

Evaluation de l'impact du CV anonyme

Synthèse et rapport final

Pendant plus d'un an, en étroite collaboration avec Pôle Emploi, une équipe de chercheurs Crest / J-PAL Europe / PSE a mené un protocole sans précédent d'évaluation du CV anonyme. Des milliers de candidats ont participé: les enseignements, présentés ici, sont nuancés mais ont la force de la transparence...

Ce rapport évalue l'impact du CV anonyme - i.e la suppression du bloc « état civil » d'un CV (Nom, prénom, adresse, date de naissance) - expérimenté entre novembre 2009 et novembre 2010 par Pôle Emploi, dans 8 départements. Depuis 2006, la loi sur l'égalité des chances a rendu obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés le recours au CV anonyme. Mais le décret d'application correspondant n'a pas été publié. L'objectif fixé à l'expérimentation est d'éclairer la faisabilité et l'efficacité du recours au CV anonyme dans la lutte contre les discriminations.

Plus spécifiquement, **cette évaluation apporte des réponses à trois questions** :

1. L'anonymisation du CV modifie-t-elle les chances de certains publics d'être retenus pour un entretien d'embauche, puis d'être recrutés, en particulier pour les personnes exposées à un risque de discrimination lié à divers facteurs (origine, lieu de résidence, âge, sexe) ?
2. Quelles sont les conséquences du CV anonyme pour les entreprises en termes de coût et d'adéquation du recrutement ?
3. L'anonymisation des CV envoyés par Pôle Emploi conduit-elle les entreprises à privilégier d'autres canaux de recrutement pour pourvoir leurs postes ?

Pour répondre à ces questions, un protocole exigeant a été élaboré par une équipe de recherche du Crest, du Laboratoire d'action contre la pauvreté (J-PAL Europe), et de PSE - Ecole d'économie de Paris, en collaboration avec la Sous-direction des études et évaluations de Pôle Emploi. **Ce protocole suit un principe d'affectation aléatoire** (tirage au sort) permettant de comparer des offres avec CV anonymes (offres test) à des offres statistiquement identiques, mais recourant au CV nominatif (offres témoin). Ce protocole garantit des résultats fiables et transparents : il correspond aux **standards internationaux en termes d'évaluation des politiques publiques** ; des protocoles similaires ont été mis en œuvre en France depuis quelques années dans le cadre des politiques de l'emploi (en particulier avec Pôle Emploi, l'Unédic et la DGEFP) et les politiques d'éducation et d'insertion (en particulier avec le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse).

La mise en œuvre d'un tel protocole repose sur un engagement fort des acteurs, parmi lesquels Pôle Emploi a été exemplaire. Le résultat est là : **1000 établissements et des milliers de candidats ont participé à cette opération sans précédent — que ce soit en France ou à l'étranger** — dont les enseignements sont nuancés, mais ont la force de la transparence :

Le CV anonyme contrecarre la tendance des recruteurs à favoriser leurs semblables

A la suite de l'anonymisation, les recruteurs hommes sélectionnent davantage de femmes, les recruteurs jeunes davantage de seniors...

Les analyses menées lorsque le CV est nominatif confirment l'hypothèse d'homophilie, c'est-à-dire la tendance des recruteurs à favoriser leurs semblables. Les recruteurs masculins sélectionnent plus souvent les CV de candidats masculins, les recruteurs féminins ceux de femmes, et les recruteurs jeunes ceux de jeunes.

Ainsi, selon les données de l'étude, lorsque le recruteur est un homme et que le CV est nominatif, les femmes ont une chance sur 27 d'être reçues en entretien et les hommes une chance sur 5. **Lorsque le CV est anonyme, l'écart s'inverse** : lorsque le recruteur est un homme, les candidats féminins ont une chance sur 6, et les candidats masculins une chance sur 13. L'homophilie du recruteur est contrecarrée. Les mêmes écarts (mais moindres) sont constatés dans la configuration opposée, lorsque le recruteur est une femme. Cet effet est aussi observé lorsqu'on croise les âges du candidat et du recruteur. Il est toutefois particulièrement net lorsqu'on croise les genres du candidat et du recruteur : **les effets du CV anonyme portent alors non seulement sur l'accès aux entretiens, mais aussi sur le recrutement final.**

Ainsi, lorsque le recruteur est un homme et que le CV est nominatif, les femmes ont une chance sur 167 d'être recrutées à l'issue de l'entretien et les hommes une chance sur 34 ; lorsque le CV est anonyme, l'écart s'inverse: les candidats féminins ont une chance sur 17, et les candidats masculins une chance sur 59. A nouveau, les mêmes écarts (mais moindres) sont constatés dans la configuration opposée.

Ce résultat montre que le CV anonyme peut faire plus que repousser la discrimination d'un cran: même si l'anonymat est levé lors de l'entretien, accéder à cet entretien permet in fine à davantage de candidates d'obtenir le poste lorsque le recruteur est un homme. **Un objectif du CV anonyme est donc atteint** : égaliser les chances de recrutement des candidat(e)s selon leur sexe et celui du recruteur.

....mais le CV anonyme pénalise les candidats issus de l'immigration ou résidant en Zone Urbaine Sensible (ZUS) ou dans une ville en Contrat Urbain de Cohésion Social (CUCS).

En revanche, le CV anonyme ne permet pas de réduire l'écart de chances entre les candidats issus de l'immigration et/ou résidant ZUS-CUCS et les autres candidats. **L'écart de taux d'entretien devient encore plus défavorable à ces candidats** potentiellement discriminés lorsque leur CV est anonymisé. Avec des CV nominatifs, les candidats issus de l'immigration et/ou résidant en ZUS-CUCS ont 1 chance sur 10 d'obtenir un entretien, tandis que le reste des candidats a 1 chance sur 8. Lorsque les CV sont anonymisés, l'écart s'accroît : 1 chance sur 22 pour le premier groupe contre 1 chance sur 6 pour le second.

Pour expliquer ce résultat inattendu, **différentes pistes ont été explorées**. Il ne s'agit pas d'un artefact lié à l'expérimentation, qui aurait stimulé les entreprises recevant des CV nominatifs à modifier leur comportement (« effet placebo »). Il ne s'agit pas non plus, ou pas seulement, d'un problème de représentativité des entreprises qui ont accepté de participer à l'expérimentation. Les recruteurs de l'expérimentation ne viennent pas seulement d'entreprises déjà exemplaires en matière de discrimination et pour lesquelles le CV anonyme serait superflu, voire viendrait perturber une politique de recherche de diversité dans les recrutements. Reste l'hypothèse subtile mais plausible d'une interaction entre signaux envoyés par le corps du CV et signaux envoyés par le bloc état-civil : il se peut que l'anonymisation du CV, en ôtant de l'information sur les candidats, ait empêché les employeurs de réinterpréter à l'avantage des candidats potentiellement discriminés les autres signaux du CV. Par exemple, les « trous » dans le CV pourraient être expliqués par un accès plus difficile à l'emploi lorsque le CV montre que le candidat réside en ZUS, mais pas lorsque cette information est masquée.

Le CV anonyme n'implique pas de surcoût pour l'entreprise : les postes sont pourvus aussi souvent et dans des délais comparables, et les périodes d'essai sont transformées dans les mêmes proportions

Le CV anonyme aurait pu modifier le recrutement de multiples façons pour le recruteur : probabilité de pourvoir le poste, délai de recrutement, ressources consacrées au recrutement, adéquation du candidat recruté. **Dans aucune de ces dimensions, on n'observe de différences entre offres anonymes et offres nominatives**. En particulier, les postes sont également pourvus et dans des délais comparables. L'anonymisation ne conduit pas les recruteurs à alourdir la phase des entretiens. Une fois le recrutement effectué, les périodes d'essai sont transformées dans des proportions semblables. D'un point de vue plus subjectif, la satisfaction des employeurs sur l'ensemble du recrutement n'est pas modifiée. On peut donc rejeter l'hypothèse selon laquelle le CV anonyme aurait impliqué un surcoût pour les employeurs. Il faut néanmoins noter qu'une partie des coûts en amont – anonymisation du CV, prise de rendez-vous sans lever l'anonymat – ont été supportés par Pôle Emploi.

Le CV anonyme ne conduit pas les entreprises à privilégier d'autres canaux que Pôle Emploi

Étant donné l'absence de surcoût du CV anonyme pour l'entreprise, il est logique de constater que **Pôle Emploi n'a pas été contourné au profit d'autres canaux de recrutement**. Indépendamment du traitement du CV, ces autres canaux (candidatures spontanées ou internes, annonces papier ou Internet, etc.) restent néanmoins centraux : ils représentent 2 recrutements sur 3 dans l'échantillon, ce qui souligne qu'une généralisation éventuelle du CV anonyme ne pourrait pas passer seulement par Pôle Emploi.

En conclusion, le CV anonyme agit certes contre la tendance des recruteurs à sélectionner les candidats du même sexe ou du même âge qu'eux ; mais comme on trouve des recruteurs des deux sexes et des recruteurs plus ou moins jeunes, les phénomènes d'homophilie se compensent d'un recruteur à l'autre et l'anonymisation du CV n'améliore pas, en moyenne, les chances des femmes ni des seniors. Surtout, le CV anonyme dégrade les perspectives des candidats issus de l'immigration ou résidant en ZUS-CUCS. **La généralisation du CV anonyme ne semble donc pas se justifier**. En revanche, **les résultats sur l'homophilie ouvrent des pistes pour les entreprises** allant de la sensibilisation de leurs recruteurs contre cette discrimination cachée à la diversification des personnes en charge de sélectionner les CV.

Les chercheurs ayant mené cette étude



LUC BEHAGHEL PSE-Ecole d'Économie de Paris (Inra), Crest et J-PAL Europe

Formation : ENS, doctorat de l'Université de Marne-la-Vallée

Spécialités : Évaluation des politiques publiques (développement rural, pol. de l'emploi et de l'éducation)

Téléphone : 01 43 13 63 66

Email : luc.behaghel@pse.ens.fr



BRUNO CREPON Crest et J-PAL Europe

Formation : Polytechnique, ENSAE, doctorat de l'Université Paris 1

Spécialités : Évaluation des politiques publiques, conduite d'évaluations randomisées

Téléphone : 01 41 17 60 84

Email : crepon@ensae.fr



THOMAS LE BARBANCHON Crest

Formation : Pompeu Fabra University, ENSAE, Polytechnique

Spécialités : Évaluation des politiques publiques, économie du travail, macroéconomie

Téléphone : 01 44 38 23 87

Email : thomas.le-barbanchon@ensae.fr

Le rapport final intégral

- Disponible sur www.parisschoolofeconomics.eu, www.crest.fr, <http://www.povertyactionlab.org>

- 93 pages, version pdf

Les auteurs du rapport remercient l'ensemble des partenaires de cette évaluation.

Ils remercient en particulier, à la Sous-direction des études et évaluations de Pôle Emploi, François Aventur, Camille Bouchardeau et Danielle Greco pour leur rôle dans la mise au point d'un protocole qu'ils ont su parfaitement s'approprier et relayer à tous les niveaux.

Ils remercient également Odile Marchal et Dominique Vernaudeau-Prat qui ont piloté l'expérimentation du CV anonyme au sein de Pôle Emploi avec une remarquable compréhension des enjeux et des exigences de l'évaluation.

Ils tiennent également à remercier entreprises et candidats qui ont participé à l'expérimentation et ont consacré du temps à répondre aux enquêtes.

Ils remercient enfin Andrea Lepine, Julie Moschion et Pascal Achard pour leur excellent travail d'assistant de recherche, Abderrazak Chebira, Yann Algan, Corinne Prost et Helene Garner pour les échanges sur l'étymologie des prénoms et les mesures de l'ascendance migratoire, ainsi que Elizabeth Linos pour sa participation très dynamique à une première phase de ce travail.

