, présentés dans le Tableau 4 : le candidat de référence qui ne fait mention d'aucune activité extraprofessionnelle pendant ses études et qui ne met pas en avant les compétences transversales dans son CV (candidat [1]), les anciens bénévoles de l'AFEV et d'une fédération sportive qui font mention de leurs activités de bénévolat passées dans une rubrique spécifique de leur CV (candidats [2] et [3]), les anciens bénévoles de ces deux mêmes associations qui mettent en avant les compétences transversales usuellement acquises dans ces associations et qui font mention de leurs activités de bénévolat passées parmi leurs expériences professionnelles (candidats [9] et [11]), et les candidats qui mettent en évidence dans leur CV des compétences transférables habituellement acquises par les bénévoles, sans indiquer dans quel cadre elles ont été acquises (candidats [8] et [10]).

Nous présentons dans les tableaux 11 et 12 les écarts corrigés de taux de succès et de nombre moyen de contacts des candidats, sur les mêmes offres d'emploi, ainsi que leur significativité statistique. Nous examinons si les chances de succès des candidats fictifs considérés deux à deux diffèrent significativement, toutes choses égales par ailleurs.<sup>4</sup>

Comme en 2010, les écarts entre les taux de succès des différents candidats fictifs sont de très faibles amplitudes, entre 0 et 4 points de pourcentage, selon les candidats et le secteur d'activité considérés, et aucun de ces écarts n'est statistiquement significatif (Tableau 11). Ce résultat suggère que les recruteurs considèrent ces différentes candidatures comme globalement comparables les unes avec les autres. Ainsi, il semble que, dans la décision d'inviter ou non les candidats à un entretien, les caractéristiques que nous avons homogénéisées dans toutes ces candidatures prévalent (sexe, origine, âge, lieu de résidence dans Paris *intramuros*, diplôme, expérience, compétences techniques propres à la profession considérée, etc.). En particulier, quel que soit le secteur d'activité, banque-assurances ou informatique, le taux d'accès aux entretiens d'embauche d'un ancien bénévole n'est significativement pas différent selon qu'il met en avant dans son CV les compétences transversales

---

<sup>4</sup> Comme sur les données de 2010, 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 11 candidats. 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 compatibles avec la durée de l'expérience. En effet, pour les dernières offres d'emploi testées, à la fin du mois de juillet, le calendrier de l'expérience a laissé moins de temps aux recruteurs pour contacter les candidats fictifs. Les corrections apportées prennent enfin en considération l'effet lié à l'ordre d'envoi des 11 CV qui pourrait avoir un impact sur l'ordre de réponse des recruteurs et donc sur les taux de réponses positives.

redéployables en entreprise qu'il a acquises dans son association, ou qu'il indique seulement cette expérience dans une rubrique spécifique en décrivant les missions accomplies.

Plus généralement, l'explicitation de compétences transversales est sans effet significatif sur les chances de succès d'un candidat, bénévole ou non. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce résultat. Tout d'abord, les compétences mentionnées dans les CV des candidats fictifs peuvent être considérées comme trop générales par les recruteurs. Ensuite, il est possible que les employeurs estiment qu'un trop grand nombre de candidats se prévalent de ce type de compétences, pour qu'elles soient discriminantes. Enfin, un CV constitue l'exposé synthétique d'un ensemble de caractéristiques objectives et certifiables (formation, compétences techniques, expérience, activités extraprofessionnelles) sur la base duquel le recruteur évalue l'adéquation du candidat à l'emploi offert ; une raison possible à l'absence de valorisation par les recruteurs de ce type de compétences transversales peut tenir au fait qu'ils les considèrent comme trop subjectives et qu'ils considèrent plus pertinent de sélectionner les candidats sur la base de caractéristiques objectives.

Pour autant, une fois qu'un recruteur dans la banque-assurances a sélectionné la candidature d'un ancien bénévole de l'AFEV, il cherchera à rentrer en contact avec lui avec plus de persévérance si celui-ci a mis en avant les compétences transversales qu'il a développées dans le cadre de son bénévolat (Tableau 12). En effet, l'ancien bénévole de l'AFEV qui explicite ses compétences fait l'objet d'un nombre moyen de contacts un peu plus important que celui qui indique seulement les missions accomplies dans le cadre de son bénévolat dans une rubrique spécifique de son CV. Ce résultat n'est toutefois pas significatif dans le secteur de l'informatique. Par ailleurs, cette préférence différenciée selon le secteur d'activité tend à s'inverser lorsqu'on considère l'ancien bénévole d'une fédération sportive.

Les préférences des recruteurs n'apparaissent pas différentes dans le secteur public et dans le secteur privé (Tableau 13). Dans ces deux secteurs, les taux d'accès aux entretiens d'embauche des candidats fictifs ne diffèrent pas selon qu'ils mettent ou non en avant des compétences transversales dans leur CV, ou selon qu'ils précisent ou non, le cas échéant, le cadre dans lequel elles ont été acquises. Toutefois, dans le secteur public, les recruteurs qui ont sélectionné la candidature de l'ancien bénévole de l'AFEV qui détaille les activités qu'il a réalisées dans cette association et celle de l'ancien bénévole de cette même association qui met en évidence les compétences transversales qu'il y a acquises, cherchent à rentrer en contact avec le second avec un peu plus de persévérance.

**Tableau 11 : Effet de la mention des compétences transversales dans un CV  
sur les taux de succès pour l'obtention d'un entretien en 2012, 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
Les chances d'accès à l'emploi d'un candidat varient-t-elle selon qu'il met ou non en avant en début de CV un ensemble de compétences transversales sans préciser dans quel cadre celles-ci auraient été acquises ?	Candidat compétences AFEV – Candidat de référence [8] – [1]	1,90*	0,36	1,23	0,74	3,58	0,18
	Candidat compétences ent. sport. – Candidat de référence [10] – [1]	2,05	0,32	1,90	0,60	3,36	0,20
Les chances d'accès à l'emploi d'un ancien bénévole varient-t-elles selon qu'il met en avant en début de CV un ensemble de compétences transversales acquises dans le cadre de son bénévolat ou qu'il précise seulement les missions réalisées dans ce cadre dans une rubrique spéciale ?	Bénévole AFEV compétences AFEV - Bénévole AFEV [9] – [2]	-1,91	0,36	3,18	0,39	-2,17	0,41
	Bénévole ent. sport. compétences ent. sport. - Bénévole ent. sport [11] – [3]	-1,03	0,62	-4,65	0,21	0,98	0,71
Les employeurs valorisent-ils différemment un ensemble de compétences transversales mis en avant dans un CV selon que le candidat qui s'en prévaut fait ou non mention d'activités de bénévolat passées ?	Bénévole AFEV compétences AFEV - Candidat compétences AFEV [9] – [8]	0,84	0,69	3,80	0,35	-0,19	0,94
	Bénévole ent. sport. compétences ent. sport. - Candidat compétences ent. sport. [11] – [10]	-0,04	0,99	-4,65	0,21	1,85	0,49

\* Lecture : Le taux de succès du candidat fictif qui met en avant dans son CV des compétences transversales usuellement développées à l'AFEV, sans indiquer dans quel cadre elles ont été développées, est supérieur de 1,90 point de pourcentage à celui du candidat qui n'a exercé aucune activité extraprofessionnelle pendant son cursus universitaire et qui ne fait mention d'aucune compétence transversale dans son CV. 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, tendant vers 1, plus le risque est grand de conclure à tort que l'écart est différent de zéro. On considère habituellement 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 12 : Effet de la mention des compétences transversales dans un CV  
sur le nombre moyen de contacts de recruteurs en 2012, 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
Le nombre moyen de contacts émanant des recruteurs intéressés par un candidat varie-t-il selon qu'il met ou non en avant en début de CV un ensemble de compétences transversales sans préciser dans quel cadre celles-ci ont été acquises ?	Candidat compétences AFEV – Candidat de référence [8] – [1]	-0,03*	0,805	-0,20	0,1664	0,03	0,8503
	Candidat compétences ent. sport. – Candidat de référence [10] – [1]	-0,04	0,7312	-0,13	0,3501	0,05	0,7736
Le nombre moyen de contacts émanant des recruteurs intéressés par un ancien bénévole varie-t-il selon qu'il met en avant en début de CV un ensemble de compétences transversales acquises dans le cadre de son bénévolat ou qu'il précise seulement les missions réalisées dans ce cadre dans une rubrique spéciale ?	Bénévole AFEV compétences AFEV - Bénévole AFEV [9] – [2]	0,13	0,258	<b>0,28</b>	<b>0,0522</b>	0,18	0,3042
	Bénévole ent. sport. compétences ent. sport. - Bénévole ent. sport [11] – [3]	<b>-0,19</b>	<b>0,1049</b>	-0,07	0,6229	-0,27	0,1237
Les employeurs valorisent-ils différemment un ensemble de compétences transversales mis en avant dans un CV selon que le candidat qui s'en prévaut fait ou non mention d'activités de bénévolat passées ?	Bénévole AFEV compétences AFEV - Candidat compétences AFEV [9] – [8]	0,17	0,161	0,18	0,259	0,25	0,1411
	Bénévole ent. sport. compétences ent. sport. - Candidat compétences ent. sport. [11] – [10]	-0,06	0,5946	0,04	0,7899	-0,19	0,3056

\* Lecture : Le nombre moyen de contacts reçus par le candidat fictif qui met en avant dans son CV des compétences transversales usuellement développées à l'AFEV, sans indiquer dans quel cadre elles ont été acquises, est supérieur de 0,03 contact à celui du candidat qui n'a exercé aucune activité extraprofessionnelle pendant son cursus universitaire et qui ne fait mention d'aucune compétence transversale dans son CV. Cet écart n'est toutefois pas significativement différent de zéro. On ne peut donc pas considérer que le nombre de contacts émanant des recruteurs intéressés par ces deux candidatures est significativement différent, 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, tendant vers 1, plus le risque est grand de conclure à tort que l'écart est différent de zéro, On considère habituellement 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 13 : Comparaison des chances succès dans le secteur public et le secteur privé pour les candidats fictifs de l'informatique toutes choses égales par ailleurs, en 2012, selon qu'ils mettent ou non en évidence dans leur CV des compétences transversales**

Effet mesuré (données de 2012) Ecart en points de pourcentage	Comparaison deux à deux toutes choses égales par ailleurs	Secteur public				Secteur privé			
		Taux de succès		Nombre de contacts		Taux de succès		Nombre de contacts	
		Ecart	Probabilité critique	Ecart	Probabilité critique	Ecart	Probabilité critique	Ecart	Probabilité critique
Les chances d'accès à l'emploi d'un candidat dans le secteur public ou dans le secteur privé varient-t-elle selon qu'il met ou non en avant en début de CV un ensemble de compétences transversales sans préciser dans quel cadre celles-ci auraient été acquises ?	Candidat compétences AFEV – Candidat de référence [8] – [1]	8,59*	0,292	0,49**	0,427	3,03	0,280	0,01	0,938
	Candidat compétences ent. sport. – Candidat de référence [10] – [1]	3,51	0,666	0,28	0,626	3,33	0,234	0,04	0,828
Les chances d'accès à l'emploi d'un ancien bénévole dans le secteur public ou dans le secteur privé varient-t-elles selon qu'il met en avant en début de CV un ensemble de compétences transversales acquises dans le cadre de son bénévolat ou qu'il précise seulement les missions réalisées dans ce cadre dans une rubrique spéciale ?	Bénévole AFEV compétences AFEV - Bénévole AFEV [9] – [2]	-9,40	0,234	<b>1,19</b>	<b>0,045</b>	-1,52	0,592	0,13	0,473
	Bénévole ent. sport. compétences ent. sport. - Bénévole ent. sport [11] – [3]	-5,00	0,544	-0,24	0,572	1,33	0,636	-0,28	0,131
Les employeurs du secteur public ou du secteur privé valorisent-ils différemment un ensemble de compétences transversales mis en avant dans un CV selon que le candidat qui s'en prévaut fait ou non mention d'activités de bénévolat passées ?	Bénévole AFEV compétences AFEV - Candidat compétences AFEV [9] – [8]	-6,45	0,413	0,08	0,896	0,51	0,853	0,27	0,137
	Bénévole ent. sport. compétences ent. sport.-Candidat compétences ent. sport. [11] – [10]	5,78	0,479	-0,51	0,271	1,08	0,705	-0,16	0,390

Lecture : \* Dans le secteur public, le taux de succès du candidat fictif qui met en avant dans son CV des compétences transversales usuellement développées à l'AFEV, sans indiquer dans quel cadre elles ont été acquises est supérieur de 8,59 points de pourcentage à celui du candidat qui n'a exercé aucune activité extraprofessionnelle pendant son cursus universitaire et qui ne fait mention d'aucune compétence transversale dans son CV. Cet écart n'est toutefois pas significativement différent de zéro. On ne peut donc pas considérer que dans le secteur public, les taux de succès de ces deux candidats sont différents, toutes choses étant égales par ailleurs.

\*\* Dans le secteur public, le nombre moyen de contacts reçus par le candidat fictif qui met en avant dans son CV des compétences transversales usuellement développées à l'AFEV, sans indiquer dans quel cadre elles ont été développées est supérieur de 0,49 à celui du candidat de référence qui n'a exercé aucune activité extraprofessionnelle pendant son cursus universitaire et qui ne fait mention d'aucune compétence transversale dans son CV. Cet écart n'est toutefois pas significativement différent de zéro. On ne peut donc pas considérer que les nombres de contacts émanant des recruteurs intéressés par ces deux candidatures sont 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 habituellement 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.

Dans le secteur public, nous disposons de relativement peu d'observations. Pour qu'un écart soit statistiquement significatif, il faut donc qu'il soit particulièrement élevé.

### **Comparaison des pratiques de recrutement vis-à-vis des candidats fictifs du testing en 2010 et 2012**

Nous comparons tout d'abord les chances d'accès aux entretiens d'embauche en 2012. Le Tableau 14 présente les écarts corrigés entre les taux de succès des candidats fictifs en 2012, considérés deux à deux, toutes choses égales par ailleurs. Les écarts entre les taux de succès des différents candidats fictifs sont de faible ampleur, de l'ordre de 0 à 7 points de pourcentage, selon les candidats et le secteur considérés. Ce résultat suggère là encore que les employeurs considèrent ces candidatures comme globalement similaires et qu'ils sélectionnent en premier lieu sur la base des caractéristiques homogénéisées dans ces candidatures.

Quelques différences apparaissent toutefois significatives dans le seul secteur de l'informatique. Les candidats qui mentionnent dans leur CV des activités extraprofessionnelles passées, bénévoles ou non, tendent à être favorisés par rapport à la candidature du candidat de référence. Cette préférence relative apparaît toutefois moins marquée pour l'ancien entraîneur sportif et pour le candidat titulaire du BAFA qui a exercé des activités rémunérées d'encadrement d'activités extrascolaires pour des groupes d'enfants.

De plus, lorsque les candidats sont sélectionnés pour un entretien d'embauche, les recruteurs du secteur de l'informatique ont tendance à joindre avec un peu plus de persévérance les candidats qui affichent une activité extraprofessionnelle passée dans leur CV. Cette préférence n'est toutefois statistiquement significative que pour les anciens bénévoles Scouts et Guides de France ou de la Croix Rouge (Tableau 15). Dans la banque en revanche, les candidats qui font mention d'une activité extraprofessionnelle pendant leurs études tendent à être contactés avec un peu moins de persévérance que le candidat de référence. Ce résultat se vérifie en particulier pour l'ancien bénévole de l'AFEV. Une exception concerne l'ancien bénévole de la Croix Rouge qui est significativement plus contacté que le candidat de référence dans les deux secteurs considérés.

Tableau 14 : Comparaison des taux de succès pour l'obtention d'un entretien, toutes choses égales par ailleurs, en 2012

Effet mesuré (données de 2012) (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 ?	Bénévole AFEV-Candidat de référence ([2]-[1])	<b>4,65*</b>	<b>0,03</b>	1,85	0,61	<b>5,56</b> (-3,62)	<b>0,04</b> (0,07)
	Bénévole entraîneur sportif-Candidat de référence ([3]-[1])	3,04	0,14	1,89	0,59	4,23 (-3,97)	0,11 (0,05)
	Bénévole SGDF-Candidat de référence ([4]-[1])	<b>4,31</b>	<b>0,04</b>	0,22	0,95	<b>6,80</b>	<b>0,01</b>
	Bénévole Croix Rouge-Candidat de référence ([5]-[1])	<b>4,31</b>	<b>0,04</b>	0,22%	0,95	<b>6,80</b>	<b>0,01</b>
Un employeur valorise-t-il les compétences acquises dans le cadre d'une activité rémunérée exercée pendant les études ?	Candidat Acadomia-Candidat de référence ([6]-[1])	2,11 (-3,34)	0,31 (0,04)	-2,89	0,43	<b>5,94</b> (-5,68)	<b>0,03</b> (0,06)
	Candidat BAFA-Candidat de référence ([7]-[1])	1,68 (-2,71)	0,42 (0,09)	0,21	0,95	2,78 (-4,64)	0,29 (0,02)
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 ?	Bénévole AFEV-Candidat Acadomia ([2]-[6])	2,53	0,22	4,74	0,19	-0,38	0,89
	Bénévole AFEV-Candidat BAFA ([2]-[7])	2,97	0,15	1,64	0,65	2,78	0,29
	Bénévole Entraîneur sportif-Candidat BAFA ([3]-[7])	1,36	0,51	1,68	0,64	1,45	0,58
	Bénévole SGDF-Candidat BAFA ([4]-[7])	2,64	0,20	0,00	1,00	4,03	0,13

\* Lecture : Le taux de succès du candidat fictif ayant eu des activités de bénévolat à l'AFEV pendant ses études est supérieur de 4,65 points de pourcentage à celui du candidat qui n'a exercé aucune activité extraprofessionnelle pendant son cursus universitaire. Cet écart est significativement différent de zéro. On peut donc considérer que les taux de succès de ces deux candidats sont différents, toutes choses étant égales par ailleurs, celui de l'ancien bénévole de l'AFEV excédant celui du candidat de référence.

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 habituellement 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.

Nous reportons, pour mémoire, entre parenthèses, les résultats du testing de 2010 lorsque les écarts considérés étaient statistiquement significativement différents de zéro.

Tableau 15 : Comparaison du nombre moyen de contacts, toutes choses égales par ailleurs, en 2012

Effet mesuré (données de 2012)	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 ?	Bénévole AFEV-Candidat de référence ([2]-[1])	0,01*	0,96	<b>-0,29</b>	<b>0,05</b>	0,11 (0,34)	0,55 (0,02)
	Bénévole entraîneur sportif-Candidat de référence ([3]-[1])	0,09	0,48	-0,02	0,87	0,14	0,44
	Bénévole SGDF-Candidat de référence ([4]-[1])	<b>0,27</b>	<b>0,02</b>	-0,18	0,21	<b>0,47</b>	<b>0,01</b>
	Bénévole Croix Rouge-Candidat de référence ([5]-[1])	<b>0,44</b>	<b>0,00</b>	<b>0,42</b>	<b>0,00</b>	<b>0,43</b>	<b>0,02</b>
Un employeur valorise-t-il les compétences acquises dans le cadre d'une activité rémunérée exercée pendant les études ?	Candidat Acadomia-Candidat de référence ([6]-[1])	-0,01	0,92	-0,11	0,46	0,07	0,71
	Candidat BAFA-Candidat de référence ([7]-[1])	0,01	0,94	-0,12	0,42	0,05 (0,52)	0,78 (0,00)
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 ?	Bénévole AFEV-Candidat Acadomia ([2]-[6])	0,02	0,88	-0,19	0,20	0,04	0,83
	Bénévole AFEV-Candidat BAFA ([2]-[7])	0,00	0,98	-0,17	0,21	0,06	0,73
	Bénévole Entraîneur sportif-Candidat BAFA ([3]-[7])	0,08	0,52	0,10	0,49	0,09 (-0,59)	0,62 (0,00)
	Bénévole SGDF-Candidat BAFA ([4]-[7])	<b>0,26</b>	<b>0,03</b>	-0,06	0,65	<b>0,42</b> (-0,48)	<b>0,02</b> (0,00)

\* Lecture : Le nombre moyen de contacts reçus par le candidat fictif ayant eu des activités de bénévolat à l'AFEV pendant ses études est supérieur de 0,01 appel à celui du candidat de référence qui n'a exercé aucune activité extraprofessionnelle pendant son cursus universitaire. Cet écart n'est toutefois pas significativement différent de zéro. On ne peut donc pas considérer que les nombres de contacts émanant des recruteurs intéressés par ces deux candidatures sont 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 habituellement 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.

Nous reportons, pour mémoire, entre parenthèses, les résultats du testing de 2010 lorsque les écarts considérés étaient statistiquement significativement différents de zéro.

En comparant les données de 2010 et de 2012, nous examinons ensuite si une évolution significative peut être mise en évidence. La comparaison des taux de succès relatifs des anciens bénévoles en 2010 et 2012 permet d'examiner dans quelle mesure les pratiques des recruteurs ont changé suite à l'Année Européenne du Bénévolat. L'évolution de la conjoncture entre 2010 et 2012 qui peut affecter l'accès à l'emploi des candidats, bénévoles ou non, est, quant à elle, neutralisée par une approche en différence de différences (Annexe 4). Nous comparons ici l'accès aux entretiens d'embauche des candidats présents dans les deux campagnes de testing. Les anciens bénévoles considérés font tous mention de leurs activités de bénévolat passées dans une rubrique spécifique de leur CV, en décrivant les missions qu'ils ont accomplies dans ce cadre. Aucun ne met en avant de compétence transversale et redéployable qu'il aurait développée dans son association. L'évolution relative des chances d'accès à un entretien d'embauche entre 2010 et 2012 est présentée dans le Tableau 16.

Dans le secteur de la banque, les préférences des recruteurs sont restées similaires entre 2010 et 2012 : tous les candidats ont des chances de succès comparables. Dans l'informatique, en revanche, elles ont évolué. En 2010, le candidat de référence avait plus de chances de recevoir une proposition d'entretien que les anciens bénévoles. L'ancien entraîneur sportif et l'ancien bénévole de l'AFEV étaient alors pénalisés avec un écart de l'ordre de 3 ou 4 points de pourcentage, et statistiquement significatif. En 2012, en revanche, les anciens bénévoles ont des taux de succès un peu plus élevés que le candidat de référence. Cette prime en leur faveur, de l'ordre de 4 à 7 points de pourcentage, est statistiquement significative, mais dans une moindre mesure pour l'ancien entraîneur sportif. Les chances de succès relatives des anciens bénévoles ont donc progressé de l'ordre de 7 à 9 points de pourcentage entre 2010 et 2012 dans l'informatique ; cette progression apparaît moindre pour l'ancien bénévole de la Croix Rouge Française.<sup>5</sup> Les candidats fictifs faisant mention d'activités extraprofessionnelles passées dans un cadre rémunéré (BAFA et Acadomia) étaient également pénalisés dans l'informatique relativement au candidat de référence en 2010. Cet écart, statistiquement significatif, était de l'ordre de 4 à 6 points de pourcentage. Dans ce secteur, en 2012, ces candidats ont désormais les mêmes chances de succès que le candidat de référence. Mais contrairement aux anciens bénévoles, ils ne bénéficient pas d'une prime significative. Les recruteurs ne les considèrent donc pas différemment du candidat de référence. Il apparaît ainsi qu'en 2012, la mention d'activités extraprofessionnelles dans le CV d'un candidat à l'emploi dans l'informatique n'est plus pénalisée et qu'elle est même valorisée lorsqu'il s'agit d'activités de bénévolat.

Parallèlement, en 2010, nous avons constaté que dans l'informatique, les recruteurs intéressés par la candidature de l'ancien bénévole de l'AFEV avaient cherché à entrer en contact avec ce candidat avec un peu plus de persévérance. Nous constatons un phénomène similaire en 2012 avec les candidatures de l'ancien bénévole chez les Scouts et Guides de France et l'ancien bénévole de la Croix Rouge. Globalement, le nombre moyen d'appels pour ces deux anciens bénévoles fictifs a progressé entre 2010 et 2012 relativement au candidat de référence (Tableau 17).

---

<sup>5</sup> L'augmentation des chances relatives des anciens bénévoles entre 2010 et 2012 ne peut être induit ni par une détérioration de la qualité du CV du candidat de référence en 2012 (puisque nous avons alterné les supports de CV en cours d'expérimentation et que le support utilisé est contrôlé dans les régressions), ni par un effet de changement de la conjoncture économique (puisque nous retenons une approche en différence de différences).

**Tableau 16 : Evolution des chances relatives d'accès à l'emploi des candidats fictifs entre 2010 et 2012**

Effet mesuré	Différences de différences (en points de pourcentage)	Ensemble		Banque		Informatique	
		Différence de différences	Probabilité Critique	Différence de différences	Probabilité Critique	Différence de différences	Probabilité Critique
Les chances d'accès à l'emploi des anciens bénévoles ont-elles évolué entre 2010 et 2012, relativement à celles du candidat de référence qui ne fait pas mention d'activité extraprofessionnelle passée ?	[AFEV 2012–Référence 2012]-[AFEV 2010–Référence 2010]	<b>5,22</b>	<b>0,0442</b>	-0,17	0,9689	<b>8,53</b>	<b>0,011</b>
	[SGDF 2012–Référence 2012]-[AFEV 2010–Référence 2010]	3,59	0,1668	-4,65	0,297	<b>8,11</b>	<b>0,0137</b>
	[Ent. Sport. 2012–Référence 2012]-[Ent. Sport. 2010–Référence 2010]	3,40	0,1892	-1,06	0,8098	<b>6,80</b>	<b>0,043</b>
	[CRF 2012–Référence 2012]-[CRF 2010–Référence 2010]	2,57	0,3195	-0,14	0,974	5,38	0,1046
Les chances d'accès à l'emploi des candidats ayant exercé des activités rémunérées pendant leurs études ont-elles évolué entre 2010 et 2012, relativement à celles du candidat de référence qui ne fait pas mention d'activité extraprofessionnelle passée ?	[Acadomia 2012–Référence 2012]-[Acadomia 2010–Référence 2010]	4,18	<b>0,1085</b>	-2,90	0,5196	<b>9,19</b>	<b>0,0062</b>
	[BAFA 2012–Référence 2012]-[BAFA 2010–Référence 2010]	3,53	0,1732	-1,20	0,7873	<b>7,50</b>	<b>0,0239</b>
Les chances d'accès à l'emploi des anciens bénévoles ont-elles évolué entre 2010 et 2012, relativement à celles des candidats qui ont exercé des activités comparables mais rémunérées pendant leurs études ?	[AFEV 2012–Acadomia 2012]-[AFEV 2010– Acadomia 2010]	1,04	0,686	2,74	0,5375	-0,66	0,8416
	[AFEV 2012–BAFA 2012]-[AFEV 2010– BAFA 2010]	1,69	0,5107	1,03	0,8169	1,03	0,7554
	[SGDF 2012–BAFA 2012]-[AFEV 2010–BAFA 2010]	0,06	0,9815	-3,45	0,4343	0,62	0,8525
	[Ent. Sport. 2012–BAFA 2012]-[Ent. Sport. 2010–BAFA 2010]	-0,12	0,9616	0,14	0,974	-0,70	0,8324

\* Lecture : On examine ici si l'écart entre les chances d'accès à l'emploi de l'ancien bénévole et du candidat de référence diffère en 2010 et en 2012. Entre ces deux années, toutes choses étant égales par ailleurs, globalement, les chances relatives du candidat AFEV ont progressé de 5,22 points de pourcentage, relativement à celles du candidat de référence. Cet écart est statistiquement significativement de zéro.

Remarque : La probabilité critique correspond à la probabilité de rejeter à tort l'hypothèse nulle selon laquelle la différence de différences est nulle, Ainsi, plus la probabilité critique est élevée, tendant vers 1, plus le risque est grand de conclure à tort que la différence est différente de zéro, On considère habituellement qu'une différence est significativement différente de zéro quand la probabilité critique qui lui est associée est inférieure à 0,10 (soit 10%). Les différences significativement différentes de zéro sont reportées en gras dans le tableau.

**Tableau 17 : Evolution du nombre moyen d'appels pour les candidats fictifs entre 2010 et 2012**

Effet mesuré	Différences de différences	Ensemble		Banque		Informatique	
		Différence de différences	Probabilité Critique	Différence de différences	Probabilité Critique	Différence de différences	Probabilité Critique
Le nombre moyen de contacts émanant des recruteurs intéressés par les anciens bénévoles a-t-il évolué entre 2010 et 2012, relativement à celui du candidat de référence qui ne fait pas mention d'activité extraprofessionnelle passée ?	[AFEV 2012–Référence 2012]-[AFEV 2010–Référence 2010]*	-0,08*	0,6007	-0,17	0,3274	-0,18	0,5004
	[SGDF 2012–Référence 2012]-[AFEV 2010–Référence 2010]	<b>0,40</b>	<b>0,0092</b>	0,00	0,9826	<b>0,65</b>	<b>0,0105</b>
	[Ent. Sport. 2012–Référence 2012]-[Ent. Sport. 2010–Référence 2010]	0,19	0,225	0,05	0,7627	0,26	0,3362
	[CRF 2012–Référence 2012]-[CRF 2010–Référence 2010]	<b>0,40</b>	<b>0,0081</b>	-0,17	0,3274	0,36	0,1574
Le nombre moyen de contacts émanant des recruteurs intéressés par des candidats ayant exercé des activités rémunérées pendant leurs études a-t-il évolué entre 2010 et 2012, relativement à celui du candidat de référence qui ne fait pas mention d'activité extraprofessionnelle passée ?	[Acadomia 2012–Référence 2012]-[Acadomia 2010–Référence 2010]	-0,07	0,6411	-0,14	0,4104	-0,08	0,7669
	[BAFA 2012–Référence 2012]-[BAFA 2010–Référence 2010]	-0,14	0,379	-0,02	0,9056	-0,40	0,1318
Le nombre moyen de contacts émanant des recruteurs intéressés par des anciens bénévoles a-t-il évolué entre 2010 et 2012, relativement à celui des candidats qui ont exercé des activités comparables mais rémunérées pendant leurs études ?	[AFEV 2012–Acadomia 2012]-[AFEV 2010– Acadomia 2010]	-0,01	0,9603	-0,02	0,9044	-0,10	0,7131
	[AFEV 2012–BAFA 2012]-[AFEV 2010– BAFA 2010]	0,06	0,7077	-0,14	0,392	0,22	0,4048
	[SGDF 2012–BAFA 2012]-[AFEV 2010–BAFA 2010]	<b>0,54</b>	<b>0,0005</b>	0,02	0,9199	<b>1,05</b>	<b>0,0001</b>
	[Ent. Sport. 2012–BAFA 2012]-[Ent. Sport. 2010–BAFA 2010]	0,32	0,0349	0,07	0,6625	<b>0,65</b>	<b>0,0143</b>

\* Lecture : On examine ici si l'écart entre le nombre moyen d'appels émanant des recruteurs intéressés par l'ancien bénévole et par le candidat de référence diffère en 2010 et en 2012. Entre ces deux années, toutes choses étant égales par ailleurs, le nombre d'appels moyen pour l'ancien bénévole de l'AFEV relativement à celui du candidat de référence a eu tendance à diminuer. Mais ce résultat n'est pas statistiquement significatif. Aussi, on peut en conclure que les nombres d'appels moyens dont ont bénéficié ces deux candidats sont restés similaires en 2010 et 2012.

Remarque : La probabilité critique correspond à la probabilité de rejeter à tort l'hypothèse nulle selon laquelle la différence de différences est nulle, Ainsi, plus la probabilité critique est élevée, tendant vers 1, plus le risque est grand de conclure à tort que la différence est différente de zéro, On considère habituellement qu'une différence est significativement différente de zéro quand la probabilité critique qui lui est associée est inférieure à 0,10 (soit 10%). Les différences significativement différentes de zéro sont reportées en gras dans le tableau.

Une première explication possible à l'augmentation entre 2010 et 2012 des chances relatives des candidats faisant mention d'une activité extraprofessionnelle passée, qu'elle soit bénévole ou non, pourrait tenir à un changement dans la composition des entreprises du secteur informatique qui ont été testées. En particulier, il est possible que les recruteurs du secteur public réservent une valorisation particulière à la mention d'activités extraprofessionnelle dans un CV. Auquel cas, la présence d'offres d'emploi émanant de ce secteur dans notre échantillon pourrait avoir un effet sur nos résultats globaux. Nous comparons donc les chances de succès des candidats fictifs de l'informatique en 2012, selon qu'ils ont candidaté dans le secteur public ou dans le secteur privé.

Le Tableau 18 présente les écarts corrigés entre les chances de succès des candidats fictifs, considérés deux à deux, toutes choses égales par ailleurs, en distinguant le secteur public et le secteur privé. Nous disposons de peu d'observations pour le secteur public car le nombre d'offres d'emploi correspondant au profil de nos candidats fictifs de l'informatique était limité. Les écarts constatés portent donc sur peu d'offres d'emploi. L'ancien bénévole de la Croix Rouge et le candidat BAFA y ont des chances de succès plus élevées que le candidat de référence, toutes choses étant égales par ailleurs. Dans le secteur privé, les recruteurs n'ont pas de préférence marquée pour ces deux candidats, relativement au candidat de référence. En revanche, les anciens bénévoles de l'AFEV, des Scouts et Guides de France, l'ancien entraîneur sportif bénévole et le candidat Acadomia ont significativement plus de succès que le candidat de référence dans ce secteur. Les écarts de taux de succès en leur faveur sont toutefois de faible ampleur, de l'ordre de 5 à 7 points de pourcentage. Ce résultat suggère à nouveau que les employeurs considèrent l'ensemble de ces candidatures fictives comme globalement similaires et qu'ils sélectionnent en premier lieu sur la base des caractéristiques que nous avons homogénéisées. Pour autant, ils octroient une légère prime aux candidatures qui mentionnent des activités extraprofessionnelles passées, qu'elles se soient ou non déroulées dans un cadre bénévole.

Les résultats que nous trouvons en 2012 en faveur des candidats qui font mention d'activités extraprofessionnelles passées dans leur CV ne semblent donc pas liés à une composition différente de l'échantillon des entreprises testées, avec la présence d'institutions publiques dans la seconde campagne de testing. Nous trouvons en effet que globalement, celles-ci tendent à privilégier ce type de candidats plutôt que le candidat de référence, tout comme les entreprises du secteur privé.

**Tableau 18 : Comparaison des chances succès dans le secteur public et le secteur privé pour les candidats fictifs de l'informatique  
toutes choses égales par ailleurs, en 2012  
(Taux de succès et nombre moyen de contacts)**

Effet mesuré (données de 2012) Ecart en points de pourcentage	Comparaison deux à deux toutes choses égales par ailleurs	Secteur public				Secteur privé			
		Taux de succès		Nombre de contacts		Taux de succès		Nombre de contacts	
		Ecart	Probabilité critique	Ecart	Probabilité critique	Ecart	Probabilité critique	Ecart	Probabilité critique
Les employeurs du secteur public ou privé considèrent-ils différemment les candidatures d'un ancien bénévole et d'un candidat qui n'aurait eu aucune activité extraprofessionnelle pendant ses études ?	Bénévole AFEV-Candidat de référence ([2]-[1])	11,54*	0,161	-0,62**	0,243	<b>5,06</b>	<b>0,074</b>	0,15	0,416
	Bénévole Entraîneur sportif-Candidat de référence ([3]-[1])	5,06	0,529	-0,12	0,830	<b>6,81</b>	<b>0,015</b>	<b>0,50</b>	<b>0,006</b>
	Bénévole SGDF-Candidat de référence ([4]-[1])	-0,68	0,933	-0,03	0,965	<b>5,16</b>	<b>0,068</b>	<b>0,45</b>	<b>0,017</b>
	Bénévole Croix Rouge-Candidat de référence ([5]-[1])	<b>14,28</b>	<b>0,073</b>	0,00	0,993	3,08	0,279	0,16	0,397
Les employeurs du secteur public ou privé valorisent-ils les compétences acquises dans le cadre d'une activité rémunérée exercée pendant les études ?	Candidat Acadomia-Candidat de référence ([6]-[1])	11,84	0,143	-0,13	0,831	<b>5,44</b>	<b>0,053</b>	0,08	0,690
	Candidat BAFA-Candidat de référence ([7]-[1])	<b>15,66</b>	<b>0,053</b>	-0,22	0,667	1,70	0,541	0,07	0,726
Les employeurs du secteur public ou privé valorisent-ils 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 ?	Bénévole AFEV-Candidat Acadomia ([2]-[6])	-0,29	0,971	-0,50	0,326	-0,39	0,892	0,07	0,690
	Bénévole AFEV-Candidat BAFA ([2]-[7])	-4,12	0,607	-0,40	0,316	3,36	0,227	0,09	0,631
	Bénévole Entraîneur sportif-Candidat BAFA ([3]-[7])	-1,38	0,865	0,23	0,536	1,38	0,625	0,09	0,617
	Bénévole SGDF-Candidat BAFA ([4]-[7])	-10,61	0,194	0,10	0,817	<b>5,11</b>	<b>0,067</b>	<b>0,44</b>	<b>0,017</b>

Lecture : \* Dans le secteur public, le taux de succès du candidat fictif ayant eu des activités de bénévolat à l'AFEV pendant ses études est supérieur de 11,54 points 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 ne peut donc pas considérer que dans le secteur public, les taux de succès de ces deux candidats sont différents, toutes choses étant égales par ailleurs. En revanche, dans le secteur privé, l'écart est significatif, l'ancien bénévole de l'AFEV a un taux de succès excédant de 5 points de pourcentage celui du candidat de référence.

\*\* Dans le secteur public, le nombre moyen de contacts reçus par le candidat fictif ayant eu des activités de bénévolat à l'AFEV pendant ses études est inférieur de 0,62 à celui du candidat de référence qui n'a exercé aucune activité extraprofessionnelle pendant son cursus universitaire. Cet écart n'est toutefois pas significativement différent de zéro. On ne peut donc pas considérer que les nombres de contacts émanant des recruteurs intéressés par ces deux candidatures sont différents, toutes choses étant égales par ailleurs, dans le secteur public.

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 habituellement 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.

Dans le secteur public, nous disposons de relativement peu d'observations. Pour qu'un écart soit statistiquement significatif, il faut donc qu'il soit particulièrement élevé.

Une deuxième explication possible peut tenir à la présence d'idiosyncrasies dans les résultats de 2010 ou dans ceux de 2012. Il est possible que les résultats obtenus pour les candidats faisant mention d'activités extraprofessionnelles passées, défavorables en 2010 et favorables en 2012, tiennent à une composition aléatoire particulière de l'échantillon des entreprises testées, qui serait non représentative des pratiques de recrutement dans ce secteur, l'une de ces deux années.

Une troisième explication possible est liée à un changement dans les pratiques de recrutement dans l'informatique, entre 2010 et 2012. Dans ce cas, le comportement des employeurs en situation de recruter correspondrait désormais davantage aux perceptions relativement positives vis-à-vis du bénévolat qu'ils déclaraient en 2010 dans le cadre d'entretiens qualitatifs (cf. Barbusse et al. [2011]). En particulier, il est possible que la campagne de communication réalisée par les associations dans le cadre de l'Année Européenne du Bénévolat ait contribué à ce changement de perception des employeurs. Mais dans le cadre de notre évaluation quantitative, nous ne sommes pas en mesure d'identifier précisément quel aurait été le facteur causal de ce changement de comportement.

## **CONCLUSION**

Suite à l'Année Européenne du Bénévolat en 2011, nous proposons une évaluation quantitative de deux dimensions de la campagne de valorisation du bénévolat menée par des associations. Nous examinons tout d'abord si la mention de compétences transversales pouvant être acquises dans le cadre d'activités de bénévolat augmente les chances d'obtenir un entretien d'embauche d'un ancien jeune bénévole lorsque celui-ci les met en évidence dans son *curriculum vitae*. Nous examinons ensuite si les pratiques de recrutement vis-à-vis de la mention d'activité de bénévolat dans une candidature ont évolué entre 2010 et 2012.

A cette fin, nous mobilisons des données expérimentales de testing. Nous avons conduit deux campagnes de testing selon un protocole expérimental similaire, l'une au printemps 2010, l'autre au printemps 2012. Elles ont porté sur des jeunes qualifiés d'Ile de France dans deux secteurs d'activité, la banque-assurances et l'informatique, pour lesquels nous examinons deux niveaux de qualification, BAC+2 et Master. 7553 candidatures fictives ont ainsi été envoyées en réponse à 581 offres d'emploi entre avril et juillet 2010, puis 5313 candidatures fictives ont été envoyées en réponse à 483 offres d'emploi entre mars et juillet 2012.

Sur les données de 2012, nous trouvons que l'explicitation dans un CV de compétences transversales et redéployables acquises dans le cadre d'activités de bénévolat n'a pas d'effet sur les chances d'obtenir un entretien d'embauche dans les deux secteurs d'activité testés. Sur les données de 2010, nous ne trouvons pas non plus d'effet de la mention d'activités extraprofessionnelles passées, bénévoles ou non, du point de vue des chances d'accéder à l'emploi, voire un rendement négatif dans le secteur informatique. En 2012, en revanche, si la mention de telles activités demeure sans effet significatif dans la banque, elle augmente désormais les chances de succès d'un candidat à l'emploi dans le secteur de l'informatique, toutes choses égales par ailleurs.

## BIBLIOGRAPHIE

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, *Mimeo*.

BOUGARD J., T. BRODATY C. EMOND, Y. L'HORTY et L. du PARQUET et P. PETIT (2013), « Bénévolat et accès à l'emploi : les enseignements d'une expérience contrôlée », *Revue Economique*, A paraître.

HECKMAN, J. (2000). "Microdata, Heterogeneity and the Evaluation of Public Policy", Nobel Prize Lecture, December 8.

PETIT P. (2003) : « Comment évaluer la discrimination à l'embauche ? », *Revue Française d'Économie*, vol. 17, n° 3, pp. 55-87.

## ANNEXE 1

### **Actions réalisées par les associations AFEV, SGDF, CRF et CNOSF faisant l'objet de l'évaluation**

Dans le cadre de l'Année Européenne du Bénévolat, les associations ont réalisé en 2010 et 2011 un ensemble d'actions, distinctement ou en partenariat, pouvant être regroupées en deux axes.

#### **1. Identifier les compétences développées dans le cadre du bénévolat et valorisables en entreprise**

Une série d'entretiens et de groupes de parole menés avec des bénévoles, leurs encadrants et des recruteurs a permis d'identifier les compétences transversales redéployables en entreprise susceptibles d'être développées dans le cadre de l'activité bénévole dans des associations partenaires (capacité d'écoute, à transmettre, à prendre du recul, compétences organisationnelles et de gestion de projet, etc.).

#### **2. Communiquer auprès des entreprises sur la valeur ajoutée de l'expérience bénévole dans l'insertion professionnelle des jeunes**

Les actions de communication des partenaires dans le cadre de l'Année Européenne du bénévolat sont présentées de façon synthétique dans le tableau ci-dessous.

<b>Actions</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Date</b>	<b>Cible</b>
<b>Diffusion</b> d'un état des lieux de la valorisation du bénévolat dans le monde professionnel <a href="http://www.afev.fr/index.php?page=fr_recruiter_autrement_afev">http://www.afev.fr/index.php?page=fr_recruiter_autrement_afev</a>	AFEV SGDF, CRF, CNOSF	Décembre 2010	2500 acteurs de la formation (universités) et du recrutement dans le secteur public et le secteur privé
<b>Campagne médias</b> , communiqués de presse ( <a href="http://www.recruiterautrement.org">www.recruiterautrement.org</a> ) Articles et interviews parus dans des médias lus ou regardés par les recruteurs (grandes chaînes d'information, presse spécialisée) ou grand public.	AFEV SGDF, CRF, CNOSF	Mars et octobre 2011	Premier semestre 2011 : 29 parutions Second semestre 2011 : 16 parutions
<b>Séminaire de travail</b> portant sur les compétences acquises par les bénévoles et l'intérêt pour le monde professionnel	AFEV	1 <sup>er</sup> juin 2011 dans les locaux de BNP Paribas	100 acteurs du recrutement, de la formation et de l'insertion
<b>Soirée conférence - débat</b> sur l'apport du bénévolat à l'insertion professionnelle	SGDF, CRF, CNOSF	8 décembre 2011	20 bénévoles et personne en responsabilité de recrutement en entreprise
<b>Rencontres</b> sur la question de la valorisation des compétences issues de l'engagement à Albi, Cergy, Lyon et Nantes	AFEV		Jeunes engagés et recruteurs potentiels

## ANNEXE 2

### **Protocole expérimental commun des campagnes de testing 2010 et 2012**

La méthode du testing permet d'évaluer et de comparer les chances d'accès à l'emploi de candidats fictifs, pourvus d'un ensemble donné de caractéristiques individuelles. Pour cette raison, les résultats d'un testing ne sont pas représentatifs de l'ensemble du marché du travail. Pour autant, cette méthode expérimentale est la mieux à même d'effectuer des comparaisons toutes choses égales par ailleurs en matière d'accès à l'emploi, dépourvues d'hétérogénéité inobservable et de biais de sélection. Pour évaluer l'effet d'une caractéristique productive ou non sur l'accès à l'emploi, seule cette caractéristique doit distinguer deux candidatures par ailleurs parfaitement similaires, qui sont envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi, postées par les mêmes recruteurs.

Nous avons conduit aux printemps 2010 et 2012 deux tests d'accès aux entretiens d'embauche, en suivant un protocole expérimental similaire. Les principaux éléments de protocole présentés de façon détaillée par Bougard et al. (2012) sont rappelés ci dessous.

Quatre professions relevant de deux secteurs d'activité en tension ont été testées : les informaticiens diplômés d'un diplôme universitaire de technologie (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.

Tous les candidats fictifs sont de sexe masculin et font mention de leur nationalité française sur leur CV ; leur prénom et leur nom signalent leur sexe et leur origine. 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*. Les candidats sont jeunes (23 ou 24 ans pour les diplômés DUT ; 25 ou 26 ans pour les diplômés master), mais ne sont pas primo-accédant au marché du travail. Ils développent dans leur expérience professionnelle acquise depuis les stages réalisés en cours d'études. L'expérience qu'ils ont accumulée est qualitativement et quantitativement similaire pour tous les candidats fictifs. Aucun ne fait mention de période de chômage. En particulier, ils suggèrent être en emploi au moment où ils candidatent. Les candidats détaillent par ailleurs les mêmes compétences techniques informatiques et linguistiques. Tous indiquent dans leur CV leur situation familiale (célibataire sans enfant) et leur mobilité (permis B et véhicule personnel). Leurs loisirs sont standards et similaires.

Les candidatures comportent des éléments de différenciation indispensables puisque l'ensemble des CV sont envoyés en réponse aux mêmes offres d'emploi. Ceux-ci portent sur la présentation des CV qui demeure pour autant standard. Par ailleurs, 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. Ils ont obtenu leurs diplômes dans des universités distinctes mais de renommées similaires. Les loisirs des candidats sont également différents, tout en étant très standards et impersonnels. Les courriers succincts accompagnant le CV

étaient également formulés différemment, tout en restant standard. Enfin, pour limiter le risque que le style ou le contenu d'une candidature particulière n'influence malgré toutes les précautions prises, le choix des entreprises en faveur d'un candidat particulier indépendamment de la caractéristique testée, nous avons permuté aléatoirement les supports de CV entre les identités des candidats fictifs pendant l'expérimentation.

Les candidatures à une même offre d'emploi ont été envoyées par courrier électronique dans la semaine suivant la diffusion de l'offre sur Internet. 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.

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.

### **ANNEXE 3**

#### **Exemples de candidatures**

Nous présentons ci-après les CV de trois candidats fictifs de la campagne de testing de 2012 parmi les 11 qui ont candidaté sur des postes de chargé de clientèle dans la banque. Le premier CV est celui de l'ancien bénévole à l'AFEV qui décrit les activités qu'il y a réalisées dans une rubrique spéciale. Le deuxième CV est relatif à l'ancien bénévole de cette même association qui met en avant dans son CV les compétences transversales et redéployables en entreprise qu'il a développées à l'AFEV. Enfin, le troisième CV appartient au candidat qui met en avant les compétences transversales usuellement développées à l'AFEV sans indiquer dans quel cadre celles-ci ont été acquises. Il s'agit respectivement des candidatures [2], [9] et [8] présentées dans le Tableau 4.

## Thibaud Morel

8 rue du Pas de la Mule 75014 Paris

Tél : 06.XX.XX.XX.XX

E-Mail : XXX@yahoo.fr

(25 ans, nationalité française, célibataire sans enfant)

## CHARGE DE CLIENTELE

### FORMATION COMMERCIALE BAC+2

- Juin 2007 :** **DUT TECHNIQUES DE COMMERCIALISATION**  
Obtenu à l'IUT de l'Université de Lille 2
- Juin 2005 :** **BACCALAUREAT ECONOMIQUE ET SOCIAL**  
Académie de Lille

### PARCOURS PROFESSIONNEL EN BANQUE ET ASSURANCE

- De sept 2009 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 2009 :** **Banque B – Vaires sur Marne – (CDD 5 mois)**  
**Guichetier/conseiller 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 2008 à mars 2009 :** **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 2007 à janv 2008 :** **Assurance 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 2007 :** **Banque E – Lille – (STAGE de 10 semaines)**  
Mise en place d'une action commerciale sur le livret bleu.
- En janv 2006 :** **Assurance F – Lille – (STAGE de 3 semaines)**  
Accueil, réception téléphonique, prise de RDV, observation

### ACTIVITE EXTRA-PROFESSIONNELLE

**De 2005 à 2008: 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.

## Alexandre ROUX

19, rue de la Sablière 75014 Paris  
XXX@voila.fr  
06 XX XX XX XX  
(24 ans, célibataire, nationalité française)

## CHARGE DE CLIENTELE EN BANQUE ASSURANCE

---

### APTITUDES ET COMPETENCES

---

- Compétences commerciales
  - Compétences relationnelles
  - Compétences organisationnelles
  - Capacité à gérer un projet
  - Capacité de prise de recul
- 

### EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

---

Depuis Novembre 2009	<b>CHARGE DE CLIENTELE BANQUE ASSURANCE</b> En charge du suivi et du développement d'un portefeuille clientèle composé de particuliers et d'indépendants. Analyse des besoins et des profils, propositions commerciales, actions de fidélisation de la clientèle, prospection nouvelle clientèle, opérations courantes, crédits, assurances IARD, produits bancaires, ouvertures de comptes, conseil et commercialisation de titres et de placements. <b>Banque A-Cergy (95) - CDI</b>
Janvier - Octobre 2009	<b>CHARGE DE CLIENTELE ASSURANCES</b> En charge de la gestion et du suivi de dossiers d'assurances IARD. Gestion administrative des sinistres. Réception de la clientèle en agence. <b>Assurances B-Champigny sur Marne (94) - CDD</b>
Février - Décembre 2008	<b>CONSEILLER CLIENTELE BANQUE ASSURANCE A DISTANCE</b> En charge de l'accueil de la clientèle par téléphone. Renseignements, proposition produits bancaires et assurances IARD, prise de rendez-vous pour les chargés de clientèle et prospection, mise à jour de la base de données clients. <b>Banque C -Echirolles (38) - CDD</b>
Juillet 2007 - Janvier 2008	<b>CHARGE D'ACCUEIL ET DE GUICHET BANQUE</b> En charge de l'accueil de la clientèle en agence et par téléphone, renseignements, opérations courantes, assistance aux distributeurs. <b>Banque D -Grenoble (38) - CDD</b>
Mars - Mai 2007	<b>STAGE ACCUEIL BANQUE - Banque E -Grenoble (38)</b>
Février 2006	<b>STAGE ACCUEIL AGENCE - Assurances F -Grenoble (38)</b>
2006-2009	<b>BENEVOLAT à l'Association de la Fondation Étudiante pour la Ville</b> En charge de l'accompagnement individualisé d'enfants en difficultés scolaires, aide aux devoirs : développement de compétences pédagogiques.

---

### DIPLOMES

---

2007	<b>DIPLOME UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE</b> Techniques de Commercialisation - IUT de Grenoble (38)
2005	<b>BACCALAUREAT ES</b>

---

### DIVERS

---

Pratique de l'anglais et de l'espagnol  
Informatique : Pack Office Windows (pratique courante)  
Loisirs : musique, volleyball, randonnées pédestres  
Mobile (titulaire du permis B et véhicule personnel)

## Anthony Roche

47 rue Viala 75015 PARIS  
Tél 07 XX XX XX XX  
XXX@gmail.com

25 ans, Célibataire  
Permis B et véhicule

## CHARGE DE CLIENTELE BAC+2

*Sens de la communication*      *Capacité à transmettre*  
*Capacité à travailler en réseau*      *Capacité d'analyse*  
*Sens commercial*      *Sens de l'organisation*

## EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

---

**Depuis Sept. 2009**

### CHARGE DE CLIENTELE EN AGENCE BANCAIRE

**Banque A** à Montreuil (en CDI)

Chargé du suivi et développement d'un portefeuille particuliers et commerçants. Montage de crédits aux particuliers, conseil et commercialisation de produits financiers, OPCVM, assurances vie, dispositifs fiscaux, traitement des opérations bancaires, conseil et commercialisation de produits et services bancaires et d'assurances IARD, actualisation et analyse des fichiers clients.

**Sept. 2008 / Août 2009**

### CHARGE DE CLIENTELE PLATEFORME

**Banque B** à Lyon (en CDD)

Accueil de la clientèle téléphone et internet, assistance en ligne, conseil et commercialisation de produits et services bancaires et d'assurances IARD, prospection téléphonique, relances commerciales.

**Déc. 2007 / Août 2008**

### CONSEILLER DE CLIENTELE EN AGENCE BANCAIRE

**Banque C** à Lyon (en CDD)

Accueil de la clientèle au guichet, traitement des opérations bancaires, proposition de produits et services bancaires, prise de rendez-vous.

**Juil. / Déc. 2007**

### CONSEILLER DE CLIENTELE EN CABINET D'ASSURANCES

**Assurances D** à Lyon (en CDD)

Accueil de la clientèle, participation à des opérations commerciales, prospection téléphonique, information sur les assurances IARD, devis, ouverture de dossiers.

**Avril / Juin 2007**

### STAGE EN CABINET D'ASSURANCES

**Assurances E** à Lyon (durée : 2 mois)

Accueil de la clientèle, prospection téléphonique, devis assurances deux roues.

**Février 2006**

### STAGE EN AGENCE BANCAIRE

**Banque F** à Lyon (durée : 3 semaines)

Accueil de la clientèle, assistance DAB, prise de rendez-vous.

## FORMATION

---

**2007**

**D.U.T** Techniques de Commercialisation  
I.U.T de Lyon 1

**2005**

**BACCALAUREAT ES**

## DIVERS

---

Connaissances informatiques : Word, Excel, Outlook, Powerpoint

Langues : Anglais et Espagnol (niveaux scolaires)

Loisirs : cinéma, lecture, tennis de table en équipe

## **ANNEXE 4**

### **Méthode d'estimation des écarts et tests de significativité**

#### **A/ Analyse en coupe (mesure des impacts une année donnée)**

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 :

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

- $y_{ij}$  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, et correspondent à nos paramètres d'intérêt
- $\varepsilon_{ij}$  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.

#### **B/ Analyse longitudinale (évolution des impacts dans le temps)**

Pour mesurer les évolutions entre les deux années d'expériences 2010 et 2012 nous nous restreignons aux candidats présents dans les deux testings. Soit  $t$  une année donnée, et  $\alpha_t$  la variable indicatrice correspondant à l'année  $t$ . Le modèle linéaire précédent se généralise en « différence de différences » en écrivant:

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

où les coefficients associés aux termes d'interaction  $\alpha_j\alpha_t$  mesurent l'évolution des impacts des profils  $j$  au cours du temps.

## **TEPP Rapports de Recherche 2013**

---

### **13-3. Les différents parcours offerts par l'Education Nationale procurent-t-ils les mêmes chances d'accéder à l'emploi?**

Florent Fremigacci, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

### **13-2. Faut-il subventionner le permis de conduire des jeunes en difficulté d'insertion ?**

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Pascale Petit, Bénédicte Rouland, Yiyi Tao

### **13-1. Anatomie d'une politique régionale de lutte contre les discriminations**

Yannick L'Horty

### **12-9. Emploi et territoire : réparer les fractures**

Yannick L'Horty

### **12-8. Inadéquation des qualifications et fracture spatiale**

Frédéric Gavrel, Nathalie Georges, Yannick L'Horty, Isabelle Lebon

### **12-7. Comment réduire la fracture spatiale ? Une application en Ile-de-France**

Frédéric Gavrel, Nathalie Georges, Yannick L'Horty

### **12-6. L'accès à l'emploi après un CAP ou un baccalauréat professionnel : Une évaluation expérimentale**

Florent Fremigacci, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

### **12-5. Discrimination à l'embauche des jeunes en Ile-de-France : un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ?**

Emilia Ene

### **12-4. Evaluer les réformes des exonérations générales de cotisations sociales**

Mathieu Bunel, Céline Emond, Yannick L'Horty

### **12-3. Evaluer un dispositif sectoriel d'aide à l'emploi : L'exemple des hôtels cafés restaurants de 2004 à 2009**

Mathieu Bunel

### **12-2. L'intermédiation financière dans l'analyse macroéconomique : Le défi de la crise**

Eleni Iliopoulos, Thepthida Sopraseuth

### **12-1. Etre meilleur Apprenti de France : Quels effets sur l'accès à l'emploi ? Les enseignements de deux expériences contrôlées sur des jeunes d'Ile-de-France**

Pascale Petit, Florent Fremigacci, Loïc du Parquet, Guillaume Pierne

## **La Fédération TEPP**

---

La Fédération de recherche CNRS **Travail, Emploi et Politiques Publiques (TEPP, FR n°3435)** 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.

[www.tepp.eu](http://www.tepp.eu)