

Repères & Analyses

Études



Evaluation de l'expérimentation du CV anonyme

Impact sur le risque de discriminations dans les recrutements et usages par les entreprises

L'évaluation de l'expérimentation du CV anonyme a été conduite et pilotée par Pôle emploi entre novembre 2009 et novembre 2010. Les résultats indiquent que le CV anonyme n'améliore pas, en moyenne, les chances d'accéder à un entretien d'embauche pour les publics susceptibles d'être discriminés. Son impact est même négatif sur les taux d'accès aux entretiens des candidats issus de l'immigration ou résidant en Zus/Cucs⁽¹⁾. L'absence d'effets moyens pour certaines catégories masque toutefois des différences importantes en fonction de certaines caractéristiques des recruteurs. Ainsi, le recours au CV anonyme agit contre la tendance des recruteurs à privilégier des candidats du même genre qu'eux-mêmes. L'effet défavorable du CV anonyme sur les chances d'accès à l'entretien des candidats immigrés et/ou résidant Zus/Cucs peut s'expliquer par le profil particulier des entreprises qui ont été volontaires pour participer à l'expérimentation.

Dans certaines configurations, l'usage du CV anonyme a eu pour effet de modifier les pratiques des recrutements et de réduire les risques de discrimination dans l'accès aux entretiens d'embauche, voire à l'emploi. Si l'obligation de recourir au CV anonyme paraît peu envisageable, le CV anonyme constitue un outil qui reste pertinent parmi d'autres moyens complémentaires de lutte contre les discriminations.

L'expérimentation du CV anonyme conduite entre novembre 2009 et novembre 2010 [cf. encadré 1] avait pour objectif de mesurer son impact sur la réduction des discriminations à l'embauche et de tester les conditions de sa mise en œuvre. Elle devait également fournir les éléments d'arbitrage sur le contenu du décret susceptible de rendre obligatoire le recours au CV anonyme pour les entreprises de plus de 50 salariés, conformément à l'article 24 de la loi de 2006 sur l'égalité des chances.

A la demande du gouvernement, Pôle emploi a été chargé de piloter l'évaluation attachée à l'expérimentation afin d'apprécier les effets de l'usage du CV anonyme. Deux démarches complémentaires, de nature quantitative et qualitative, ont été conduites avec l'appui d'experts indépendants [cf. encadré 2]. Les résultats présentés ici sont issus des deux volets de cette évaluation.

L'existence de discriminations à l'embauche est avérée

Le testing, qui consiste à envoyer, en réponse à une même offre d'emploi, deux candidatures en tous points équivalentes à l'exception de la variable à tester, constitue une méthode particulièrement adaptée pour déterminer l'existence de discriminations à l'embauche. Plusieurs travaux de ce type ont montré que des discriminations existent selon le sexe, l'âge, la situation familiale, l'origine ou encore le lieu de résidence du candidat.

Le rapport du BIT sur « Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France », publié en 2007, indique que « près des neuf dixièmes de la discrimination globale sont enregistrés avant même que les employeurs ne se soient donné la peine de recevoir les deux testeurs en entrevue ». Seuls 11 % des employeurs respectent une égalité de traitement entre les deux candidats, 70 % des employeurs favorisant le candidat d'origine française et 19 % favorisant le candidat « minoritaire »⁽²⁾.

La sélection sur CV constituerait un support important de la discrimination

Les discriminations se manifestent pour l'essentiel dès la première prise de contact et en particulier lors de la réception et du traitement du CV envoyé. Par la suite, dans les rares cas qui franchissent la barrière discriminatoire du contact initial, il semble que les candidats soient traités de manière plus équitable. Le CV serait donc l'un des premiers vecteurs de discrimination.

Dans ce contexte, masquer les informations d'état civil (sexe, âge, origine, situation familiale, lieu de résidence) constituerait une solution adaptée pour remédier aux discriminations constatées lors de la phase de tri des CV dans un recrutement. Les effets positifs attendus de cette anonymisation du CV reposent par ailleurs sur l'hypothèse que le fait de recevoir un candidat représente un coût pour l'entreprise et qu'en conséquence l'employeur n'organise un entretien que s'il a un premier jugement positif sur le candidat.

(1) zone urbaine sensible (Zus) / contrat urbain de cohésion sociale (Cucs).

(2) Cédéy, Foroni, Garner [2008], cf. Pour en savoir plus.

L'usage du CV dans les recrutements n'est cependant ni systématique ni exclusif

L'utilisation du CV ne constitue une étape de première sélection que dans environ 60 % des recrutements, cette proportion variant fortement selon les secteurs d'activités (peu utilisé dans la logistique, les transports routiers, le bâtiment et les travaux publics) et selon la qualification des postes à pourvoir (peu utilisé pour des postes d'ouvriers non qualifiés). Pour recruter, les employeurs mobilisent simultanément plusieurs canaux (réseau professionnel ou personnel, candidatures spontanées, marché de placement), qui ne reposent pas toujours sur l'usage du CV. Le nombre moyen de canaux mobilisés pour réaliser un recrutement s'élève à 3,5⁽³⁾ ; ce nombre augmente avec la taille de l'entreprise et le niveau de qualification du poste.

La loi limite le champ d'application du CV anonyme

Les embauches effectuées par des entreprises de 50 salariés ou plus ne représentent qu'une part des recrutements en France. Ainsi en 2010, elles ont été à l'origine de 52 % des 18,6 millions de déclarations uniques d'embauches pour des contrats hors intérim⁽⁴⁾. L'application du CV anonyme aux seules entreprises de plus de 50 salariés limite donc sa portée au regard de l'ensemble des recrutements effectués chaque année en France⁽⁵⁾.

L'impact du CV anonyme sur la réduction du risque de discrimination est en moyenne neutre ou négatif

Les résultats de l'évaluation quantitative réalisée par le Crest [cf. encadré 2] montrent que, dans le cadre de l'expérimentation, l'usage du CV anonyme n'a pas modifié, en moyenne,

Encadré 1

L'expérimentation du CV anonyme

La démarche d'expérimentation du CV anonyme a été annoncée et engagée le 3 novembre 2009 lors d'une réunion ministérielle nationale (en présence de Laurent Wauquiez, Xavier Darcos, Eric Besson et du Commissaire à la Diversité, Yazid Sabeg). Elle a été déployée dans huit départements : le Nord, le Bas-Rhin, la Seine-Saint-Denis, Paris, les Hauts-de-Seine, la Loire-Atlantique, le Rhône et les Bouches-du-Rhône. Elle visait les entreprises de plus de 50 salariés, pour des recrutements en CDI ou CDD d'une durée minimale de trois mois (hors contrats en alternance et contrats aidés du secteur non marchand).

L'anonymisation a consisté à supprimer du CV le bloc « Etat civil », c'est-à-dire à ôter les mentions de nom, prénom, coordonnées (adresse, téléphone, mail), âge et sexe.

Cette expérimentation a été mise en œuvre par Pôle emploi, Adecco Expert, Adia, Manpower et douze cabinets adhérents à l'association « A Compétences égales ». Le pilotage opérationnel de l'expérimentation ainsi que l'évaluation de l'expérimentation ont été confiés à Pôle emploi.

Au sein de Pôle emploi, une centaine d'agences des huit départements cités ont été concernées par l'expérimentation conduite de novembre 2009 à novembre 2010. Le protocole d'expérimentation prévoyait de proposer la participation à l'expérimentation à tous les employeurs déposant des offres d'emploi repérées comme éligibles. 6 327 recruteurs ont déposé des offres d'emploi susceptibles de rentrer dans l'expérimentation au cours de cette période. La participation à l'expérimentation a été proposée à 25,5 % d'entre eux, et parmi ceux-ci 62,7 % l'ont accepté. Au total, ce sont donc 1 005 recruteurs qui sont entrés dans l'expérimentation.

les chances d'accès à l'entretien d'embauche pour les candidats femmes, les jeunes et les seniors. En revanche, de manière inattendue, son usage tend à réduire les chances d'obtenir un entretien pour les candidats issus de l'immigration (immigrés de 1^{ère} ou 2^e génération) ou habitant une zone urbaine sensible (Zus) ou couverte par un contrat urbain de cohésion sociale (Cucs), relativement aux autres candidats. En effet, pour ces candidats, la probabilité d'accéder à l'entretien passe de 9,6 % avec un CV nominatif à 4,6 % avec un CV anonyme [cf. graphique 1].

En moyenne, le CV anonyme n'a pas d'effet détectable sur les chances d'accès à l'emploi

Les effets du CV anonyme sur les chances de recrutement des candidats exposés à un

risque de discrimination sont, en moyenne, statistiquement non significatifs. Ces effets sont néanmoins difficiles à détecter compte tenu de la faible probabilité d'accéder à l'emploi pour chaque candidat. Qu'ils soient potentiellement discriminés ou non, cette probabilité est de l'ordre de 2 % à 3 %, que le CV soit nominatif ou anonyme.

Le CV anonyme agit contre la tendance des recruteurs à privilégier des candidats du même genre qu'eux

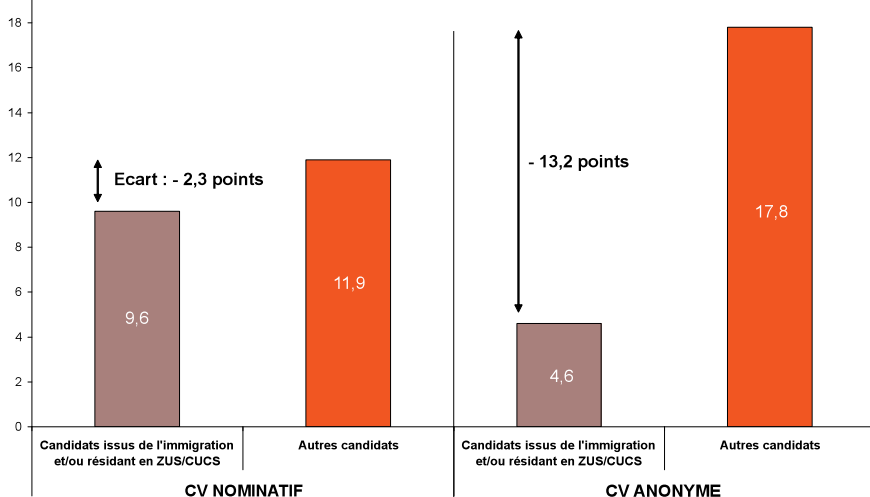
Si en moyenne, pour l'ensemble des entreprises, le CV anonyme n'a pas modifié les chances d'accès à l'entretien des femmes ou des hommes, cet effet moyen masque toutefois des différences importantes en fonction de certaines caractéristiques des recruteurs. Ainsi quand le recruteur est un homme, la probabilité pour une femme d'accéder à l'entretien avec un CV nominatif, est inférieure de 16,6 points à celle d'un homme (9,3 % contre 25,9 %). Lorsque le CV est anonyme les chances relatives des femmes d'avoir accès à un entretien, avec un recruteur homme, s'améliorent de façon significative [cf. graphique 2].

De même, quand le recruteur est une femme, la probabilité d'accès à l'entretien pour les femmes avec un CV nominatif, est supérieure de 5,2 points à celle des hommes (12,7 % contre 7,5 %) tandis qu'avec un CV anonyme les chances d'accès à l'entretien d'une femme se réduisent.

Ces résultats révèlent des comportements de recrutement qualifiés d'« homophiles », c'est-à-dire que les recruteurs tendent à privilégier des candidats qui ont une ou plusieurs caractéristiques identiques aux leurs. En l'occurrence, dans l'expérimentation, lorsque le CV est nominatif, les recruteurs tendent à privilégier des candidats du même genre qu'eux.

Graphique 1

Taux d'accès à l'entretien des candidats issus de l'immigration et/ou résident en ZUS/CUCS par rapport aux autres



Note de lecture : Augmentation de l'écart entre le taux des candidats issus de l'immigration et/ou résident en ZUS/CUCS et les autres : Impact négatif de l'anonymisation des CV = -10,9 (= -13,2 - (-2,3))

Source : CREST / Ecole d'économie de Paris

Cet effet d'obstacle à « l'homophilie » joué par le CV anonyme se prolonge sur les chances de recrutement. Ainsi les perspectives de recrutement des femmes s'améliorent de 6,3 points avec le CV anonyme, lorsque le recruteur est un homme, tandis qu'elles se dégradent lorsque le recruteur est une femme (-7,2 points).

Les effets du CV anonyme diffèrent donc fortement en fonction du genre du recruteur. Ces effets asymétriques se compensent et aboutissent à un effet moyen non significatif. Pour autant, l'anonymisation a bien contrecarré le comportement « homophile » des recruteurs. Des effets similaires ont été repérés en fonction de l'âge du recruteur pour les candidats de plus de 50 ans. Ainsi, avec un CV nominatif et un recruteur de moins de 45 ans, les chances d'un candidat de plus de 50 ans d'accéder à un entretien d'embauche sont réduites de 16 points par rapport à un candidat appartenant au groupe d'âge médian. Le recours au CV anonyme rééquilibre ses chances (+17 points).

Les entreprises participantes à l'expérimentation : un profil spécifique ?

Le premier élément d'explication du résultat inattendu de l'effet défavorable, en moyenne, du CV anonyme sur les chances d'accès à l'entretien d'embauche pour les candidats exposés à un risque de discrimination du fait de leur origine ou de leur lieu de résidence, est probablement lié à la spécificité des entreprises entrées dans l'expérimentation. D'une part, l'évaluation quantitative n'a concerné que l'expérimentation menée par Pôle emploi et donc les offres collectées par Pôle emploi [cf. encadré 2]. Or toutes les entreprises ne font pas appel à Pôle emploi : lorsqu'un employeur diffuse une offre d'emploi, il ne passe par Pôle emploi que dans 43 % des cas⁽³⁾. Les emplois moyennement ou peu qualifiés et les emplois de moyenne ou de longue durée sont par ailleurs surreprésentés dans les offres confiées à Pôle emploi. D'autre part, l'expérimentation n'a touché qu'une partie probablement spécifique des clients de Pôle emploi. Seules 15 % des entreprises potentiellement concernées par l'expérimentation y ont participé et elles présentent des caractéristiques parfois différentes de celles qui ont refusé d'y participer ou qui n'ont pas été sollicitées, en termes de secteur d'activités, de type d'emploi pour lequel le recrutement est organisé.

Une entrave pour certaines entreprises à la recherche de diversité

Il pourrait ainsi s'agir d'entreprises ayant des pratiques volontaristes en matière de lutte contre les discriminations. Cette hypothèse semble corroborée par le fait qu'avec un CV nominatif, le taux d'accès aux entretiens des candidats immigrés et/ou résidant en ZUS/CUCS est plus de deux fois supérieur

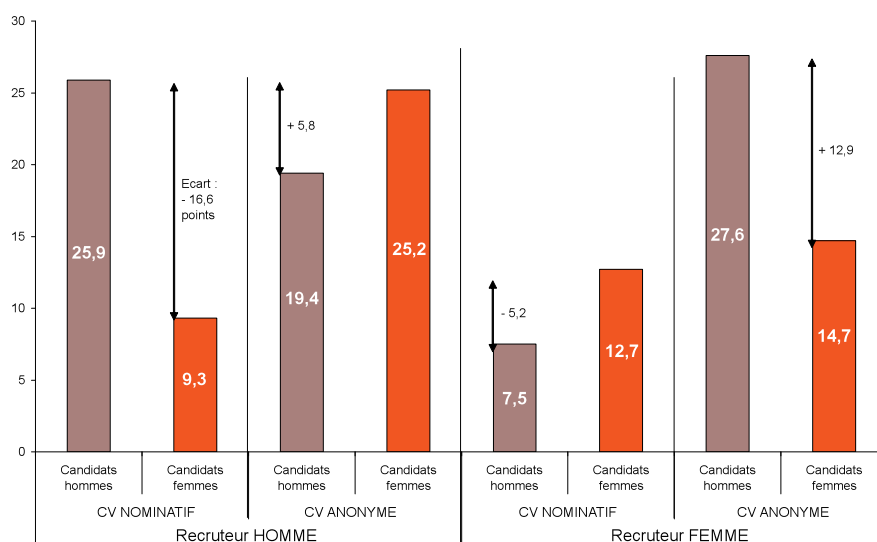
dans les entreprises volontaires, présentes dans l'expérimentation, comparées à celles qui n'y ont pas participé. L'évaluation qualitative a par ailleurs montré que les recruteurs participant à l'expérimentation se sentaient peu concernés par des pratiques discriminatoires, estimant qu'ils étaient particulièrement peu exposés au risque de la discrimination, comme leur participation

volontaire à l'expérimentation peut en attester.

En privant les recruteurs qui pratiqueraient une recherche de diversité des moyens de la mettre en œuvre (l'information portant sur l'état civil, l'origine et le lieu de résidence du candidat notamment), le CV anonyme aurait ainsi été contre-productif. Cette hypothèse semble également confirmée par la réticence

Graphique 2

Taux d'accès à l'entretien des candidats hommes et femmes en fonction du genre du recruteur



Source : CREST / Ecole d'économie de Paris

Encadré 2

Les deux volets de l'évaluation

L'évaluation quantitative vise à estimer l'effet de l'usage du CV anonyme sur les chances d'accéder à un entretien et sur celles d'accéder à l'emploi, pour les populations potentiellement discriminées sur le marché du travail. Elle vise également à mesurer les conséquences de l'usage du CV anonyme en termes de coûts et d'adéquation du recrutement ainsi que sur le recours éventuel à d'autres canaux de recrutement.

Ces travaux, conduits par une équipe du Centre de recherche en économie et statistiques (Crest) et de l'Ecole d'économie de Paris, reposent sur une méthodologie « expérimentale ». Celle-ci a consisté à déterminer par tirage au sort deux groupes d'offres d'emploi, puis à fournir des CV anonymes au groupe « test » et des CV « classiques » (nominatifs) au groupe « témoin ». L'affectation aléatoire d'une offre à l'un des deux groupes, sur un échantillon suffisant, garantit la comparabilité des deux groupes sur des variables observables comme sur des variables inobservables. Pour obtenir une précision satisfaisante des résultats, l'analyse requiert un échantillon de 1 000 recrutements. Les résultats ont été mesurés à partir des réponses à des enquêtes téléphoniques (confiées à Ipsos), réalisées auprès de l'ensemble des recruteurs et d'un échantillon de candidats. Le choix d'expérimenter le CV anonyme exclusivement avec des entreprises volontaires restreint, bien entendu, la portée des résultats obtenus à ce groupe particulier d'entreprises. Cette évaluation expérimentale ne porte que sur le champ de l'expérimentation conduite par Pôle emploi.

L'évaluation qualitative a porté sur la mise en œuvre de l'expérimentation par les opérateurs, intermédiaires du marché du travail, sur le déroulement du processus de recrutement au sein des entreprises qui ont utilisé le CV anonyme, ainsi que sur la perception globale du CV anonyme par les différents acteurs.

Ce deuxième volet de l'évaluation a été réalisé par le cabinet Amnyos dans les huit départements de l'expérimentation, auprès des managers et des conseillers des quatre réseaux d'intermédiaires de l'emploi impliqués dans l'expérimentation (Pôle emploi, Manpower, Adia-Adecco et l'association « A Compétences égales ») et d'environ 90 entreprises (50 ayant recruté avec le CV anonyme, 40 ayant refusé ; 12 des entreprises ayant eu recours au CV anonyme faisaient partie des 49 entreprises volontaires au niveau national). Les observations de terrain réalisées sous forme d'entretiens en face-à-face, individuels ou collectifs, se sont déroulées entre juin et septembre 2010. L'évaluation qualitative a porté sur l'expérimentation conduite par l'ensemble des intermédiaires de l'emploi impliqués.

vis-à-vis du CV anonyme exprimée par certaines entreprises au motif que celui-ci limiterait leurs stratégies de recherche de diversité.

L'impossibilité de relativiser le contenu du CV en fonction de l'état civil

Cette seconde hypothèse suppose que certains employeurs évaluent le contenu du CV en partie en fonction de l'état civil du candidat. L'anonymisation des CV empêcherait ainsi ces recruteurs de relativiser des signaux jugés défavorables dans les CV de candidats potentiellement discriminés, par exemple des diplômes ou des expériences moins prestigieuses. En focalisant l'attention uniquement sur le contenu du CV, le CV anonyme pourrait ainsi générer des désavantages spécifiques pour certains candidats.

Le CV anonyme n'a pas eu d'effets sur les coûts du recrutement pour les entreprises

L'évaluation quantitative montre que l'anonymisation des CV, dans le cadre de l'expérimentation, ne semble pas avoir modifié de manière significative le coût et la performance du recrutement. D'une part le temps consacré par l'ensemble des personnes en charge du recrutement dans l'entreprise a été identique, que le CV soit anonyme ou nominatif. D'autre part, les délais de recrutement ont été les mêmes, environ 1 mois et demi.

Il convient cependant de relativiser ce constat en rappelant que l'expérimentation n'a amené les recruteurs à utiliser le CV anonyme que pour un seul recrutement. Il est ainsi peu probable que les entreprises aient modifié fondamentalement leur processus de recrutement.

En fin de processus du recrutement, les recruteurs interrogés estiment que le CV anonyme est aussi efficace pour évaluer les candidatures que le CV nominatif. La satisfaction des recruteurs quant à l'adéquation du candidat recruté sur un poste proposé est la même quel que soit le type de CV, nominatif ou anonyme, utilisé lors de la sélection.

Le coût pour les entreprises ne prend toutefois pas en compte l'investissement réalisé par Pôle emploi : anonymisation des CV, enregistrement des données d'état civil, prise de rendez-vous entre le candidat et l'employeur. Si le CV

anonyme venait à être généralisé, un surcoût pour l'employeur serait probablement inévitable (achat de logiciels d'anonymisation spécifiques par exemple).

Parvenir à une anonymisation de qualité semble difficile

L'usage du CV anonyme se heurte à des difficultés pratiques liées à la qualité de l'anonymisation. En effet, le genre, l'âge aussi bien que l'origine et le lieu de résidence peuvent transparaître dans le corps du CV, au-delà des informations contenues dans le pavé d'état civil. L'âge peut transparaître au travers des années d'obtention ou des intitulés des diplômes ou par le biais des durées d'expériences professionnelles. Le sexe peut se révéler à travers certains intitulés des CV (exemple : « secrétaire administrative ») ou bien encore l'usage du genre (« diplômée en comptabilité »). L'origine ou la résidence quant à elles peuvent transparaître dans l'information sur les lieux d'exercice d'activités professionnelles ou les langues parlées. Pour parvenir à une anonymisation complète, un travail fin et coûteux serait nécessaire.

La suppression systématique d'informations pouvant donner lieu à des discriminations serait alors susceptible d'appauvrir le contenu du CV. Certains employeurs interrogés lors de l'évaluation qualitative [cf. encadré 2], estiment d'ailleurs que les CV anonymes sont moins attractifs que les CV nominatifs. Dans ce cas, l'usage du CV anonyme pourrait avoir un effet plutôt négatif en amenant l'employeur à écarter ces candidatures au profit de celles, nominatives, arrivées par d'autres canaux de recrutement.

Pour éviter cette concurrence liée à la diversité des canaux mobilisés lors de recrutements, l'entreprise devrait alors trouver le moyen de rendre anonyme l'ensemble des CV qui lui parviennent par différents canaux et en particulier les candidatures spontanées fréquemment utilisées par les candidats, notamment en direction des grandes entreprises.

Le CV anonyme peut parfois modifier les pratiques de recrutement

L'évaluation qualitative a permis de pointer quelques cas d'entreprises où le CV anonyme a joué un rôle de sensibilisation au risque de discrimination et d'infléchissement des

pratiques. Certains employeurs interrogés ont ainsi déclaré avoir reconsidéré leur point de vue sur l'usage des critères de sélection après avoir utilisé le CV anonyme. C'est notamment le cas d'une entreprise qui envisageait de recruter un candidat relativement jeune sur un poste de commercial et qui est revenue sur ce choix au regard du dynamisme d'un candidat plus âgé reçu en entretien. C'est également le cas d'une entreprise de sécurité qui refusait systématiquement de recruter des candidats issus de quartiers sensibles et qui est revenue sur cette position au regard d'une expérience positive dans le cadre de la mobilisation du CV anonyme.

Ainsi, dans de tels cas, le CV anonyme atteint son objectif de levée des freins à l'atteinte du premier entretien. Ce résultat se répercute alors positivement sur le recrutement en question et potentiellement sur les recrutements futurs. Si ces configurations semblent peu fréquentes, elles témoignent néanmoins du fait que le CV anonyme peut jouer un rôle significatif.

Le CV anonyme, un outil parmi d'autres pour lutter contre les discriminations

En conclusion, l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés, d'utiliser systématiquement le CV anonyme paraît peu envisageable. En effet pour qu'elle soit efficace, elle supposerait une standardisation des procédures de recrutement d'une entreprise à l'autre, d'un poste à l'autre, d'un canal de recrutement à l'autre. Une telle démarche irait à l'encontre de la diversité des pratiques de recrutement et de la variété des besoins à satisfaire.

Il n'y a sans doute pas une seule voie à suivre pour réduire les risques de discrimination lors d'un recrutement. D'autres outils existent et sont mis en œuvre par les employeurs, avec l'appui des opérateurs et intermédiaires sur le marché du travail : questionnaires sur les compétences, méthode de recrutement par simulation de Pôle emploi, recrutement sans CV, etc. Ces divers instruments offrent des marges de manœuvre complémentaires permettant de combiner et d'adapter les moyens de lutte contre les discriminations aux particularités de chaque situation.

Camille BOUCHARDEAU

Sous-direction Animation de la stratégie et des évaluations

Pour en savoir plus

- Pôle emploi [2011], Rapport d'évaluation qualitative d'Amnyos (cahier à paraître).
- Crest / EEP [2010], Rapport d'évaluation quantitative.
- Cédiey, Foroni, Garner [2008], « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français(es) peu qualifié(e)s », Dares, Premières informations Premières synthèses n°06.3.
- Garner, Lutinié [2006], « Les procédures de recrutement : canaux et mode de sélection », Dares, Premières informations Premières synthèses n°48.1.

Directeur de la publication :
Christian CHARPY

Directrice de la rédaction :
Annie GAUVIN

Rédacteur en chef :
François AVENTUR

Secrétariat de rédaction :
Isabelle LABRIDY

Site : www.pole-emploi.org