
Dossier



Avertissement

Les données chiffrées sont parfois arrondies, en général au plus près de leurs valeurs réelles. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies. Les sites internet www.insee.fr, <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/> et <http://ec.europa.eu/eurostat/home> pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
e	Estimation
p	Résultat provisoire
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

L'effet de l'expérience professionnelle récente sur les chances de recrutement : le cas des secrétaires et des aides à domicile

Sandrine Firquet*

Afin d'évaluer l'effet d'une année d'expérience professionnelle récente, ainsi que le suivi éventuel d'une formation au cours de celle-ci, un *testing* a été mené en France métropolitaine entre janvier et juillet 2018. Il s'agissait de répondre à des offres d'emploi de secrétaire et d'aide à domicile en envoyant deux candidatures équivalentes, ne différant que par le parcours professionnel l'année précédant l'expérimentation, et de comparer la probabilité d'être contactée par l'employeur pour les deux types de CV des candidates fictives.

Une année d'expérience professionnelle récente dans le domaine recherché est un signal positif pour les recruteurs. Ainsi, avoir exercé le même métier l'année précédant la candidature augmente, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être rappelée : de 1,6 point pour les postulantes à des offres d'emploi de secrétaire et de 7,4 points pour des offres d'emploi d'aide à domicile, par rapport à celles restées sans emploi. Le secteur, marchand ou non, dans lequel s'est déroulé le dernier emploi, ne semble en revanche pas influencer sur la sélection des recruteurs.

En outre, pour les postes de secrétaire, la sensibilité des recruteurs à l'expérience professionnelle est conditionnée au suivi récent d'une formation professionnelle. *A contrario*, pour les postes d'aide à domicile, les candidates sont souvent rappelées dès lors qu'elles bénéficient d'une expérience professionnelle récente sur un poste similaire, qu'elles aient ou non suivi une formation au cours de celle-ci.

Afin d'évaluer l'effet d'une année d'expérience professionnelle récente, ainsi que le suivi éventuel d'une formation au cours de celle-ci, un *testing* a été mené en France métropolitaine entre janvier et juillet 2018 (*encadré 1*). Il s'agissait de répondre à des offres d'emploi en envoyant deux candidatures équivalentes, ne différant que par le parcours professionnel au cours de l'année précédant l'expérimentation.

Deux métiers sont concernés par ce *testing* : ceux de secrétaire et d'aide à domicile. Les candidates fictives sont des femmes d'une quarantaine d'années ayant travaillé de nombreuses années dans le domaine d'activité correspondant à la candidature, avant d'interrompre leur carrière professionnelle pendant cinq ans (*encadré 2*). Leurs *curriculum vitae* (CV) se différencient seulement par leurs activités l'année précédant leur candidature (2017) : l'une des deux candidates est sans emploi ou a effectué deux CDD courts dans un autre domaine (« petits boulots ») ; l'autre candidate a, quant à elle, retrouvé un emploi et travaillé un an dans le domaine recherché, dans le secteur marchand ou non, et a eu ou non l'occasion de suivre une formation durant cette période (*encadré 3*).

Au total, 4 559 candidatures ont été envoyées en réponse à des offres d'emploi de secrétaire et 4 259 candidatures en réponse à des offres d'emploi d'aide à domicile (*encadré 4*).

Seule la première phase du processus de recrutement est testée : aucune candidate ne passe d'entretien avec les recruteurs.

* Sandrine Firquet (Dares).

Objectif du *testing*

L'évaluation de l'insertion professionnelle après un passage en contrat aidé fait régulièrement l'objet de travaux empiriques [méta-analyse de Card *et al.*, 2015 ; Benoteau, 2015]. La plupart des évaluations sur ce type de contrat concluent à des effets nuls, voire négatifs, quant à l'insertion dans l'emploi après avoir été en contrat aidé dans le secteur non marchand. Cependant, ces études reposent souvent sur des techniques d'appariement consistant à comparer les trajectoires professionnelles de bénéficiaires de contrats aidés réellement observées à celles de demandeurs d'emploi présentant des profils proches sur la base de variables disponibles. Ces méthodes d'évaluation présentent certaines limites car la population « cible » de bénéficiaires de contrats aidés est très spécifique, et donc difficilement comparable à celle des non-bénéficiaires. La création d'un *testing* sur CV permet ainsi de surmonter ce problème, puisque les caractéristiques des profils fictifs sont parfaitement contrôlées.

L'objectif initial de l'étude était donc d'évaluer l'effet des contrats aidés, et plus particulièrement

celui des contrats uniques d'insertion (CUI), forme de contrat aidé la plus répandue au moment de la mise en place du *testing*. Le choix des métiers ciblés et des profils des candidates fictives a ainsi été guidé par la volonté de reproduire au mieux la situation de demandeurs d'emploi ayant été en contrat aidé dans le métier recherché. Cependant, en règle générale, les salariés ayant bénéficié d'un contrat aidé n'indiquent pas explicitement dans leur CV le caractère aidé de leurs précédents contrats. Afin de ne pas entamer la crédibilité des CV fictifs envoyés dans le cadre de ce *testing*, le fait d'avoir été en contrat aidé n'est donc pas explicitement mentionné dans le CV des postulantes. Par conséquent, les résultats de ce *testing* sont également valables pour des personnes ayant un profil similaire à celui des candidates fictives, mais pour lesquelles le précédent contrat dans le métier recherché n'était pas un contrat aidé. En revanche, les résultats ne sauraient être extrapolés à l'ensemble des demandeurs d'emploi puisque tous les profils des personnes en recherche d'emploi ne peuvent être représentés dans l'étude.

Choix des métiers ciblés et des profils

Les métiers et les profils des candidates ont été choisis à partir des profils de personnes bénéficiaires de contrats aidés réellement observés dans les sources administratives de l'Agence des services et des paiements (ASP) ou dans l'enquête Emploi, de manière à s'assurer que les candidatures soient plausibles et correspondent à des situations relativement courantes sur le marché du travail.

Choix des métiers ciblés

Plusieurs critères ont été retenus pour choisir les deux métiers testés : le métier doit s'exercer aussi bien dans le secteur marchand que non marchand, en majorité par des femmes peu ou pas qualifiées, et par plus de 10 % de personnes âgées de 24 ans ou plus à l'entrée dans l'entreprise. Il doit également faire partie des métiers les plus exercés, en situation réelle, en contrat aidé [Mourlot, 2018]. Une fois cette première sélection effectuée,

seuls les métiers pour lesquels le volume d'offres d'emploi publiées sur le site de Pôle emploi était assez élevé ont été sélectionnés. Les métiers de secrétaire et d'aide à domicile ont finalement été retenus.

Choix des profils

Les profils des candidates fictives ont été choisis pour être représentatifs des bénéficiaires de contrats aidés, ainsi que des demandeurs d'emploi pour ces métiers [Babet, 2016]. Ces derniers sont majoritairement des femmes, âgées de plus de 40 ans, peu ou pas diplômées. La fréquence de ces profils a été vérifiée pour les deux métiers choisis, aussi bien à l'aide de la base des bénéficiaires de contrats aidés de l'ASP que de l'enquête Emploi. Les candidates retenues pour le *testing* sont des femmes âgées d'une quarantaine d'années n'ayant pas exercé d'activité professionnelle pendant plus-sieurs années.

Les recruteurs rappellent 5,7 % des candidatures de secrétaire et 35,4 % des candidatures d'aide à domicile

Les types d'emploi proposés diffèrent d'un domaine à l'autre : un peu moins de la moitié des offres d'emploi de secrétaire sont des contrats à durée indéterminée (CDI) et plus des trois quarts d'entre elles sont des temps complets (*figure 1*). *A contrario*, si plus de la moitié des offres d'emploi d'aide à domicile sont des CDI, moins d'un poste à pourvoir sur cinq est à temps complet.

Le taux de rappel global des recruteurs est de 5,7 % pour les candidatures de secrétaire et de 35,4 % pour celles d'aide à domicile. Cette différence traduit les tensions sur le marché du travail, plus importantes pour les aides à domicile que pour les secrétaires : les employeurs peinent à recruter dans les services à la personne alors que les besoins sont importants, ce qui corrobore les résultats de l'enquête Besoins en main-d'œuvre [Pôle emploi, 2018]. À titre de comparaison, les taux de rappel d'un précédent *testing* [Cahuc *et al.*, 2017] sur les emplois d'avenir, forme spécifique de contrat aidé destiné aux jeunes, étaient de 4,4 % pour des postulants au métier de réceptionniste et de 11,5 % pour des postulants au métier de jardinier : les taux de rappel observés lors d'un *testing* dépendent des métiers ciblés et des profils choisis pour les candidats fictifs.

Par ailleurs, le taux de rappel diffère selon le type de contrat : en moyenne, il est supérieur pour les postes de secrétaire proposés en contrat à durée déterminée (CDD) (7,1 % contre 4,2 % pour un CDI) et inférieur pour ceux d'aide à domicile : 30,8 % pour un CDD contre 39,4 % pour un CDI (*figure 2*). Les profils de secrétaires semblent ainsi un peu mieux adaptés pour des contrats en CDD, alors que les profils d'aides à domicile semblent convenir plus souvent pour des emplois en CDI.

1. Caractéristiques des contrats proposés selon le métier recherché

	en %	
	Secrétaire	Aide à domicile
Type de contrat		
CDD	50,6	46,9
CDI	49,4	53,1
Temps de travail hebdomadaire		
Temps partiel	22,6	83,5
Temps complet	77,4	16,5

Lecture : 50,6 % des offres d'emploi de secrétaire sont des CDD.

Champ : 4 409 offres d'emploi de secrétaire et d'aide à domicile publiées sur les sites de Pôle emploi, Le Bon Coin et Indeed.

Source : Dares, *testing d'accès à l'emploi 2018*.

2. Taux de rappel moyen selon les caractéristiques des contrats proposés

	en %	
	Secrétaire	Aide à domicile
Type de contrat		
CDD	7,1	30,8
CDI	4,2	39,4
Temps de travail hebdomadaire		
Temps partiel	7,6	36,3
Temps complet	5,1	31,2

Lecture : le taux de rappel moyen d'une candidate postulant à un CDI de secrétaire est de 4,2 %.

Champ : 8 818 CV fictifs de femmes envoyés en candidature de poste de secrétaire ou d'aide à domicile, 1 764 réponses de recruteurs.

Source : Dares, *testing d'accès à l'emploi 2018*.

Création des CV et des lettres de motivation

Les CV types disponibles sur le site de Pôle emploi ont permis d'élaborer des profils similaires à ceux de demandeurs d'emploi.

Les noms et prénoms des candidates ont été choisis parmi les dix noms et prénoms les plus fréquents en France l'année de leur naissance, afin d'éviter tout effet éventuel de discrimination.

Les candidates sont supposées résider dans le centre-ville de la préfecture du département concerné par l'offre d'emploi, à l'exception de trois départements afin d'éviter tout effet de signal : les candidates à des offres d'emploi dans les Hauts-de-Seine, en Seine-Saint-Denis ou dans le Val-de-Marne sont domiciliées à Paris.

Les parcours des candidates fictives sont identiques à l'exception de la dernière année précédant l'envoi des CV, pendant laquelle elles peuvent avoir travaillé dans le secteur marchand ou le secteur non marchand, avoir été sans emploi ou avoir exercé des « petits boulots » dans des métiers différents de celui ciblé par les candidatures. Lorsqu'elles étaient en emploi, elles ont pu recevoir une formation certifiante qu'elles ont validée avec un bon niveau, une formation simple, ou ne pas avoir été formées.

Les CV des candidates au métier de secrétaire se différencient des CV de celles recherchant un poste d'aide à domicile, notamment du point de vue de la formation initiale et des métiers exercés par le passé. Ainsi, l'étude peut être assimilée à deux *testing* différents.

Les candidates en recherche d'emploi pour un poste de secrétaire sont toutes supposées avoir exercé deux postes de secrétaire ou d'assistante administrative sur une durée totale de vingt ans après l'obtention du baccalauréat professionnel bureautique, puis n'avoir plus exercé d'activité professionnelle pendant cinq ans. Les candidates pour le métier d'aide à domicile sont, quant à elles, entrées sur le marché du travail trois ans après l'obtention du brevet du collège (sans avoir obtenu de baccalauréat), en tant que serveuse ou hôtesse de caisse pendant sept ans, avant de s'orienter vers le métier d'aide à domicile, qu'elles ont exercé pendant plus de dix ans chez des particuliers. Comme les candidates pour le métier de secrétaire, elles ont ensuite eu une période d'inactivité de cinq ans. Cette durée d'inactivité est assez longue pour être remarquée par les recruteurs.

Dans ces scénarios, toutes les candidates ont décidé de reprendre une activité professionnelle l'année précédant le *testing*. Ainsi, certaines ont réussi à retrouver un emploi dans le domaine du

métier recherché, dans le secteur marchand ou non, tandis que d'autres ont réalisé deux CDD de deux mois comme vendeuse ou hôtesse de caisse. Pour celles ayant retrouvé un emploi dans le secteur du métier recherché, il n'est pas mentionné explicitement qu'il s'agit d'un contrat aidé afin de refléter au mieux la réalité. En effet, cette information n'est généralement pas fournie par les salariés. Enfin, certaines n'ont pas réussi à retrouver un emploi et sont donc sans emploi depuis six ans au moment du *testing*. Parmi celles ayant été en emploi, certaines ont eu l'occasion de suivre une formation simple¹ ou certifiante². Ainsi, pour chacun des deux métiers concernés, huit profils se dégagent, correspondant à l'ensemble des combinaisons possibles des modalités décrites pour l'année précédant le *testing* :

- est sans emploi ;
- a été employée deux fois en CDD dans des métiers sans lien avec la formation initiale de la candidate, appelés « petits boulots » ;
- a exercé le métier recherché dans le secteur marchand, et n'a pas suivi de formation ;
- a exercé le métier recherché dans le secteur marchand, et a suivi une formation simple ;
- a exercé le métier recherché dans le secteur marchand, et a suivi une formation certifiante ;
- a exercé le métier recherché dans le secteur non marchand, et n'a pas suivi de formation ;
- a exercé le métier recherché dans le secteur non marchand, et a suivi une formation simple ;
- a exercé le métier recherché dans le secteur non marchand, et a suivi une formation certifiante.

Afin d'éviter un biais lié à la période de chômage au moment de la recherche d'emploi, aucune candidate n'est supposée en emploi dans le mois précédant l'envoi du CV et de la lettre de motivation.

Pour les autres sections du CV, toutes les candidates affichent un niveau d'anglais élémentaire, et les candidates au métier de secrétaire ont des connaissances avancées concernant l'utilisation des logiciels bureautiques. Les compétences indiquées sont spécifiques à chacun des métiers. Enfin, les CV incluent des informations sur leurs loisirs. Les lettres de motivation accompagnant les CV sont simples et reflètent le niveau de formation des candidates.

Au total, 32 CV différents ont été construits (8 profils × 2 prénoms × 2 métiers). Afin d'éviter que le taux de rappel moyen soit biaisé par les préférences éventuelles du recruteur pour une mise en page de CV plutôt qu'une autre, deux CV et lettres de motivation ont été construits pour chaque profil, avec des mises en page simples mais différentes. Une mise en page a été associée à un prénom.

1. Formation de perfectionnement aux logiciels bureautiques de traitement de texte pour les secrétaires, et formation pour savoir assurer l'entretien courant d'un logement d'un particulier pour les aides à domicile.

2. Obtention du niveau avancé de certification TOSA (*Test on Software Applications*) pour l'utilisation du logiciel Word pour les secrétaires, et obtention du certificat de compétences professionnelles « entretenir le logement et le linge d'un particulier » pour les aides à domicile.

Les candidates exerçant le métier recherché l'année précédant le *testing* sont plus souvent rappelées

L'expérience professionnelle récente des postulantes constitue un signal positif pour les employeurs. En effet, les candidates ayant exercé le métier recherché l'année précédant le *testing* sont plus souvent rappelées¹ que celles n'ayant pas exercé d'activité professionnelle. Ainsi, 7,1 % des candidates à un poste de secrétaire ayant exercé ce métier l'année précédente ont un retour positif des recruteurs, contre 5,3 % de celles restées sans emploi (*figure 3*). De même, 39,4 % des candidates à un poste d'aide à domicile et en ayant occupé un l'année précédente ont eu un retour favorable des employeurs, contre 32,0 % de celles n'ayant pas travaillé sur cette période. Avoir récemment exercé le métier recherché pendant un an, après une période d'inactivité de cinq ans, augmente ainsi de 1,6 point la probabilité, toutes choses égales par ailleurs, d'être rappelé pour les candidates au métier de secrétaire et de 7,4 points pour les candidates à un poste d'aide à domicile, par rapport à une personne restée sans emploi sur la même période (*figure 4, modèle 1*).

En l'absence d'expérience professionnelle récente comme secrétaire ou aide à domicile, les candidates ayant récemment effectué deux CDD de deux mois dans un autre domaine que le métier recherché sont celles qui ont le moins de retours positifs des recruteurs (3,3 % pour les candidates au métier de secrétaire et 30,6 % pour les candidates au métier d'aide à domicile). Une expérience professionnelle récente dans un autre domaine est ainsi un signal plus négatif pour les employeurs qui souhaitent recruter une secrétaire : l'exercice de « petits boulots » offre moins de chances, toutes choses égales par ailleurs, d'être rappelée qu'être sans emploi l'année précédente (*figure 4, modèle 1*). Pour le métier d'aide à domicile, les « petits boulots » offrent autant de chances d'être rappelée que de n'avoir pas travaillé.

3. Taux de rappel moyen selon le profil des candidates

en %

	Secrétaire	Aide à domicile
Parcours l'année précédant le <i>testing</i>		
Emploi		
Sans emploi	5,3	32,0
Petits boulots	3,3	30,6
En emploi dans le métier recherché	7,1	39,4
Formation		
En emploi sans suivi d'une formation	6,0	38,2
En emploi avec suivi d'une formation (certifiante ou simple)	7,6	40,0
En emploi avec suivi d'une formation certifiante	7,8	41,4
En emploi avec suivi d'une formation simple	7,5	38,7
Secteur		
En emploi dans le secteur marchand	7,1	40,1
En emploi dans le secteur non marchand	7,1	38,7
Emploi, formation, secteur		
En emploi dans le secteur marchand avec suivi d'une formation certifiante	7,2	39,8
En emploi dans le secteur marchand avec suivi d'une formation simple	8,8	39,1
En emploi dans le secteur marchand sans suivi de formation	5,2	41,4
En emploi dans le secteur non marchand avec suivi d'une formation certifiante	8,3	42,9
En emploi dans le secteur non marchand avec suivi d'une formation simple	6,0	38,3
En emploi dans le secteur non marchand sans suivi de formation	6,7	34,8
Ensemble	5,7	35,4

Lecture : le taux de rappel moyen d'une candidate à un poste de secrétaire ayant été en emploi dans le métier recherché l'année précédant le *testing* est de 7,1 %.
Champ : 8 818 CV fictifs de femmes envoyés en candidature de poste de secrétaire ou d'aide à domicile, 1 764 réponses de recruteurs.

Source : Dares, *testing d'accès à l'emploi 2018*.

1. Une demande d'information supplémentaire ou une proposition d'entretien sont considérées comme un retour positif de la part du recruteur.

Protocole et déroulement du *testing*

Entre le 18 janvier et le 18 juillet 2018, 4 559 candidatures ont été envoyées en réponse à des offres d'emploi de secrétaire et 4 259 candidatures en réponse à des offres d'emploi d'aide à domicile. Les réponses des employeurs reçues jusqu'au 15 octobre 2018 ont été traitées.

Envoi des candidatures

Les actes de candidature portent principalement sur des offres d'emploi du site de Pôle emploi pour tous les départements de France métropolitaine. D'autres sites de recherche d'emploi, tel Le Bon Coin ou *Indeed*, sont uniquement utilisés certains jours lorsque les offres publiées par Pôle emploi sont trop peu nombreuses.

Les offres d'emploi doivent répondre à certains critères pour être utilisées dans le cadre du *testing*. Ainsi, seules les offres d'emploi de secrétaire ou d'aide à domicile hors contrat d'intérim ou de franchise, et pour lesquelles il est possible de candidater par e-mail ont été sélectionnées. De plus, une seule offre par entreprise est utilisée pour le *testing*, y compris si cette dernière publie des offres dans plusieurs départements. Néanmoins, il est possible de candidater dans plusieurs départements auprès d'une association locale (du type ADMR), représentant un réseau important d'employeurs d'aides à

domicile. Enfin, aucune candidature n'est déposée auprès d'une entreprise dans laquelle l'une des candidates a déjà travaillé au cours de ses expériences passées.

Lorsque tous ces critères sont réunis, une paire de candidatures, accompagnée d'un CV et d'une lettre de motivation, est adressée par e-mail pour cette offre d'emploi. Plus précisément, pour chaque offre d'emploi publiée, deux candidatures sont envoyées, à un jour d'intervalle : la première est envoyée le jour $j+1$ et la seconde le jour $j+2$. L'une d'entre elles correspond au profil « sans emploi » ou « petits boulots », tandis que l'autre profil correspond au métier déjà exercé l'année précédant le *testing*, accompagné ou non d'une formation durant le contrat. Le nom des candidates, les profils envoyés, et l'ordre d'envoi des deux candidatures sont tirés aléatoirement.

Réception des réponses

Les candidates fictives sont joignables par e-mail et par téléphone, au choix des recruteurs¹. Dès lors qu'un employeur montre son intérêt pour une candidature en demandant des informations supplémentaires ou en proposant un rendez-vous pour un entretien, un e-mail de remerciement lui est adressé, en indiquant que la candidate a déjà trouvé un emploi.

1. En pratique, les adresses e-mail et les numéros de téléphone renvoient vers des assistants de recherche.

Le caractère marchand ou non du secteur d'activité du précédent emploi des candidates n'influence pas le rappel des recruteurs

Le fait que l'expérience professionnelle récente dans le métier recherché se soit déroulée dans le secteur marchand ou non marchand n'a pas d'impact sur la probabilité d'avoir un retour des employeurs. Pour les deux métiers testés, le taux de rappel moyen des candidates ayant travaillé dans l'un ou l'autre secteur est proche (*figure 3*).

Le taux de rappel est légèrement plus faible pour les candidates au métier d'aide à domicile ayant travaillé dans le secteur non marchand, mais la différence n'est pas significative (*figure 4, modèle 2*)². Néanmoins, l'effet de l'année d'expérience professionnelle dans le secteur non marchand dépend, en particulier pour le métier d'aide à domicile, de la situation sur le marché du travail local (mesurée ici par le taux de chômage du département). L'impact positif d'une expérience professionnelle récente dans le secteur non marchand est d'autant plus fort que le taux de chômage du département dans lequel se situe l'emploi à pourvoir est bas. Ainsi, lorsque

2. Afin de tester la significativité de la différence, un test d'égalité des coefficients a été mis en œuvre. La p -value étant supérieure à 0,10 pour les deux métiers (0,94 pour secrétaire et 0,43 pour aide à domicile), on ne peut pas conclure à une influence significativement différente du secteur marchand par rapport au secteur non marchand, au seuil de 10 %.

4. Influence des différentes caractéristiques du CV sur le taux de rappel des employeurs

	Secrétaire	Aide à domicile
Nombre d'observations	4 559	4 259
Modèle 1 : influence de l'année d'expérience professionnelle		
<i>Sans emploi</i>		
	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
En emploi dans le métier recherché	0,016**	0,074***
Petits boulots	-0,023***	-0,018
Constante	0,114*	0,189***
Effets départements, mois d'envoi, prénom, type de candidature, type de contrat contrôlés	Oui	Oui
R ²	0,054	0,081
Modèle 2 : influence du secteur		
<i>Sans emploi</i>		
	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
En emploi dans le secteur marchand	0,017*	0,082***
En emploi dans le secteur non marchand	0,016*	0,066***
Petits boulots	-0,023***	-0,018
Constante	0,114*	0,188***
Effets départements, mois d'envoi, prénom, type de candidature, type de contrat contrôlés	Oui	Oui
R ²	0,054	0,081
Modèle 3 : influence du suivi d'une formation au cours du dernier emploi		
<i>Sans emploi</i>		
	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
En emploi avec suivi d'une formation	0,022**	0,076***
En emploi sans suivi d'une formation	0,005	0,070***
Petits boulots	-0,023***	-0,018
Constante	0,114*	0,190***
Effets départements, mois d'envoi, prénom, type de candidature, type de contrat contrôlés	Oui	Oui
R ²	0,055	0,081
Modèle 4 : influence du type de formation suivie au cours du dernier emploi		
<i>Sans emploi</i>		
	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
En emploi avec suivi d'une formation certifiante	0,023**	0,096***
En emploi avec suivi d'une formation simple	0,020*	0,056***
En emploi sans suivi d'une formation	0,005	0,070***
Petits boulots	-0,023***	-0,018
Constante	0,114*	0,188***
Effets départements, mois d'envoi, prénom, type de candidature, type de contrat contrôlés	Oui	Oui
R ²	0,055	0,082

Note : régression linéaire, écarts-types clustérisés au niveau de l'offre d'emploi, significativité des coefficients : *** au seuil de 1 %, ** au seuil de 5 %, * au seuil de 10 %.

Lecture : avoir travaillé comme aide à domicile l'année précédant la recherche d'emploi augmente de 7,4 points de pourcentage les chances d'être rappelée, par rapport à une candidate sans emploi cette année-là.

Champ : 8 818 CV fictifs de femmes envoyés en candidature de poste de secrétaire ou d'aide à domicile, 1 764 retours positifs de recruteurs.

Source : Dares, testing d'accès à l'emploi 2018.

ce dernier se situe dans le quart des départements avec un faible taux de chômage (premier quartile)³, avoir exercé le métier recherché l'année précédant le *testing* dans le secteur non marchand augmente la probabilité d'être rappelée de 10,2 points par rapport à une candidate restée sans emploi durant cette période ; puis cette probabilité diminue à mesure que le taux de chômage des départements augmente (*figure 5*). Pour les années d'expérience dans le secteur marchand, le lien avec la situation locale du marché du travail est moins marqué.

3. Le taux de chômage d'un département est ici considéré comme bas s'il fait partie du quart des départements pour lesquels le taux de chômage est le plus bas au premier trimestre 2018 en France métropolitaine.

Pour les postes de secrétaire, le suivi récent d'une formation est un critère important de sélection pour les recruteurs

Avoir suivi une formation au cours du dernier poste est un signal positif pour le recruteur. Parmi les personnes en emploi l'année précédant le *testing*, celles ayant reçu une formation ont un taux de rappel un peu plus élevé que les autres. Ainsi, 7,6 % des candidates à un poste de secrétaire ayant suivi une formation ont eu un retour du recruteur, contre 6,0 % de celles n'en ayant pas suivi (figure 3). C'est respectivement le cas de 40,0 % et 38,2 % des aides à domicile postulantes. En outre, parmi les candidates formées, celles ayant suivi une formation certifiante sont un peu plus souvent rappelées.

Pour le métier de secrétaire, une formation professionnelle au cours de l'expérience professionnelle permet même d'augmenter ses chances de retrouver un emploi. En effet, à autres caractéristiques du CV et de l'offre d'emploi équivalentes, l'impact positif de la formation sur le taux de rappel est significatif : les candidates ayant travaillé l'année précédente et reçu une formation, certifiante ou non, améliorent de 2,2 points leurs chances d'être rappelées par rapport à celles n'ayant pas travaillé (figure 4, modèle 3). L'effet positif d'une formation certifiante par rapport à une formation simple n'est pas significatif au seuil de 10 %. Les candidates ayant travaillé mais sans suivre de formation ont, quant à elles, autant de chances d'être rappelées que celles n'ayant pas travaillé. Pour le métier d'aide à domicile, au contraire, le fait d'avoir suivi une formation au cours du dernier emploi ne semble pas influencer de manière significative les recruteurs, une fois que l'on neutralise l'effet d'autres caractéristiques du CV et de l'offre d'emploi (figure 4, modèle 3). Une candidate ayant suivi une formation a ainsi autant de chances d'être rappelée que celle n'ayant pas été formée, qu'il s'agisse d'une formation simple ou d'une formation certifiante⁵. Pour ce métier, les recruteurs sont surtout sensibles à l'année d'expérience professionnelle, que la candidate ait ou non été formée.

5. Influence du secteur sur le taux de rappel, selon le taux de chômage du département dans lequel se situe l'emploi à pourvoir

	Aide à domicile			
	Q1	Q2	Q3	Q4
<i>Sans emploi</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
En emploi dans le secteur marchand	0,073*	0,056	0,096**	0,098***
En emploi dans le secteur non marchand	0,102***	0,081**	0,075*	0,021
Petits boulots	-0,005	-0,030	-0,008	-0,017
Constante	0,281***	0,300***	0,357***	0,179***
Effets mois d'envoi, prénom, type de candidature, type de contrat contrôlés	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	1 108	1 126	929	1 096
R ²	0,037	0,017	0,028	0,036

Note : régression linéaire, écarts-types clustérisés au niveau de l'offre d'emploi, significativité des coefficients : *** au seuil de 1 %, ** au seuil de 5 %, * au seuil de 10 %.

Lecture : avoir travaillé comme aide à domicile dans le secteur non marchand l'année précédant la recherche d'emploi n'augmente pas significativement les chances d'être rappelée, par rapport à une candidate sans emploi cette année-là, lorsque le département dans lequel se situe l'emploi à pourvoir fait partie du quart des départements pour lesquels le taux de chômage est le plus élevé (Q4).

Champ : 4 259 CV fictifs de femmes envoyés en candidature de poste d'aide à domicile, 1 506 retours positifs de recruteurs.

Source : Dares, *testing d'accès à l'emploi 2018*.

4. Afin de tester la significativité de la différence, un test d'égalité des coefficients a été mis en œuvre. La *p*-value étant égale à 0,84, l'effet positif d'une formation certifiante par rapport à une formation simple n'est pas significatif au seuil de 10 %.

5. Bien que le coefficient de la régression soit supérieur pour les candidates ayant suivi une formation certifiante que pour celles ayant suivi une formation simple, l'écart entre les deux n'est pas significatif au seuil de 10 % selon le test de Wald d'égalité des coefficients. La *p*-value du test est égale à 0,12.

Comparer les effets de l'expérience professionnelle récente des candidates fictives à celle offerte par un contrat aidé

L'expérience professionnelle récente des candidates fictives du *testing* est similaire à celle acquise par le biais d'un contrat aidé. Relevant du secteur marchand ou non marchand, ces contrats aidés, tels qu'ils existaient au moment de la mise en œuvre du *testing*⁶, sont des contrats de travail dérogatoire au droit commun pour lesquels les employeurs bénéficient d'aides financières. Pendant leur contrat, les salariés peuvent en outre bénéficier d'une formation.

Ainsi, les résultats de cette étude, qui sont valables pour toute personne ayant un profil similaire à celui des candidates fictives, s'appliquent également à la situation particulière de demandeurs d'emploi ayant été en contrat aidé dans le métier recherché, dans la mesure où les bénéficiaires de ces contrats ne mentionnent pas en général sur leur CV que leur expérience professionnelle a été acquise dans le cadre d'un contrat aidé. Ils suggèrent que pour ce public et pour certains métiers, comme celui d'aide à domicile, une année d'expérience professionnelle acquise par des personnes éloignées du marché du travail, telle que celle offerte par un contrat aidé, représente un tremplin vers l'emploi non aidé. Pour d'autres métiers, comme pour celui de secrétaire, l'accès à une formation, couplée à une expérience professionnelle, est indispensable afin d'augmenter significativement les chances de retrouver un emploi à la suite d'un passage en contrat aidé. ■

Pour en savoir plus

Babet C., « Portraits statistiques des métiers 1982 – 2014 », *Synthèse.stat'* n° 19, Dares, mars 2016.

Benoteau I., « Quels effets du recrutement en contrat aidé sur la trajectoire professionnelle ? Une évaluation à partir du panel 2008 », *Économie et statistique* n° 477, juillet 2015.

Cahuc P., Carcillo S., Minea A., "The Difficult School-To-Work Transition of High School Dropouts: Evidence from a Field Experiment", *Discussion Paper Series* n° 10842, IZA of Labor Economics, juin 2017.

Card D., Kluve J., Weber A., "What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluation", *Working Paper* 21431, NBER, 2015.

Pôle emploi, enquête Besoins en Main-d'Œuvre, 2018.

<https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?graph=4&in=4&le=0&tu=10&pp=2019>

Mourlot L., « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir. Une forte baisse des recrutements en 2017 », *Dares Résultats* n° 054, novembre 2018.

6. Au moment de la conception du *testing*, les contrats uniques d'insertion (CUI) relevaient soit du secteur marchand (CUI-CIE), soit du secteur non marchand (CUI-CAE). Depuis janvier 2018, ces contrats aidés sont transformés en Parcours emploi compétences (PEC), signés dans le secteur non marchand, et pour lesquels l'obligation de formation du salarié par l'employeur est renforcée.