

CV anonyme et prévention des discriminations

Cahier de recherche PRISM-CERGORS, 28 Juillet 2014

Professeur Jean-François Amadiou

Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

Résumé :

Pour améliorer la qualité du recrutement et éviter les discriminations, des pratiques consistant à masquer les informations susceptibles de fausser le jugement des recruteurs sont apparues dans plusieurs pays. Le traitement anonyme des candidatures à différentes étapes du processus d'embauche, notamment lors du tri des CV, est une solution dont les effets sont discutés. Des évaluations des effets de cet anonymat ont été menées dans plusieurs pays européens. Après avoir présenté et discuté ces résultats sont présentés des données concernant les discriminations dans le recrutement en raison des origines, du genre et en raison de motifs moins explorés de discrimination comme l'apparence physique ou l'origine sociale. On peut conclure à l'efficacité de l'anonymat pour éviter les discriminations.

Mots clefs : discriminations, recrutement, CV anonyme,

Résumé :

To improve the quality of the hiring process and avoid discriminations, methods hiding information likely to distort the employers' judgement have appeared in several countries. The anonymous treatment of applications at several stages of the hiring process, especially during the sorting out of resumes, is a solution whose effects are discussed. Evaluations on the effects of this anonymity have been conducted in several European countries. After introducing and discussing these results, data regarding discrimination in the hiring process due to origins, gender, and lesser explored motives such as physical appearance or social origin

are introduced. We can conclude that anonymity is efficient to avoid discriminations.

Key words : discriminations, hiring process, anonymous resume

Introduction

Pour améliorer la qualité du recrutement et éviter les discriminations, des pratiques consistant à masquer les informations susceptibles de fausser le jugement des recruteurs sont apparues dans plusieurs pays. Le traitement anonyme¹ des candidatures à différentes étapes du processus d'embauche notamment lors du tri des CV ou à l'occasion des tests de sélection fait néanmoins l'objet de débat. Dans la sélection du personnel, les pays diffèrent par la nature des informations connues des recruteurs. Ainsi, en France ou en Allemagne les CV comportent de multiples précisions comme le sexe, la photo, l'âge, le lieu de naissance, le fait d'être marié, d'avoir des enfants, la nationalité. Les recrutements du secteur privé se font compte tenu de ces informations et pas seulement en fonction des diplômes et des expériences. Dans d'autres pays, comme en Amérique du Nord ou en Grande Bretagne, les employeurs disposent de moins d'informations. Pour les recrutements dans le secteur public, la règle de la sélection anonyme des candidats est pratiquée dans quelques pays. Le traitement impersonnel des candidatures concerne en France les recrutements de fonctionnaires dans le secteur de santé, de l'Etat et des collectivités territoriales. En Belgique, c'est aussi la règle pour les personnels contractuels de l'administration fédérale. Cette pratique concerne aussi le secteur public au Canada. Depuis quelques années, des collectivités territoriales en Europe ont tendance à mettre en place un tri anonyme des candidats. En Allemagne, plusieurs états et de grandes villes rendent anonymes leurs recrutements. En Suisse, plusieurs municipalités ont expérimenté le CV anonyme. Il en est de

¹ Il s'agit de supprimer une série d'informations comme le nom, le prénom, la photo, la date et le lieu de naissance, la situation matrimoniale et le nombre d'enfants, l'adresse (courrier et électronique), le sexe, la nationalité. Le recrutement peut se faire « sans CV » via des questionnaires anonymes relatifs aux compétences ou des tests. Cet anonymat est par exemple expérimenté avec l'APEC et de grandes entreprises en France s'agissant des cadres depuis 2010.

même en Finlande à Helsinki, en Suède à Göteborg. La région Aquitaine et le conseil Général de l'Essonne ont mis en place un recrutement anonyme pour tous leurs recrutements (y compris de contractuels, stagiaires et apprentis). Anonymer les recrutements est très peu pratiqué dans les entreprises françaises ; 4% selon l'enquête de l'association pour l'emploi des cadres [APEC] portant sur de grandes entreprises (APEC, 2013). Mentionnons la RATP, Unibail Rodamco, AXA (qui l'a mis en place dès 2005 et a depuis renoncé à cette pratique), PSA et Sanofi Avantis. En France, une loi a été votée en 2006 obligeant à traiter de manière anonyme les candidatures pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés mais le texte n'a pas été mis en application faute des décrets d'application que devaient prendre le gouvernement. Le 9 juillet 2014, le Conseil d'Etat a enjoint au Premier ministre de prendre le décret d'application de la loi du 31 mars 2006 pour la mise en place du curriculum vitae anonyme dans un délai de 6 mois. L'opportunité de mettre en œuvre la loi de 2006 en France ou de légiférer pour imposer les CV anonymes dans d'autres pays a suscité un débat et des études. Aux Etats-Unis, des juristes ont pris position en faveur du traitement anonyme des candidats pour remédier à des discriminations multiples, largement inconscientes et généralisées (Kang et Banaji, 2006, Hausman, 2012). Le traitement anonyme des candidatures peut rendre plus difficile ou impossible des politiques visant à privilégier le recrutement de certains groupes (femmes, minorités visibles, jeunes, résidents de quartiers déshérités) soit dans le cadre d'une discrimination positive (*affirmative action*) autorisée soit au moyen de pratiques de promotion de la diversité qui s'assignent exactement le même objectif. C'est pour cette raison qu'une évaluation des effets de l'anonymat de candidatures a été souhaitée dans plusieurs pays. Nous présenterons et discuterons les résultats de ces évaluations (1) puis présenterons des données concernant les discriminations dans le recrutement en raison des origines et du genre (2) et des données concernant d'autres motifs moins explorés de discrimination (3).

1 Les études d'évaluation des effets de l'anonymat

Les études qui sont menées pour évaluer les effets du CV anonyme ont plutôt conclu à un effet positif en faveur des groupes discriminés ayant fait l'objet des évaluations.

Dans une recherche (Goldin et Rouse, 2000) relative aux recrutements dans les orchestres symphoniques, bien antérieure aux débats actuels sur le Cv anonyme, il a été montré que l'anonymat (le musicien joue masqué par un rideau) améliore très nettement les chances des femmes d'être embauchées.

En Suède, une recherche a été réalisée en utilisant le fait que le service public de l'emploi propose sur internet aux personnes de candidater de manière anonyme (en ne révélant pas leur sexe, âge et nom) ou, s'ils le souhaitent, de façon classique en donnant ces informations. L'anonymat est semble-t-il préférable pour les candidats (Edin et Lagerström, 2006). Une femme reçoit 15% de contacts d'employeurs en moins si les employeurs connaissent son sexe. Pour l'âge, l'effet est non significatif car la durée des expériences fournit une information sur l'âge des candidats. Pour le nom, l'effet positif n'est pas significatif car les origines nationales susceptibles d'entraîner une discrimination (Afrique, Turquie, etc.) n'étaient pas distinguées des autres (pays européens). Dans une autre étude suédoise (Åslund et Nordström Skans, 2012) concernant les embauches dans la ville de Göteborg, les chances d'accéder aux entretiens sont significativement améliorées pour les femmes et les candidats issus de l'immigration. Les chances d'embauche après entretiens sont également meilleures pour les femmes mais pas pour les immigrés.

En Allemagne, l'effet de l'anonymat a été testé dans le secteur public et de grandes entreprises (Krause, 2012). L'anonymat donne des chances équivalentes de convocation aux entretiens aux candidats quels que soient leur origine nationale et leur sexe. Les auteurs signalent qu'un biais peut provenir du fait que les entreprises et administrations étaient volontaires pour participer à l'expérience et avaient pour la plupart une habitude de discrimination positive en faveur des minorités visibles. Comme les auteurs le notent, l'anonymat donne des chances équivalentes aux personnes issues de l'immigration ou aux femmes sauf si ces groupes bénéficiaient antérieurement d'une discrimination en leur faveur.

En Suisse, une expérience menée dans le canton de Genève a montré un effet positif pour les femmes et les seniors (Bureau de l'intégration, 2006). Jugée trop lourde la démarche a été abandonnée par les employeurs sans que ce soit en raison des résultats atteints. L'usage des photos sur les CV a été quant à lui abandonné dans les firmes et collectivités concernées par l'expérience. Une autre expérience, démarrée en 2008 à Zurich, à l'initiative de la société suisse des employés du commerce, visait à améliorer l'accès à la formation des jeunes

d'origine immigrée. Quarante entreprises du canton ont proposé des places d'apprentissage sur une plateforme internet (*we are ready*) où les candidats pouvaient postuler de manière anonyme. Il ne semble pas exister d'évaluation scientifique indépendante de ces expériences.

Aux Pays-Bas, une étude réalisée sur les recrutements de la ville de Nimègue montre un effet très positif de l'anonymat pour les personnes issues de l'immigration au stade du tri des CV (+ 8,7% comparé aux cas de non anonymat dans un groupe de contrôle) et positif, mais plus limité (3,7%), s'agissant des embauches après entretiens (Bog et Kranendonk, 2013).

Dans une étude concernant les recrutements d'économiste en Europe (Krause et Zimmermann, 2012a), l'anonymat des candidatures semble donner des chances accrues aux hommes qui sont sinon discriminés à l'embauche pour ce type de poste. Pour les origines nationales, l'anonymat n'a pas d'effet mais, comme le soulignent les chercheurs, le marché du travail des universitaires en économie est un secteur où les discriminations sont réduites. En effet, les publications (en nombre et prestige) jouent un rôle majeur dans la sélection, or, les articles sont fréquemment évalués anonymement par des *referees* dans toutes les revues scientifiques.

Une étude française menée sur le sujet de l'anonymat des candidatures conclue à un effet positif pour les femmes par rapport aux hommes lorsque le recruteur est un homme (Behaghel, Crepon et Le Barbachon, 2011). Ainsi, 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 cinq (soit cinq fois moins de chances). Lorsque le CV est anonyme, l'écart s'inverse : les candidats femmes ont cette fois une chance sur six, et les candidats masculins une chance sur treize. Lorsque le recruteur est une femme l'effet est inverse (mais plus faible) de sorte qu'au total, l'anonymat accroît les chances des femmes. Le CV anonyme améliore aussi les chances des candidats âgés lorsque les recruteurs sont jeunes. En revanche, l'effet serait négatif d'une part pour les personnes au patronyme africain et d'autre part pour ceux qui ont une adresse dans un quartier défavorisé (classé en Zone Urbaine Sensible [ZUS]). Seule l'étude française montre un tel effet négatif. Pour évaluer les effets du CV anonyme, Pôle Emploi a adressé des CV anonymes à un premier échantillon d'entreprises, le groupe « test ». Les candidats issus de l'immigration africaine reçoivent alors presque quatre fois moins de réponses positives des employeurs que les autres (4,6% de convocation aux entretiens contre 17,8%). Mais,

contrairement à ce que peut faire penser l'étude, cette différence dans les taux de succès entre les candidats n'est pas due à une discrimination ; elle s'explique par l'hétérogénéité des CV. En effet, les chercheurs indiquent que les CV des candidats issus de l'immigration comportaient plus de « fautes d'orthographe » ou de « trous » dans les parcours. Sans doute, les diplômes, les spécialités ou les expériences étaient-ils également différents. Pour les besoins de la comparaison, des CV tout aussi variables en qualité que les précédents ont été envoyés, de manière non anonyme, à d'autres entreprises, le groupe dit « témoin ». Cette fois, les recruteurs retiennent fréquemment des CV moins attractifs, en donnant leur chance aux candidats issus de l'immigration. Alors qu'avec des CV anonymes, les candidats issus de l'immigration avaient 74% de chances de moins d'être convoqués en entretien, cette fois, l'écart est ramené à 19%. Les entreprises auraient donc une préférence systématique pour les candidats issus de l'immigration ou des Zones urbaines sensibles. A structure de CV similaire, ils auraient donc presque quatre fois plus de chances d'être recrutés que les autres, si leur identité est connue du recruteur. Cette discrimination en fonction des patronymes ou de l'adresse peut s'expliquer dans la mesure où les entreprises étaient volontaires pour participer à cette expérimentation ou avaient été prévenues par Pôle Emploi qu'ils feraient l'objet d'une expérience. Mais est-il possible que les employeurs ne participant pas à une expérimentation officielle et dont le comportement n'est pas observé privilégient de manière plus générale les candidats au patronyme africain et résidant en ZUS ?

Pour qu'un traitement anonyme des candidatures soit moins favorable à certains candidats, par exemple ceux qui portent un nom et prénom africain ou maghrébin, il faudrait que les recruteurs aient une préférence pour les candidats d'origine africaine ou maghrébine. Porter un nom africain améliorerait ainsi les chances d'être embauché en raison d'un goût des employeurs ou de la bienveillance et de l'empathie des employeurs face à de mauvais candidats au patronyme africain. Un tel comportement est-il observé sur le marché du travail ? Quels sont réellement les comportements des employeurs ?

2 Les discriminations en raison de l'origine nationale ou « ethno raciale »

Une préférence éventuelle des employeurs pour les minorités n'est pas perçue par les opinions publiques qui continuent dans tous les pays européens à considérer que les personnes de couleur noire ou d'origine nord africaine sont discriminées. Les européens pensent qu'à compétence égale la couleur de peau

ou l'origine ethnique d'un candidat important pour être embauché et ils classent ce facteur de choix des employeurs au quatrième rang après l'âge (avoir plus de 55 ans), le look et le handicap (Commission Européenne, 2013). Les français pensent qu'être français d'origine étrangère est plutôt un inconvénient pour être embauché dans le secteur privé (26% le pensent). Ce ne serait un avantage que pour 8% des interviewés. L'origine ethnique est en France le 4^{ème} motif de discrimination avancé par ceux qui s'estiment victimes de discrimination après l'âge, le sexe, la grossesse.

Quant aux tests par envoi de CV similaires (*tests de situation* ou *correspondance testing*) qui sont menés depuis plusieurs décennies dans de nombreux pays, aucun n'indique, à CV identique, une préférence des employeurs pour les candidats noirs, maghrébins ou turcs. Depuis 1992, plusieurs pays ont réalisé des études utilisant notamment le protocole défini par le BIT : En Belgique par le centre pour l'égalité des chances (Arriijn, Feld, et Nayer, 1999), au Canada (Raskin, 1993), en Allemagne (Goldberg, Mourinho et Kulke, 1996), aux Pays-Bas (Bovenkerk, Gras et Ramsøedh, 1995), en Espagne (Angel de Prada, Actis, Pereda et Perez Molina, 1996), aux Etats-Unis (Bendick, 1996), au Danemark (Hjarnø et Jensen, 1997), en Italie (Allasino, Reyneri, Venturini et Zincone 2004), en Suède (Attström, 2007) et en France (Cediey et Foroni, 2007). Des chercheurs ont aussi multiplié les tests par envoi de CV notamment en France (Amadiou, 2004, 2005, 2006), (Hennequin et Karakas, 2007), mais aussi des agences gouvernementales (HALDE, 2008). Par ailleurs, des entreprises ont procédé volontairement à de tels tests rendant parfois publics tout ou partie des résultats (notamment PSA, Carrefour, Casino, Vedior, Société générale, PPR, Schneider, Renault, Auchan, HSBC, Champion, Adecco, Michelin, Areva). Si les employeurs préféraient des candidats au patronyme d'Afrique subsaharienne et du Maghreb ou Turc en pratiquant une discrimination positive, ils devraient donner une priorité à ces candidats à compétence identiques (même diplôme, même expérience) : ce n'est jamais le cas au vu des tests par envoi de CV. La discrimination en raison du patronyme à CV égal est une règle ne connaissant aucune exception que ce soit en Europe ou aux Etats-Unis (Bendick, 2007).

Les tests par envoi de CV permettent certes de constater en France une amélioration des chances des candidats issus de l'immigration depuis 2004 dans certaines firmes (de grande taille notamment) mais les discriminations y demeurent importantes et significatives.

Les chercheurs français ayant évalué la mise en place du CV anonyme soutiennent que les employeurs tiendraient compte des origines nationales ou des lieux de résidence pour interpréter les informations figurant sur les CV (Behaghel et alii, 2011). Les « fautes d'orthographe » ou encore les expériences et diplômes moins convaincants des candidats seraient mieux acceptés lorsque les recruteurs auraient connaissance des origines des candidats. Puisque les employeurs discriminent à CV égal en fonction des origines nationales ou ethno raciales, il est certain que masquer le patronyme ou l'adresse des candidats ne peut que supprimer cette discrimination. Ce ne serait donc que pour les candidats de moindre qualité, au vu de leur CV, qu'une hypothétique bienveillance des recruteurs opèrerait. De moins bon candidats, portant un patronyme africain ou résidant en zone urbaine sensible seraient ainsi nettement favorisés.

En Allemagne et en France, des entreprises se sont portées volontaires pour expérimenter le CV anonyme et semblaient pratiquer ouvertement une discrimination positive. Le directeur général d'une grande firme française de cosmétique ayant participé à ces expérimentations a ainsi déclaré que son entreprise « fait de la discrimination positive et l'assume ». La mesure de l'ensemble des recrutements de cadres effectuée dans cette entreprise en 2006 et 2007 confirme que cette politique a correspondu à une réalité. Nous avons aussi observé dans plusieurs analyses des embauches dans de grandes firmes françaises des pratiques de discrimination positive en faveur de femmes dans des métiers et firmes peu féminisés. Les dirigeants d'entreprises revendiquent publiquement ces pratiques de féminisation volontariste des emplois assorties d'objectifs chiffrés.

Mais, si des politiques d'entreprise de « discrimination positive » existent, elles sont circonscrites à quelques employeurs puisque tous les tests de correspondance montrent en moyenne une discrimination en défaveur notamment des personnes issues de l'immigration africaine. Peu d'employeurs français indiquent s'être doté d'objectifs de recrutement concernant les minorités visibles (4%), les candidats des quartiers sensibles (4%) ou encore les femmes (12%)(APEC, 2013). Rappelons qu'en France, si une firme peut avoir un objectif de diversification de ses effectifs, la discrimination positive en raison du patronyme ou des origines est illégale.

L'évaluation des effets de l'anonymat repose parfois exclusivement sur l'opinion des recruteurs comme ce fut le cas en France avec le volet qualitatif de

l'étude d'évaluation du CV anonyme (Capelier et Marchal, 2011). Or, les employeurs sont peu disposés à adopter le CV anonyme, tandis que l'opinion publique et les salariés sont beaucoup plus convaincus des vertus de cette pratique. Les cadres placent ainsi au premier rang des moyens de recrutement garantissant un recrutement équitable le concours (du type de la fonction publique, c'est-à-dire anonyme), puis les offres d'emploi (par opposition aux recrutements par réseaux ou la cooptation) et enfin le CV anonyme. Pour les femmes, le concours et le CV anonyme sont nettement préférés. Or, les cadres demandeurs d'emploi observent que pour être recruté actuellement, compte tenu des critères des recruteurs, il est essentiel que figure sur un CV : date de naissance (94%), photo (74%), nom et prénom (70%), adresse (67%), situation matrimoniale (47%) et nombre d'enfants (49%).

Les recherches ayant eu pour objet d'évaluer l'effet de l'anonymat des CV comportent en outre une limite majeure. Elles n'ont porté que sur un nombre très faible de variables discriminantes : il s'agit quasiment exclusivement du patronyme (signalant une origine extra européenne) et du sexe. L'adresse et l'âge le sont rarement. Pourtant, les expérimentations auraient permis d'examiner l'effet de l'anonymat sur d'autres variables (apparence physique puisqu'aucune photo n'est jointe, handicap, situation matrimoniale, etc.).

3 Les dimensions oubliées de la discrimination

Les conventions et normes internationales en matière de discrimination dans l'emploi, comme les législations étatiques, mentionnent un nombre élevé de variables de discrimination (plus de 20 dans le cas français). Les discriminations ne se limitent pas au sexe et aux origines africaines ou turques.

L'origine sociale, qui figure ainsi dans la convention C111 de l'OIT depuis 1958, est devenu un droit fondamental s'appliquant dans tous les pays depuis 1998. On peut estimer que la famille et à un moindre degré les amis comptent pour beaucoup dans les chances d'obtenir un emploi. En 2004, Kenneth Arrow estimait qu'aux Etats-Unis 60% des emplois étaient obtenus via des relations amicales et familiales soit au-delà de l'estimation courante à cette date qui est de 50% (Arrow, 2004). En Espagne, on considère que près de 40% des emplois sont trouvés via les amis ou la famille et 47% en Italie (Pistaferri, 1999). En France, l'importance de la famille pour trouver un stage (Guillot-Soulez et Landrieux-Kartochian, 2008) puis un emploi est du même ordre. A tel point qu'à réseau similaire, il n'y a plus aucune discrimination entre les hommes

et les femmes, et pas davantage entre les personnes d'origines « ethniques » ou « raciales » différentes. Mais il est évident que les femmes et les personnes noires ont des réseaux réduits. Il est par exemple démontré que les hispaniques reçoivent moins d'informations que les blancs sur les opportunités d'emploi (Mac Donald, Lin et Ao, 2009).

Les discriminations en raison de l'origine sociale s'effectuent via le soutien direct du milieu social. L'anonymat dans la sélection des candidats a pour objectif principal d'empêcher l'attribution d'un emploi par népotisme notamment. Par ailleurs, le prénom, qui est un marqueur social important donne lieu à des discriminations lors des embauches. Il s'agit alors de préjugés largement inconscient qui biaisent les recrutements. Enfin, le look, la façon de se vêtir ou la façon de parler sont en Europe le premier facteur de choix des employeurs à compétences égales. Or, l'origine sociale influence fortement les normes vestimentaires, la maîtrise des codes sociaux de l'apparence comme l'habileté dans l'expression orale.

L'apparence physique est une variable de discrimination légalement reconnue en France depuis 2001 ainsi que dans d'autres pays européens. Certains états américains la reconnaissent et d'autres considèrent qu'il peut s'agir d'une situation de handicap. Le visage d'un candidat et sa silhouette faussent les jugements des évaluateurs (Amadiou, 2002) et ont des effets sur les chances d'être recrutés qui sont bien établis. Cette discrimination est déclarée par les européens qui la considèrent comme aussi importante que la discrimination causée par l'origine ethnique lors des embauches (Eurobaromètre). Les demandeurs d'emploi français considèrent que l'apparence physique est le premier facteur de discrimination les concernant (sondage du Défenseur des droits réalisé par l'IFOP en 2013). L'apparence physique joue un rôle croissant lors des recrutements dont l'opinion publique est convaincue. Pour les français, une personne obèse ne peut quasiment jamais avoir plus de chances d'être recrutée qu'une autre (1% seulement le pensent) alors que 48% des français pensent que c'est un inconvénient pour être embauché (selon le sondage annuel du Défenseur des droits et de l'IFOP de 2013). L'hypothèse d'un avantage en faveur des personnes révélant leur obésité par une photo sur un CV, ce qui est le cas à défaut d'anonymat des CV, n'est pas confirmée par les individus.

A CV identique, l'apparence physique (beauté, poids) défavorise certains candidats par exemple en France (Hennequin et Karakas, 2007, Amadiou, 2010,

Garner, 2011) au Maroc et en Grande Bretagne (Bennani, 2012), au Liban et en Italie (Kertechian, 2013), en Israël (Ruffle et Shtudiner, 2014), ou encore en Argentine (Boo, Rossi et Urzua, 2012). Cette perte de chance n'a aucune raison de se maintenir si lors du tri des CV aucune photo et aucun nom ne permet par une recherche sur internet de connaître le physique d'un candidat. Les recruteurs français sont attachés à la possibilité de trier les CV en fonction des apparences physiques notamment dans des secteurs comme l'Hôtellerie, la restauration ou la distribution et c'est pourquoi ils sont critiques à l'égard de techniques de sélection sans photo (De Larquier, Rieuquau, et Tuchsirer).

La religion est un facteur de discrimination reconnu par l'OIT. Il est établi que l'appartenance supposée à une religion a un effet significatif sur les chances de succès des candidats aux emplois dans de nombreux pays. Lorsque le nom et le prénom des individus est connu du recruteur, il est fréquemment possible d'en déduire de probables convictions religieuses de l'individu et/ou de ses parents. La photo livre aussi des informations sur la religion notamment le port du voile ou d'un autre signe religieux visible. Des tests par envoi de CV similaires ont montré que la religion musulmane dégradait par exemple les chances des candidats (Adida, Laitin et Valfort, 2010). Dans certains pays, des dispositifs légaux de discrimination positive bénéficient à des groupes religieux comme c'est le cas en Irlande (pour les catholiques et les protestants dans la fonction publique).

L'adresse des candidats est rarement incluse dans les lois concernant la discrimination. Depuis janvier 2014, c'est le cas en France. Les sondages européens et les tests de correspondance établissent que des discriminations en fonction de l'adresse existent. Elles concernent d'une part les candidats qui habitent des quartiers pauvres où résident plutôt des immigrants (zones urbaines sensibles en France). Mais, d'autre part, sont écartés les candidats qui résident loin de leur lieu de travail. Dans des tests par envois de CV concernant des commerciaux en région parisienne nous avons noté que les candidats éloignés du centre de Paris peinent à trouver des emplois dans Paris (Amadiou, 2004, 2005). Dans une étude statistique sur le personnel des hypermarchés d'un leader français de la grande distribution alimentaire, nous avons constaté que les recrutements se font dans un rayon de 5 kilomètres autour des points de vente. La discrimination en fonction de l'adresse ne concerne pas que les habitants des banlieues populaires à fort taux d'immigrants. Les candidats qui résident en zone rurales, à plusieurs dizaines de kilomètres des zones urbaines où sont situés

les emplois connaissent un taux de chômage élevé et sont plus souvent pauvres (Guilluy, 2010).

Un traitement anonyme des candidatures vise à éviter la prise en compte de variables comme le fait d'être marié ou le nombre d'enfants. La prise en considération de ces informations est prohibée dans de nombreux pays. En France, ces informations sont, soit fréquemment mentionnées dans les CV par les candidats eux-mêmes qui sont laissés libres de les mentionner, soit demandées expressément par les recruteurs par des questionnaires ou lors des entretiens, soit recueillies par une recherche sur internet (Amadiou, 2013). Il est ainsi d'usage d'indiquer sa situation matrimoniale (mariage, enfants) sur un CV français quand cette pratique est ignorée en Amérique du Nord ou en Grande Bretagne. Bien que la loi interdise aux employeurs français d'interroger les candidats sur leur *situation familiale*, leur *état de santé*, mais aussi leurs *moeurs* (fumer ou boire de l'alcool par exemple) ou encore sur leurs *orientations sexuelles*, ces pratiques sont très répandues (sondage du Défenseur des droits et de l'IFOP, 2013). Ainsi, en France, 72 % des demandeurs d'emploi ont déjà été interrogés lors d'entretiens sur leur situation familiale, 39% sur leur état de santé et 6% sur leur orientation sexuelle. En 2010, 70% des employeurs américains, 41% en Grande Bretagne et 14% en France déclarent avoir déjà écarté un candidat à cause de sa réputation en ligne (Microsoft, 2010). Des photos et vidéos, des informations sur le mode de vie, l'appartenance à des groupes et réseaux sont souvent obtenus sur la toile. L'apparence physique et vestimentaire sur une photo jointe au CV et les recherches sur internet peuvent révéler l'orientation sexuelle alors que celle-ci suscite des discriminations à l'embauche si l'on en croit les sondages des tests de correspondance nord américain (Tilcsik, 2011) et allemand (Weichselbaumer, 2013).

Conclusion

Les discriminations constatées par des sondages et des tests de correspondance dans de nombreux pays, en particulier en Europe et en Amérique du Nord, concernent différents groupes de candidats aux emplois, notamment les personnes de plus de 50 ans, les femmes, les minorités ethniques raciales, les obèses, ceux qui sont en mauvaise santé ou handicapés. S'il existe dans certains pays, de manière légale ou illégale, des pratiques de discrimination positive (en faveur des groupes généralement discriminés), celles-ci restent peu

répandues. Dans ces conditions, le traitement anonyme des candidatures ne peut qu'être positif en améliorant les chances de candidats généralement discriminés à CV égal. Cet effet positif est confirmé par plusieurs recherches en Suède, Allemagne et aux Pays-Bas. L'effet positif de l'anonymat des candidatures est néanmoins largement sous estimé en raison des biais méthodologiques que comportent certaines études d'évaluation du CV anonyme (constitution des échantillons d'employeurs, faible nombre de types discriminations examinées).

Le CV anonyme peut être prolongé par des techniques de sélection respectant l'anonymat (tests professionnels, linguistiques ou de QI par exemple) améliorant l'appréciation objective des aptitudes et compétences. Quant aux entretiens en face à face, au caractère inévitablement plus subjectif et discriminant, leur poids relatif dans la décision d'embauche pourrait être réduit.

Références

Adida, C., Laitin, D.D., Valfort, M-A. (2010). *Les Français musulmans sont-ils discriminés dans leur propre pays? Une étude expérimentale sur le marché du travail*. Paris : French-American Foundation-SciencesPo Report.

Allasino, E., Reyneri, E., Venturini, A., Zincone, G. (2004). Labour Market Discrimination Against Migrant Workers in Italy. *International Migration Papers*, No. 67.

Amadiou, J-F. (2002). *Le poids des apparences*. Paris : Odile Jacob.

Amadiou, J-F. (2004). *Enquête testing sur CV*. Paris : Observatoire des discriminations, CERGORS-Université Paris 1.

Amadiou, J-F. (2005). *Discriminations à l'embauche, de l'envoi du Cv à l'entretien d'embauche*. Paris : Observatoire des discriminations, CERGORS-Université Paris 1.

Amadiou, J-F. (2006). *Olivier Gérard et Mohammed ont-ils les mêmes chances de faire carrière ?*. Paris : Observatoire des discriminations, CERGORS-Université Paris 1.

Amadiou, J-F. (2007). *Baromètre Adia des discriminations 2006*. Paris : Observatoire des discriminations, CERGORS-Université Paris 1.

Amadiou, J-F. (2010). Apparence physique et Obésité : la discrimination au travail. dans Pelisson, E. (Ed.) *L'apparence physique, motif de discrimination* (pp. 104-111).Lille : Publication de l'IEP de Lille.

Amadiou, J-F. (2013). *DRH le livre noir*. Paris : Editions du Seuil.

Angel de Prada, M., Actis , W., Pereda, C., Perez Molina, R. (1996). *Labour market discrimination against migrant workers in Spain*. Geneva : International Labour Office, Employment Department.

APEC, (2013). Recruter un cadre : entre sélection et risque de discrimination. *Les études de l'emploi cadre*. N°2013-01.

Arriijn Iisa, P., Feld S., Nayer, A. (1999). *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin : the case of Belgium*. Geneva : International Labour Office, Employment Department.

Arrow, K.J., Borzekowski, R. (2004). Limited network connection and the distribution of wages », *Feds working paper*, n°41.

Åslund, O., Nordström Skans, O., (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field?. *Industrial and Labor Relations Review*, 65 (1), 82–107.

Attström, K. (2007). Discrimination in Employment Against Second Generation Swedes of Immigrant Origin. *International Migration Papers*, 86, Geneva. ILO.

Behaghel, L., Crépon, B., Le Barbanchon, T. (2011). *Evaluation de l'impact du CV anonyme*, Rapport final, Paris : CREST.

Bendick, M. (2007). Situation testing for employment discrimination in the United States of America. Dans *La discrimination saisie sur le vif*, Paris : Centre d'analyse stratégique, La documentation française, n° 5, (pp. 17-60).

Bendick, M. (1996). *Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States : empirical finding from situation testing*. Geneva : International Labour Office, Employment Department.

Bennani, H. (2012). *Comparaison internationale de l'impact de l'apparence physique dans le recrutement*. Mémoire de Master 2 recherche, Université Paris 1-Cergors.

Bertrand, M., Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Gregg more Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review* 94(4), 991–1013.

Bog, M., Kranendonk, E. (2013). *Blindfolded Recruiting*. Working paper, EEA-ESEM, February 15.

Boo, F. L., M. Rossi, M., Urzua, U. (2012). The Labor Market Return to an Attractive Face: Evidence from a Field Experiment. *IZA Discussion paper series*, ZA DP No. 6356.

Bovenkerk, F., Gras, M.J.I., Ramsøedh, D. (1995). *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Geneva : International Labour Office.

Bureau de l'intégration, (2006). *Procès verbal, bilan CV anonyme du 3 aout 2006*. REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE, Département des institutions, Bureau de l'intégration des étrangers.

Capelier, T., Marchal, E. (2011). *Volet qualitatif de l'évaluation de l'expérimentation du CV anonyme*. Paris : Amnyos-Sciences Po-CSO-CNRS.

Cediey, E., Foroni, F., (2007). *Les Discriminations à raison de "l'origine" dans les embauches en France*. Genève : International Labour Office.

Commission Européenne, (2013). Discrimination dans l'UE en 2012. Bruxelles : *Eurobarometre* spécial 393.

De Larquier, G., Rieuquau, G., Tuchsirer, C. (2013). *La méthode de recrutement par simulation : une passerelle entre logiques d'entreprise et de service public*. Paris : Centre d'étude de l'emploi, Connaissance de l'emploi, n°107.

Edin, P-A., Lagerström, J. (2006). *Blind dates: quasi-experimental evidence on discrimination*. IFAU Working paper, 4.

Fibbi, R., Lerch, M., Wanner, P. (2006). Unemployment and Discrimination against Youth of Immigrant Origin in Switzerland - When the Name Makes a Difference. *Journal of International Migration and Integration*, No. 7, 351-366.

Garner Moyer, H., (2011). La beauté : L'attention qui lui est allouée en phase de recrutement. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 41 (Vol. XVII), 185-206.

Goldberg, A., Mourinho, D.A., Kulke, U. (1996). *Labour market discrimination against foreign workers in Germany*. International migration paper 7, Geneva : International Labour Office, Employment Department.

Goldin, C., Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of Blind Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*. n°90(4), 715–741.

Guillot-Soulez, C., Landrieux-Kartochian, S. (2008). Stages et effets de réseaux. *Revue de gestion des ressources humaines*, n°68, 30-48.

Guilluy, C. (2010), *Fractures françaises*. Paris : François Bourin editeur.

HALDE, (2008). *Présentation des tests de discrimination*, Paris : Dossier de presse Halde.

Hausman, D. (2012). How Congress could reduce Job discriminations by promoting anonymous hiring. *Stanford Law Review*, vol 64 : 1343-1369.

Hennequin, E. et Karakas, S. (2007). Au-delà des politiques de diversité, la réalité des discriminations au travail : mise en évidence de l'accès différencié à l'emploi. L'exemple des commerciaux. *Revue Management et Avenir*. 14, 119-136.

Hjarnø, J., Jensen, T. (1997). *Diskrimineringen af unge med indvandrerbaggrund ved jobsøgning*. Migration Papers. No. 21. Esbjerg: Danish Centre for Migration and Ethnic Studies, South Jutland University Press.

Kang, J., Banaji, M. R. (2006). Fair Measures: A Behavioral Realist Revision of "Affirmative Action," 94. *California Law Review*. 1063, 1094-95.

Kertechian S. (2013). *L'impact de l'apparence physique et vestimentaire sur la selection des candidats*. Mémoire de Master 2 recherche, Université Paris 1-Cergors.

Krause, A., Rinne, U., Zimmermann, K.F. (2012). Anonymous job applications of fresh Ph.D. economists. *Economics letters*, Volume 117, Issue 2, 441–444.

Krause, A., Rinne, U., Zimmermann, K.F., Bösch, I., Alt, R. (2012). *Pilotprojekt "Anonymisierte Bewerbungsverfahren" — Abschlussbericht*. IZA Research Report No. 44.

McDonald, S., Lin, N., Ao, D. (2009). Networks of Opportunity: Gender, Race, and Job Leads. *Social Problems*, n°56(3), 385-402.

Microsoft, (2010). *Online reputation in a connected world*. Microsoft, Cross Tab.

Pistaferrri, L. (1999). Informal networks in the Italian labor market », *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, 58(3-4), 354-375.

Raskin, C. (1993). *De facto discrimination, immigrant workers and ethnic minorities: A Canadian overview*. Geneva: International Labour Office, Employment Department. WEP working paper.

Riach, P. A., Rich, J. (2002). Field Experiments of Discrimination in the Market Place. *Economic Journal*, 112, 480–518.

Ruffle, B.J., Shtudiner, Z. (2014). Are Good-Looking People More Employable?. Discussion Paper, February 5. Available at SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1705244>.

Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice : Employment Discrimination against Openly Gay Men in the United States. *American Journal of Sociology*, vol.117, n°2. 586-626.

Weichselbaumer, D. (2013). *Testing for Discrimination against Lesbians of Different Marital Status: A Field Experiment*. IZA, DP No. 7425.