

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 Vernaudon-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.



Evaluation de l'impact du CV anonyme

Luc Behaghel*, Bruno Crépon[†] et Thomas Le Barbanchon[‡]

Rapport final[§]

Mars 2011

*Ecole d'Economie de Paris - Inra, Crest et J-PAL Europe

[†]Crest et J-PAL Europe

[‡]Crest

[§]Nous remercions l'ensemble des partenaires de cette évaluation. Nous remercions 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. Nous remercions 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. Nous tenons également à remercier entreprises et candidats qui ont participé à l'expérimentation et ont consacré du temps à répondre aux enquêtes. Nous remercions enfin Andrea Lepine, Julie Moschion et Pascal Achard pour leur excellent travail d'assistant de recherche, Abderrazak Chebira, Yann Algan, Corinne Prost et Hélène Garner pour nos 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.

Synthèse

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.¹ 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 principales :

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 oeuvre en France depuis quelques années dans le cadre des politiques de l'emploi (en particulier avec Pôle Emploi, l'Unédic

¹Bouches-du-Rhône, Loire-Atlantique, Nord, Bas-Rhin, Rhône, Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis.

et la DGEFP) et les politiques d'éducation et d'insertion (en particulier avec le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse).

La mise en oeuvre 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 :

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

Suite à 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 retenues 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 d'explication 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.

2. 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.

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

Etant donné l'absence de surcoût du CV anonyme pour l'entreprise, il est logique de constater que Pôle Emploi n'est pas 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.

Au final, 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.

1 Introduction

Ce rapport évalue l'impact du CV anonyme, expérimenté entre novembre 2009 et novembre 2010 par Pôle Emploi, dans 8 départements.² 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 principales :

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 ?

Il importe de situer cette évaluation d'impact par rapport à la loi qu'il s'agit d'évaluer, et par rapport à d'autres études visant à mettre en évidence l'existence de discriminations :

1. Contrairement au caractère contraignant prévu par la loi, le cadre fixé à l'expérimentation consiste à laisser les entreprises libres de refuser l'usage du CV anonyme. Sur l'ensemble des sites expérimentaux, les recruteurs transmettant une offre à Pôle Emploi se voient proposer d'expérimenter le CV anonyme ; ils peuvent néanmoins refuser et demander à Pôle Emploi de leur envoyer des CV nominatifs, comme à l'ordinaire.³ Par ailleurs, seuls les candidats présélectionnés par Pôle Emploi sont concernés par l'anonymisation du CV : pour les mêmes

²Bouches-du-Rhône, Loire-Atlantique, Nord, Bas-Rhin, Rhône, Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis.

³Les candidats sont pour leur part simplement informés par affichage dans les agences et sur le site internet de Pôle Emploi de la possibilité que leur CV soit anonymisé.

offres, le recruteur peut recevoir parallèlement des CV nominatifs si ces CV proviennent d'autres canaux que Pôle Emploi. L'objectif de l'évaluation est par conséquent circonscrit : **mesurer l'impact du CV anonyme sur un ensemble de recruteurs qui ont accepté le principe de l'expérimentation, dans un environnement général où peuvent être également utilisés des CV nominatifs.**

2. On notera par ailleurs que ce rapport n'a pas vocation à tester s'il existe ou non des pratiques de discrimination à l'embauche. Un protocole reposant sur l'accord des entreprises pour rentrer dans l'évaluation serait dans ce cadre peu crédible : seuls les "bons élèves" accepteraient de voir leurs pratiques évaluées. Le "testing" est un moyen beaucoup mieux adapté, dans la mesure où il procède "en aveugle", à l'insu de l'employeur, et sans auto-sélection des recruteurs. L'objectif de la présente évaluation est donc différent, et complémentaire des objectifs du testing : mesurer, sur des entreprises qui se savent observées et en ont accepté le principe, l'effet d'utiliser des CV anonymes plutôt que des CV nominatifs. Le rapport analyse dans quelle mesure ce cadre d'observation a pu biaiser le comportement des entreprises, mais ne trouve aucune indication en ce sens.

Les principaux résultats de l'évaluation sont présentés dans la "synthèse" ci-dessus. Le corps du rapport procède de la façon suivante : les trois sections qui suivent posent le cadre d'analyse, en détaillant le protocole expérimental (section 2), les données utilisées (section 3) et la mesure des caractéristiques potentiellement discriminées (section 4). La section 5 caractérise l'échantillon d'entreprises entrées dans l'expérimentation, afin d'étudier sa représentation. Les résultats sont ensuite présentés en deux temps : du point de vue du candidat afin de répondre à la première question posée ci-dessus (section 6) et du point de vue du recruteur, afin de répondre aux deux questions suivantes (section 7).

2 Le protocole expérimental et sa mise en oeuvre

Le protocole suivi repose sur le principe d'affectation aléatoire (par tirage au sort), de plus en plus fréquemment utilisé dans l'évaluation des politiques

publiques en France⁴. L'objectif est d'inférer les effets de l'anonymisation du CV à partir de la comparaison de recrutements sur des postes (et des ensembles de candidats) statistiquement identiques en tout, sauf que les offres dites "tests" procèdent avec des CV anonymes, tandis que les offres dites "témoins" sont traitées avec des CV nominatifs.

Le principe qui a guidé l'élaboration du protocole est double : s'approcher au maximum de ce que serait la procédure si la loi entrainait en vigueur ; réduire au maximum la surcharge induite par l'expérimentation pour les conseillers Pôle Emploi, les entreprises et les candidats. En pratique un premier protocole a été mis en oeuvre. Il comporte sept étapes :

1. Négociation de l'offre. Lors du dépôt d'une offre d'emploi, le conseiller vérifie si celle-ci entre dans le champ de l'expérimentation (c'est-à-dire s'il s'agit bien d'une offre de plus de 3 mois, hors contrats aidés du secteur non marchand, hors contrats en alternance et hors stages, déposée par une entreprise de plus de 50 salariés, pour laquelle l'employeur accepte une présélection⁵ et pour laquelle la présélection s'effectue sur CV⁶). Si ces conditions sont remplies, il propose à l'employeur de participer à l'expérimentation du CV anonyme. Il lui spécifie que l'offre va être tirée au sort et qu'il a une chance sur deux de recevoir des CV nominatifs et une chance sur deux de recevoir des CV anonymes.
2. Présélection du candidat. Le conseiller diffuse l'offre et repère les candidats qu'il va proposer au recruteur. Il s'assure que chacun de ces candidats a constitué son CV en ligne sur l'outil banque de CV de pôle-emploi.fr. Le conseiller valide les candidatures ainsi repérées ; un premier lot de CV est enregistré.
3. Tirage aléatoire des prises d'offre. Un outil informatique simple actionné par le conseiller détermine, par tirage au sort avec une probabilité de 1/2, si l'offre doit être traitée de façon nominative ou anonyme.

⁴Nous souhaitons souligner l'implication très forte de la Sous-Direction des études et évaluations dans la mise au point du protocole et mettre en avant à la fois l'aide dont nous avons pu bénéficier et aussi le sentiment que cette expérience aura été l'occasion d'explicitier un certain nombre de principes associés à la conduite d'une évaluation rigoureuse, principes auxquels la Sous-Direction a parfaitement adhéré et qu'elle s'est appropriés.

⁵La présélection fait partie de l'offre de services de Pôle emploi en direction des entreprises. Elle consiste en ce que le conseiller Pôle emploi effectue un premier tri des candidatures avant transmission au recruteur.

⁶Une partie des recrutements s'effectue habituellement sans CV avec présentation directe à l'employeur.

4. Transmission des CV à l'employeur. Cette transmission se fait au format déterminé par le tirage au sort. Le cas échéant, l'outil banque de CV permet d'anonymiser automatiquement les CV. L'employeur sélectionne les candidats qu'il souhaite recevoir en entretien.
5. Prise de rendez-vous entre recruteur et candidats. Lorsque le CV est nominatif, le rendez-vous est pris directement par le recruteur. Lorsque le CV est anonyme, le conseiller Pôle emploi sert d'intermédiaire, l'anonymat du candidat est ainsi préservé jusqu'à l'entretien.
6. Suivi de l'offre et enregistrement du résultat du recrutement. Le suivi est effectué par le conseiller et les résultats sont enregistrés dans les outils informatiques habituels de suivi des offres. En complément, un système d'enquêtes a été mis en place auprès des candidats et des recruteurs.

Démarrage de l'expérimentation

Pour permettre de détecter précisément les effets du CV anonyme, les calculs de puissance statistique initiaux ont conduit à fixer un objectif de 1000 offres intégrant l'expérimentation (500 offres tests, 500 offres témoins). L'expérimentation a initialement été mise en place dans 14 agences locales pour l'emploi (ALE). Les premiers mois de l'expérimentation ont néanmoins été marqués par une très faible montée en charge, avec une moyenne de 5 offres intégrées dans l'expérimentation par semaine entre novembre 2009 et fin mars 2010 (voir figures 1 et 2). Cette faible montée en charge initiale s'explique en premier lieu par l'entrée progressive des différents sites dans l'expérimentation. De plus, le champ de l'expérimentation est, jusqu'en avril, limité aux établissements en lien avec les 14 agences locales de l'emploi participant à l'expérimentation.

Les graphiques 3 et 4 montrent que, sur les mois de janvier à mars, l'expérimentation n'est cependant proposée qu'à moins d'un établissement éligible sur deux, ce dernier refusant alors dans environ un cas sur deux. La faiblesse des taux de proposition et d'acceptation s'explique par des difficultés des conseillers pour présenter l'expérimentation aux employeurs, ainsi que par la crainte d'une surcharge de travail et d'une insatisfaction des recruteurs pour les recrutements participant à l'expérimentation. En effet, le fait de participer à l'expérimentation est susceptible d'entraîner des délais

supplémentaires par rapport au cadre habituel de traitement d'une offre. Habituellement, les conseillers envoient aux entreprises des CV au fil de l'eau. Dans le cadre de l'expérimentation, ils doivent constituer un premier lot de candidatures suffisamment important avant de procéder au tirage au sort. De plus, habituellement, les candidats fournissent leur CV, tel qu'il existe. Dans le cadre de l'expérimentation, ces derniers ont dû remplir leur CV sur l'outil en ligne banque de CV, ce qui leur a posé quelques difficultés. Les conseillers ont donc parfois dû les aider, cette intervention alourdissant encore la charge du conseiller. Ces deux types de freins se sont traduits par un allongement des délais de transmission des premiers CV à l'employeur. En plus de limiter la montée en charge de l'expérimentation, ces dysfonctionnements mettaient en danger la validité de l'évaluation elle-même. Pressés de fournir des CV aux recruteurs, certains conseillers ont procédé au tirage au sort après avoir sélectionné un nombre très limité de candidats. D'autres ont procédé au tirage au sort avant la sélection des CV, enfreignant les règles du protocole. Les offres dont le traitement n'a pas respecté le protocole ont été retirées de l'expérimentation. Au cours des 5 premiers mois de l'expérimentation, 15 offres ont ainsi été écartées de l'analyse.

Les aménagements apportés au protocole expérimental

Compte tenu de la faible montée en charge du dispositif, une rencontre a été organisée le 28 janvier 2010 pour mobiliser les équipes en charge de mettre en oeuvre l'expérimentation. Elle réunissait des conseillers, des animateurs d'équipes, des directeurs d'agences, les membres en charge du projet à la direction générale de Pôle emploi et l'équipe de recherche. L'objectif était d'avoir un retour sur les premières expériences des conseillers et de rassembler des propositions en vue d'adapter le protocole à la réalité du terrain. La mise en évidence d'un certain nombre de difficultés a débouché sur la proposition d'un protocole simplifié, mis en application à partir du 22 février 2010. Ce protocole alternatif supprimait le recours obligatoire aux outils de service à distance (télécandidature et banque de CV). Désormais, les CV utilisés peuvent être ceux que les candidats utilisent habituellement (sous format Word, Pdf, etc.). Les conseillers réunissent ces CV et les transmettent à la direction générale de Pôle emploi où des agents ont été embauchés pour compiler les informations présentes dans le CV, procéder au tirage au sort et le cas échéant anonymiser les CV. Les étapes chronophages

du premier protocole ont ainsi été transférées à la direction générale. En parallèle de ce second protocole, les conseillers peuvent toujours utiliser le premier qui dans certains cas peut s'avérer plus adapté. Ces adaptations ont eu pour effet un basculement quasi généralisé sur le protocole allégé : environ 4 offres sur 5 de l'expérimentation sont passées par le protocole allégé. De plus, afin d'augmenter le potentiel d'offres pouvant être intégrées dans l'expérimentation, un élargissement géographique a été mis en place à partir du 29 mars. **Une centaine de sites sur les mêmes départements ont progressivement intégré l'expérimentation en plus des 14 sites expérimentaux.** Ces sites sont chargés de proposer l'expérimentation aux employeurs leur déposant des offres, néanmoins pour garantir le respect du protocole, le traitement des offres entrant dans l'expérimentation est ensuite confié aux 14 agences initialement en charge du dispositif. Le nombre d'offres hebdomadaires intégrées à l'expérimentation a ainsi nettement augmenté (voir figures 1 et 2).

Cet élargissement s'est accompagné d'un pilotage exigeant et rapproché. Chaque semaine, des tableaux permettant de suivre agence par agence, les entrées dans l'expérimentation, ainsi que les taux de proposition et d'acceptation d'entrer dans l'expérimentation, ont été envoyés aux responsables régionaux et départementaux chargés de piloter l'expérimentation. D'autre part, une liste des offres enregistrées la veille, éligibles à l'expérimentation mais pour lesquelles la proposition n'a pas été faite est envoyée quotidiennement aux agences concernées pour qu'elles rattrapent l'absence de proposition.

Par ailleurs, pour remédier au faible taux d'acceptation des entreprises, **la communication en direction des entreprises a été aménagée.** Désormais, la participation à l'expérimentation n'est plus présentée comme un choix. Le conseiller informe le recruteur qu'il fait partie de l'expérimentation selon les termes suivants : "Nous vous informons qu'actuellement sur notre territoire, nous expérimentons le CV anonyme. La cible concerne les entreprises ayant un effectif d'au moins 50 salariés. Vous faites partie de cette cible. A ce titre, et pour ce recrutement uniquement, vous êtes susceptible de recevoir des candidatures sous format anonyme. Cela ne change en rien le traitement de votre offre d'emploi. Vous allez être recontacté par un conseiller en charge de l'expérimentation qui sera votre interlocuteur pour cette offre et qui répondra à toutes vos questions."

L'élargissement à un plus grand nombre de sites et la modification de posture du conseiller dans la proposition à l'entreprise se sont traduits par une baisse du taux de proposition global et une hausse du taux d'acceptation (voir figures 3 et 4). Le bilan de l'élargissement géographique est finalement mitigé puisque le taux de proposition a fortement chuté, ce qui peut poser un problème de représentativité des établissements entrés dans l'expérimentation.

Les retours des conseillers sur le protocole allégé suggèrent que le processus fonctionne de façon satisfaisante à partir de mars ou avril 2010. Finalement, les deux phases bien distinctes dans l'exécution du protocole illustrent l'importance d'une approche extrêmement flexible de l'anonymisation du CV. Les outils de CV en ligne peuvent dans certains cas s'avérer un frein rédhibitoire. La transmission de CV au format électronique ou papier par les conseillers Pôle Emploi reste la pratique la plus courante. Un des enseignements de l'expérimentation est que la procédure d'anonymisation doit être adaptée aux pratiques habituelles.

Choix méthodologiques et précautions pour l'interprétation

Ce protocole, mis en oeuvre dans sa version initiale ou dans sa version aménagée, appelle plusieurs commentaires :

- **L'anonymisation du CV porte sur le bloc "état civil" du CV.** Ce bloc est supprimé et remplacé par un identifiant qui permet au conseiller d'identifier le candidat. Ainsi, le nom, le prénom, l'adresse et la date de naissance du candidat ne sont pas connus de l'employeur. Il convient néanmoins d'être prudent, certaines données pouvant transparaître dans le corps du CV. C'est notamment le cas du sexe et de l'âge du candidat. De même, les langues et les lieux d'exercice de l'activité professionnelle peuvent être révélateurs de l'origine ou du lieu de résidence.
- **Le tirage au sort se situe au niveau de l'offre d'emploi.**⁷ On compare des offres d'emploi pour lesquelles tous les CV envoyés par Pôle emploi sont anonymes, avec des offres pour lesquelles tous les CV restent nominatifs. Il aurait été possible en théorie de faire reposer le tirage au sort au niveau de la candidature, Pôle emploi aurait envoyé pour une

⁷Ou plus exactement, de la "grappe d'offres", terme consacré aux offres qui proposent plusieurs postes identiques en un seul recrutement.

même offre, des CV nominatifs et des CV anonymes. La comparaison aurait alors porté, au sein d'un même recrutement, sur les candidatures nominatives et les candidatures anonymes. Néanmoins, un tel dispositif se serait sensiblement éloigné de la politique envisagée. Celle-ci vise en effet à donner à l'ensemble des candidats les mêmes chances en anonymisant tous les CV. A l'inverse, elle ne vise pas à mettre en concurrence des CV nominatifs et anonymes. Il n'en reste pas moins que le recruteur peut recevoir pour l'offre entrant dans l'expérimentation des candidatures nominatives par d'autres canaux que Pôle emploi. Il est donc important dans l'évaluation de mesurer d'éventuels effets de substitution (le recruteur pouvant par exemple être amené à davantage utiliser les CV nominatifs fournis par ces autres canaux).

- **Un même établissement (ou un même recruteur) ne rentre qu'une fois dans l'expérience**, soit pour une offre test, soit pour une offre témoin. On aurait pu imaginer un protocole où un même recruteur aurait été amené à déposer plusieurs offres entrant dans l'expérimentation et donc à recevoir pour une offre des CV anonymes, pour la suivante des CV nominatifs et ainsi de suite. L'analyse aurait alors porté sur la comparaison des recrutements effectués par ce même recruteur dans les deux configurations. Néanmoins, l'interprétation de cette comparaison aurait été délicate. Consciemment ou non, le comportement du recruteur aurait pu être modifié après un premier recrutement utilisant des CV anonymes. La différence observée entre les offres tests et les offres témoins aurait alors mêlé deux choses : les effets de l'anonymisation du CV et les effets de l'expérimentation elle-même, comme variation artificielle des conditions de recrutement. En termes techniques, le risque d'effet "Hawthorne" aurait été accentué par une participation renforcée à l'expérimentation. Par ailleurs, l'objectif de l'expérimentation était d'avoir un ensemble d'établissements aussi représentatif que possible des entreprises visées par la loi. Pour limiter les risques de refus, Pôle emploi insistait sur le caractère ponctuel de la participation.
- **Le tirage au sort n'est effectué qu'une fois que le conseiller Pôle Emploi a effectué la présélection des candidats**. Autrement dit, le conseiller constitue un premier lot de CV destinés à être envoyés au recruteur avant de savoir si ces CV seront envoyés de façon anonyme ou nominative. L'objectif est de s'assurer que le conseiller ne soit pas influencé dans sa présélection des candidats par le mode d'envoi du CV. On pourrait en effet craindre que le conseiller modifie, consciemment ou

non, son comportement et sélectionne, par exemple, plus de candidats aux caractéristiques potentiellement discriminées lorsqu’il sait que le CV est anonymisé. Il serait alors difficile de faire la part des effets de cette sélection par le conseiller des effets de l’anonymisation elle-même.

Bilan des populations expérimentales

Au final, 1 005 recrutements sont rentrés dans l’expérimentation⁸ (cf. tableau 2), 608 recruteurs ont refusé de participer et, pour 4 714 offres, il n’y pas eu de proposition de participer à l’expérimentation. Le taux de proposition final s’élève donc à 25,5 % et le taux de refus à 37,7%.

Parmi les 1 005 recrutements rentrés dans l’expérimentation, seuls 751 sont mobilisables pour l’évaluation du CV anonyme (385 offres témoin et 366 test). En effet, pour 254 recrutements, le tirage au sort n’a pas eu lieu. Le recruteur a demandé l’abandon du processus de sélection de Pôle emploi avant que le premier ensemble de CV ne lui ait été envoyé. Cet abandon peut avoir été motivé par une suspension du recrutement aussi bien que par une embauche d’un candidat ne provenant pas de Pôle emploi. Ces recrutements sont regroupés sous le terme “sans tirage” et font l’objet d’une analyse spécifique.

Enfin, les estimations de l’impact du CV anonyme sont réalisées sur un sous-échantillon de ces 751 recrutements du fait des comportements de non réponse aux enquêtes présentées ci-dessous. Ainsi, en anticipant un peu, l’échantillon principal d’analyse des effets du CV anonyme du point de vue du candidat comporte 598 offres ; celui utilisé pour l’analyse du point de vue du recruteur comporte 441 offres. Les comportements de réponse et la construction de ces échantillons d’analyse est expliquée plus en détail dans la partie ci-dessous.

⁸De la population ayant accepté de participer à l’expérimentation, ont été retirées 39 offres sans CV au moment du tirage au sort et 34 offres qui n’ont pas été suivies dans une ALE expérimentale.

3 Les données utilisées

Tout l'effort permettant de constituer deux groupes d'offres d'emploi comparables serait vain s'il ne s'accompagnait pas d'un suivi sans faille, préservant la comparabilité du groupe test et du groupe témoin. Cela suppose que les taux de réponse (ou de renseignement des données administratives) soient aussi élevés que possible et soient équilibrés dans les deux groupes. L'expérience d'évaluations passées avec Pôle Emploi a montré qu'un suivi incomplet des demandeurs d'emploi peut fausser radicalement les résultats d'une évaluation d'impact (Behaghel, Crépon, Gurgand et Le Barbanchon, 2009). Un soin particulier a donc été consacré à ce suivi. Il repose sur deux sources, les données administratives de Pôle Emploi (essentiellement les bases SAGE, TCD et MER) et des enquêtes menées auprès de trois cibles : les recruteurs qui ont accepté de participer à l'expérimentation ; l'ensemble des candidats recrutés sur les offres correspondantes, ainsi qu'un échantillon de candidats présélectionnés sur ces offres ; un échantillon de recruteurs dont les offres étaient éligibles pour l'expérimentation du CV anonyme, mais qui ont refusé cette expérimentation ou auxquels elle n'a pas été proposée. Les questionnaires de cette enquête sont disponibles sur demande. La passation de l'enquête a été confiée à un institut indépendant, IPSOS.⁹

La principale fonction du questionnaire auprès des candidats est de donner une mesure fiable de l'obtention ou non d'un entretien et d'affiner la mesure des risques de discrimination encourus à partir de l'information sur le pays et la nationalité de naissance du candidat et de ses parents (voir ci-dessous la description des variables construites). Le questionnaire comporte également les variables sociodémographiques usuelles ainsi que des questions sur la situation sur le marché du travail. Il vise également à mesurer la façon dont le processus de recrutement s'est déroulé, pour les candidats retenus pour un entretien. Enfin, il approche certaines dimensions subjectives : confiance en soi (mesurée selon l'échelle psychométrique de Rosenberg), discrimination perçue, ressenti sur le processus de recrutement et sur les chances sur le marché du travail.

⁹En pratique, une partie des données de suivi administratif de l'offre s'est révélée inexploitable : il s'agit des données mises à jour en principe par le conseiller Pôle Emploi référent de l'offre sur les décisions prises par l'employeur vis-à-vis de chaque candidature (retenu ou non en entretien ; recruté ou non). Dans les faits, les variables correspondantes ne permettent pas de distinguer les refus du recruteur avec ou sans entretien.

Le questionnaire auprès des recruteurs est quasi-identique sur les différentes cibles : groupes expérimentaux test, témoin et “sans tirage” ; recruteurs auxquels l’expérimentation n’a pas été proposée ou qui l’ont refusée : l’objectif est de préserver la comparabilité des réponses.¹⁰ La première fonction de ce questionnaire est de recenser les candidats Pôle Emploi reçus en entretien, et d’identifier le candidat recruté, qu’il soit ou non passé par Pôle Emploi. Le questionnaire comporte ensuite une mesure du temps passé aux différentes étapes du recrutement, ainsi qu’une évaluation de l’adéquation des candidats au profil de poste. Enfin, des questions similaires à celles du questionnaire auprès des candidats permettent d’identifier les recruteurs issus de milieux potentiellement discriminés, et de qualifier de façon élémentaire leurs réseaux sociaux¹¹, afin de pouvoir analyser d’éventuels effets d’homophilie.¹²

L’échantillonnage des candidats enquêtés est stratifié selon l’origine du prénom et le lieu de résidence, afin de surreprésenter les candidats potentiellement discriminés¹³. Les analyses tiennent compte de ces probabilités de sondage variables. Les recruteurs refusant l’expérimentation ou à qui elle n’a pas été proposée sont échantillonnés par tirage simple. Enfin, tous les recruteurs rentrant dans l’expérimentation et tous les candidats recrutés sont enquêtés. L’enquête a lieu à partir du moment de “l’annulation” (clôture) de l’offre d’emploi, ou six semaines après le tirage au sort. Six vagues d’enquête successives sont ainsi menées.

Bilan des enquêtes

Le tableau 1 présente le bilan des six vagues d’enquête menées auprès des candidats. Les taux de sondage sont différents par construction, les candidats présentant des caractéristiques potentiellement discriminées ayant été volontairement sur-pondérés au moment de l’échantillonnage. Il est important

¹⁰Les variantes, minimes, sont reportées en fin de questionnaire. Elles portent sur d’éventuels commentaires sur la procédure du CV anonyme (dans le groupe test) et sur les motifs de non-participation à l’expérimentation (pour les recruteurs non participants).

¹¹Par les prénoms des personnes fréquentées au travail et en dehors.

¹²L’homophilie étant définie ici comme la tendance d’un recruteur à privilégier les membres du même groupe que lui, ce groupe pouvant être défini par l’âge, l’origine, le sexe ou le lieu de résidence.

¹³Nous utilisons un algorithme qui sélectionne le nombre de candidats à interroger pour chaque offre en fonction du nombre total de candidats présélectionnés sur cette offre et du nombre de candidats potentiellement discriminés

de regarder en revanche si, parmi les candidats échantillonnés, les groupes test et témoin répondent en des proportions semblables. Même si le taux de réponse du groupe témoin apparaît plus élevé que celui du groupe test, cette différence n'est pas significative aux seuils statistiques usuels (la p-valeur est de 0.27). Le fait que les taux de réponse restent relativement faibles (moins de 70%) est partiellement compensé par le fait que plusieurs candidats sont échantillonnés pour chaque offre. Une offre n'est "perdue" pour l'enquête que lorsque aucun candidat sur cette offre n'a répondu à l'enquête. Il reste ainsi 701 offres et 1977 candidats. Cependant, si on se limite aux offres pour lesquelles un candidat présélectionné avant le tirage au sort de l'offre a répondu, l'échantillon d'analyse principal comporte 598 offres et 1260 candidats. Sauf mention contraire, c'est sur cet échantillon que portent les analyses au niveau des candidats qui sont présentées ci-dessous.

Le tableau 2 présente le bilan des 6 vagues d'enquêtes auprès des recruteurs. Les taux de sondage sont par construction plus faibles pour les recrutements hors de l'expérimentation, i.e. les recruteurs refusant de rentrer dans l'expérimentation et ceux à qui elle n'a pas été proposée (les "refusant" et "sans proposition" des 2 dernières lignes du tableau 2). Le taux de réponse moyen dans la population expérimentale est de 57,2%. Ce niveau est assez faible pour des recruteurs qui avaient accepté le principe d'une enquête au moment où l'expérimentation leur avait été proposée. Ce faible taux de réponse diminue de 30% la capacité de l'expérimentation à détecter un effet du CV anonyme sur les dimensions mesurées dans l'enquête recruteur, i.e. processus de recrutement, en particulier son coût, la qualité de l'appariement... Fort heureusement, l'écart de taux de réponse entre offres test et témoin (3 points) n'est pas significatif (p-valeur de 0,4).¹⁴

¹⁴La non réponse n'est pas aléatoire, on trouve les différences significatives suivantes. Les répondants sont plus souvent dans les services non marchands, moins souvent dans les services marchands. Les recruteurs répondants recherchent moins souvent à pourvoir des postes en CDI. On ne modélise pas pour autant le comportement de réponse puisque l'équilibre reste assuré entre offres témoins et tests sur la population des répondants.

4 Un enjeu : la définition des caractéristiques discriminantes

Le CV anonyme peut limiter les risques de discrimination selon plusieurs dimensions : le genre, l'âge, le lieu de résidence et l'origine géographique/culturelle supposée ou réelle du candidat. Notre approche a consisté à passer aussi systématiquement que possible en revue les mesures de caractéristiques potentiellement discriminées proposées dans la littérature ; il s'agit en effet d'une question empirique : quelles sont, dans les faits, les dimensions selon lesquelles le CV anonyme a ou non un impact ?

Genre, âge et résidence en ZUS-CUCS

Les trois premières caractéristiques (genre, âge et lieu de résidence) sont aisément mesurées dans les fichiers administratifs de Pôle emploi (listes de demandeurs d'emploi, CV envoyés à l'entreprise). Pour mesurer les risques de discrimination selon le lieu de résidence, nous avons vérifié si le candidat réside dans une zone urbaine sensible (ZUS) ou dans une ville en contrat urbain de cohésion sociale (CUCS).

L'effet du CV anonyme sur les discriminations relatives à ces trois premières caractéristiques risque d'être plus faible que pour les discriminations fondées sur l'origine. En effet, l'âge, le genre ou le lieu de résidence ne sont pas complètement anonymisés. Un candidat peut par exemple déclarer la date d'obtention de son diplôme. La date de sa première expérience professionnelle ou la durée de son parcours sont aussi des bons indicateurs de son âge. Une candidate peut accorder au féminin ses fonctions précédentes. La localisation de ses expériences professionnelles peut témoigner de son lieu de résidence.

Patronyme d'origine étrangère

Il existe un faisceau d'approches pour mesurer l'origine migratoire ou culturelle d'un candidat : la méthode patronymique, la méthode onomastique et l'ascendance migratoire. La méthode patronymique permet à partir du nom de déterminer une origine géographique supposée. Elle a déjà été utilisée en France par Dariu et Ruffié (2002) et par Amadiou (2006). On peut déterminer si un patronyme est d'origine étrangère en utilisant le fichier des noms et prénoms de l'Insee. Cet extrait de l'état civil permet de suivre l'évolution

des naissances sur le territoire français en fonction des prénoms et noms. L'exemple suivant permet d'illustrer la méthode patronymique :

- Si des noms de famille sont absents de l'Etat civil, ils sont probablement portés par des immigrés.
- S'ils sont absents avant 1950 et connaissent une augmentation forte à partir de cette date, ils sont probablement portés par des descendants d'immigrés. Ils pourraient aussi être portés par des descendants de rapatriés.

Au vu de ses limites et des difficultés pratiques de cette méthode, nous ne la mettons pas en oeuvre.

Prénom d'origine étrangère

De la même manière que la méthode patronymique classe les noms de famille, il est possible, à partir des extraits de l'état civil, de classer les prénoms absents des fichiers ou récemment apparus dans les fichiers comme des prénoms d'immigrés ou de descendants d'immigrés. Néanmoins la méthode patronymique est moins efficace sur les prénoms, car les prénoms sont sujets à des effets de mode importants et leur usage varie d'un milieu social à l'autre. Nous lui préférons une autre méthode, la méthode onomastique. Cette méthode qui repose sur l'étymologie des prénoms est plus économe en analyse statistique, et nous la mobilisons dès l'échantillonnage de l'enquête candidat. Cette méthode a été utilisée en France par Felouzis (2003) et Ores (2007). Comme dans Ores (2007), nous nous sommes appuyés sur le travail de Chebira qui a constitué une base de prénoms français d'origine arabe et musulmane (Chebira 2005). Cette liste a été complétée de prénoms d'origine africaine mis à disposition par Yann Algan.

Quelle que soit la méthode utilisée, patronymique ou onomastique, le prénom est un indicateur moins fiable de l'origine que le nom de famille, car les immigrés peuvent donner à leurs enfants des prénoms d'origine française. D'après Valletas et Bringé (2005), 75% des migrants algériens choisissent pour leurs enfants des prénoms liés à leur origine. Malgré tout, Felouzis (2003) considère que la méthode onomastique est efficace pour repérer les descendants d'immigrés. Au final, même si le prénom a été utilisé dans ce rapport pour des analyses de robustesse, nous lui avons préféré une mesure selon l'ascendance migratoire, qu'on détaille à présent.

Immigrés / Descendants d'immigrés

Les méthodes patronymique et onomastique traitent le nom et le prénom du candidat, informations disponibles dans les fichiers administratifs de Pôle emploi. Elles attribuent une origine supposée au candidat qui peut être différente de l'origine réelle. Le fait que cette origine soit supposée n'est pas nécessairement un inconvénient, dans la mesure où nous cherchons à capter un stigmate présent dans le CV. A l'aide de l'enquête candidats, nous mesurons l'origine réelle du candidat, son ascendance migratoire.

Un candidat sera considéré immigré s'il est né à l'étranger de nationalité étrangère. Il sera considéré descendant d'immigrés s'il est né français en France de parents dont le pays de naissance n'est pas la France et la nationalité de naissance n'est pas française. On pourra distinguer les candidats dont les 2 parents sont immigrés, des candidats qui n'ont qu'un seul parent immigré. La principale difficulté est de pouvoir distinguer les descendants d'immigrés et les descendants de rapatriés. Dans le rapport de la Comedd (2010), parmi les descendants de personnes nées à l'étranger, 50% sont nés de parents français. Ceci suggère qu'il y a presque autant de descendants de rapatriés que de descendants d'immigrés. Pouvoir les distinguer de manière fine nécessite de savoir si le parent est né avant ou après la date d'indépendance de l'ancienne colonie et dans le premier cas s'il a changé de nationalité à l'indépendance. Ce questionnement lourd a été utilisé dans l'enquête TEO et confirme l'importance des descendants de rapatriés. D'après nos calculs, les descendants d'immigrés des ex colonies représentent 3,5% et ceux de rapatriés 2,5%. Nous avons reproduit ce questionnement dans l'enquête candidat. Ainsi, seront aussi considérés comme descendants d'immigrés les candidats de nationalité française nés en France de parents nés dans une ancienne colonie française qui ont pris la nationalité du pays devenu indépendant. Dans les résultats présentés ici, on regroupe les immigrés de première et seconde génération, en définissant la seconde génération par le père, dans la mesure où c'est lui qui transmet le patronyme.

La langue maternelle fait aussi partie des caractéristiques discriminantes mesurées dans l'enquête candidat. Elle ne sera qu'une dimension périphérique à notre analyse. D'après le rapport de la Comedd (2010, p50), la langue maternelle ne permet pas bien de discriminer entre descendants d'immigrés et de rapatriés. D'après Simon (1998), 13% des jeunes d'origine algérienne déclarent la langue de leur parent comme langue maternelle.

Le tableau 3 compare les différentes caractérisations du risque de discri-

mination. Presque autant de candidats résident en ZUS/CUCS, portent un prénom à consonance musulmane ou africaine ou déclarent être immigrés de première génération : ils représentent de 22% à 25% des candidats de l'expérimentation. Les immigrés de première ou seconde génération (par leur père) sont plus nombreux et représentent 39% des candidats de l'expérimentation. Les femmes sont moins souvent marquées par d'autres caractéristiques que les hommes. Les jeunes comme les seniors ont une probabilité plus forte d'habiter en ZUS ou CUCS que les candidats d'âge moyen, ils ont donc tendance à cumuler un risque de discrimination lié à l'âge avec un risque lié au quartier de résidence. En revanche, ils sont moins souvent d'origine immigrée que les candidats d'âge moyen. Résider en ZUS/CUCS, être issu de l'immigration et porter un prénom à consonance musulmane ou africaine sont très fortement corrélés, comme le montrent les tableaux 4, 5 et 6. Ainsi ces mesures de discrimination potentielle sont concordantes deux à deux pour 65% à plus de 80% des candidats. Par exemple, 22% des candidats sont immigrés de 1ère ou 2ème génération et ont un prénom à consonance musulmane et africaine, tandis que 61% ne présentent ni l'une ni l'autre de ces deux caractéristiques.

5 Représentativité des offres entrées dans l'expérimentation du CV anonyme

Avant d'engager l'analyse des effets du CV anonyme, il est important de vérifier si les entreprises qui ont participé à l'expérimentation sont représentatives des entreprises ciblées par la loi. Le cadre expérimental n'était en effet pas contraignant et certaines entreprises qui ont refusé le CV anonyme présentent peut-être des caractéristiques particulières, si bien qu'il serait important de noter que les résultats obtenus ne concernent pas ces entreprises.

Pour en juger, l'enquête auprès des recruteurs a systématiquement interrogé des entreprises non participantes, soit que l'expérimentation ne leur ait pas été proposée, soit que le recruteur l'ait refusée. Cela permet de comparer les caractéristiques de ces entreprises aux entreprises de l'expérimentation. Le tableau 7 montre en effet que les établissements qui ont accepté l'expérimentation du CV anonyme présentent certaines caractéristiques spécifiques. Les deux premières colonnes du tableau 7 décrivent les établissements qui ont accepté l'expérimentation et qui ont déjà reçu un ensemble de CV sous format no-

minatif (1ère colonne) ou anonyme (2ème colonne). Il n'existe qu'une seule différence significative entre ces deux groupes : sur la part de poste de cadre (le test statistique est reporté en colonne 6). Le tirage au sort semble avoir bien fonctionné, un constat qui sera vérifié plus systématiquement ci-dessous. La 3ème colonne du tableau décrit les offres pour lesquelles le recrutement a été suspendu ou effectué avant l'envoi par Pôle emploi d'un premier lot de CV. Dans la 4ème colonne, le recruteur a explicitement refusé de rentrer dans l'expérimentation ; dans la 5ème colonne, l'expérimentation n'a pas été proposée au recruteur alors que son offre était éligible¹⁵. De la 6ème à la 9ème colonne sont reportés les tests statistiques de comparaison des établissements et des postes proposés selon l'acceptation du recruteur de rentrer dans l'expérimentation.

La taille et l'activité des établissements ayant explicitement refusé l'expérimentation sont proches de celles des établissements acceptant. En revanche, les établissements qui n'ont pas eu de proposition d'expérimenter sont plus souvent dans le secteur des service non marchand¹⁶ (30,2% vs 24,7%) au détriment du secteur industriel (8,5% vs 13,8%).

Les postes proposés par des établissements refusant l'expérimentation sont moins souvent de niveau cadre que ceux ayant participé à l'expérimentation. De manière plus globale, ils sont moins qualifiés : 3 sur 4 sont des postes d'employés ou d'ouvriers contre 2 sur 3 chez les expérimentaux. Corrélativement, cette différence de qualification demandée se retrouve dans le type de contrat offert, surtout pour les établissements sans proposition de participation à l'expérimentation qui recrutent moins souvent en CDI. Cette différence ne se retrouve pas dans le nombre de postes identiques offerts sur le même recrutement.

Les tableaux 8 et 9, construits sur le même principe que précédemment, prolongent les comparaisons sur les caractéristiques des entreprises, des postes et des recruteurs telles qu'elles apparaissent dans l'enquête conduite auprès des recruteurs. Ces comparaisons portent sur des effectifs plus faibles, puisqu'uniquement sur les répondants à l'enquête. Encore une fois il y a moins de différences significatives entre groupes test et témoin qu'entre chacun des groupes hors de l'expérimentation et le même groupe témoin. Ce constat

¹⁵Chaque recruteur n'est compté qu'une fois.

¹⁶La sur représentation des services non marchands chez les "sans proposition" est en partie due à l'administration publique (5,1% contre 2,6%).

illustre les phénomènes de sélection dans l'expérimentation. Les entreprises "refusant" ou "sans proposition" engagent significativement moins d'actions de sensibilisation contre les discriminations que celles qui ont accepté de participer à l'expérimentation.¹⁷ Les entreprises qui ont refusé de participer à l'expérimentation ont significativement plus de difficultés à recruter. C'est peut-être d'ailleurs une motivation de leur refus, les recruteurs ne souhaitant pas alourdir avec le CV anonyme un processus déjà incertain. Les entreprises ayant refusé l'expérimentation sont plus souvent des clients habituels de Pôle emploi et celles à qui l'expérimentation n'a pas été proposée ont plus souvent recours au service Pôle emploi de présélection des candidats.

Les entreprises hors et dans l'expérimentation proposent aussi souvent des postes impliquant du travail en équipe ou un contact avec la clientèle. La nécessité d'un contact avec la clientèle est parfois citée comme justification d'un comportement discriminatoire. Ici, il n'y a aucune indication que les entreprises susceptibles d'avancer cet argument aient davantage refusé de participer à l'expérimentation.

Les caractéristiques du recruteur, en terme de genre, de niveau d'éducation, d'âge, d'ascendance migratoire, d'ancienneté dans l'entreprise et dans le métier du recrutement n'ont aucune influence significative sur le fait de refuser de rentrer dans l'expérimentation. Seuls le genre et l'ancienneté dans le recrutement des recruteurs des entreprises sans proposition diffèrent significativement de ceux des recruteurs du groupe témoin. Plus précisément, l'appartenance du recruteur à un groupe potentiellement discriminé n'est pas liée à une plus forte adhésion à l'expérimentation du CV anonyme. Ainsi l'ampleur des comportements d'homophilie, qui dépend de la proportion de recruteurs potentiellement discriminés, devrait être identique dans et hors de l'expérimentation¹⁸. Par ailleurs, le fait de fréquenter dans le cadre personnel ou professionnel des personnes appartenant à des minorités potentiellement discriminées n'influe pas non plus sur la participation à l'expérimentation. Ainsi les recrutements de l'expérimentation ne sont pas moins sujets à des

¹⁷Il existe aussi une différence test-témoin dans cette dimension qui est commentée ci-après.

¹⁸Selon cette hypothèse de comportement, les recruteurs appartenant à un groupe ont tendance à recruter au sein du même groupe. L'homophilie du groupe majoritaire correspond à une forme de discrimination. Mais il peut aussi exister une homophilie du groupe minoritaire. Ainsi des candidats appartenant à une minorité potentiellement discriminée recruteraient plus souvent des candidat potentiellement discriminés.

phénomènes de discriminations “automatiques”¹⁹. Si c’était le cas, on s’attendrait à ce que les effets de réduction des discriminations du CV anonyme soient atténués dans le cadre expérimental par rapport à la politique généralisée et obligatoire.

La présence de prénoms à consonance étrangère parmi les collègues du recruteur est aussi un indicateur de la diversité de l’entreprise. L’absence de différence sur cet indicateur relativise donc les différences dans les pratiques affichées de lutte contre la discrimination (action de sensibilisation, salarié en charge de la promotion de la diversité dans l’entreprise) qui ont été citées plus haut.

En résumé, il apparaît que les entreprises ayant refusé l’expérimentation ou pour lesquelles l’expérimentation n’a pas été proposée sont particulières, mais il n’est pas clair si ces spécificités sont liées ou non à des pratiques discriminatoires ; en particulier, leurs salariés en charge du recrutement ne semblent pas se distinguer de ceux des entreprises témoin.²⁰

6 Impact du CV anonyme sur les candidats

L’impact du CV anonyme doit être apprécié de façon complémentaire du point de vue du candidat et du point de vue du recruteur. **Cette section aborde le point de vue du candidat. On montre que les candidats potentiellement discriminés en raison de leur origine (immigrés de première ou deuxième génération) ou de leur résidence (en ZUS-CUCS) voient leurs chances relatives d’obtenir un entretien se réduire avec l’usage du CV anonyme. Les candidats féminins,**

¹⁹Selon cette hypothèse de comportement, les recruteurs du groupe majoritaire discriminent les candidats du groupe minoritaire de manière inconsciente, car par exemple ils ne retiennent pas leur prénom qu’ils ne connaissent pas.

²⁰On peut revenir enfin sur les caractéristiques des recrutements qui ont été suspendus ou effectués avant l’envoi d’un premier lot de CV par Pôle emploi. Ce sont aussi des recrutements plus difficiles sur des postes relativement moins qualifiés, comme les recrutements hors de l’expérimentation. Cette similarité pourrait indiquer que ces caractéristiques sont difficilement conciliables avec le CV anonyme. Pour les recrutements “sans tirage”, la procédure du CV anonyme n’a pas pu être mise en place, alors même que le recruteur avait initialement accepté son principe. Pour les recrutements hors de l’expérimentation, le recruteur a pu anticiper que le CV anonyme n’était pas adapté à son recrutement.

jeunes ou seniors, ne sont globalement pas fortement affectés ; mais cette absence d’effet moyen masque un fort contraste : en particulier, lorsque le recruteur est un homme, le CV anonyme améliore significativement les chances des femmes d’obtenir un entretien et d’être recrutées ; et vice-versa lorsque le recruteur est une femme.

On procède en quatre temps : on vérifie la comparabilité initiale des groupes test et témoin, puis on analyse les effets globaux du CV anonyme sur les groupes potentiellement discriminés, avant de désagréger ces effets selon les caractéristiques du recruteur ou de l’entreprise. Enfin, on examine différentes pistes d’interprétation.

6.1 Comparabilité des groupes test et témoin

Les deux premières colonnes du tableau 10 permettent de confirmer le bon fonctionnement du tirage au sort : les candidats présélectionnés par les conseillers de Pôle Emploi sur les offres test et témoin sont statistiquement identiques. L’échantillon est caractérisé par une proportion élevée de candidats de moins de 30 ans et de bacheliers ; mais cela est vrai des deux groupes, test et témoin. Des différences ponctuelles apparaissent, mais la colonne (A vs. B), qui teste la significativité des écarts, indique que ces différences peuvent être expliquées par le bruit lié à la taille des échantillons.

Ces deux colonnes portent sur les candidats dont les CV ont, conformément au protocole expérimental, été présélectionnés par le conseiller Pôle Emploi avant le tirage au sort, c’est-à-dire avant de savoir si le CV allait être traité de façon anonyme. Les colonnes suivantes permettent d’examiner si des différences apparaissent après tirage au sort, dans ces mêmes dimensions observables. Ce n’est pas le cas, comme le montre l’absence de différence significative dans la colonne (C vs. D). Plus précisément, on observe certes que les CV présélectionnés dans un premier temps (avant le tirage au sort) diffèrent des CV présélectionnés par la suite ; mais cette différence est la même qu’on considère les offres test ou les offres témoin. Il reste cependant un risque que les conseillers aient, consciemment ou non, modifié leurs critères de présélection dans des dimensions non observables (présentation du CV, adéquation au poste, etc.) : sauf pour des tests de robustesse, on privilégie donc l’échantillon des candidats présélectionnés “en aveugle” par le conseiller, avant le tirage au sort.

6.2 Effet global du CV anonyme sur les candidats potentiellement discriminés

Dans un premier temps, nous étudions l'effet global du CV anonyme sur différents groupes de candidats, mais toutes offres confondues. On présente brièvement la méthode utilisée pour repérer statistiquement les caractéristiques potentiellement discriminées impactées par l'anonymisation du CV, puis on analyse l'effet du CV anonyme sur l'obtention d'un entretien et sur d'autres variables de résultat (recrutement, salaire).

Repérage des caractéristiques potentiellement discriminées affectées par le CV anonyme

Mesurer l'impact de l'anonymisation des CV sur les écarts d'accès aux entretiens : Les populations potentiellement discriminées sont *a priori* caractérisées par un accès aux entretiens plus faible qu'une catégorie de référence supposée non discriminée. Mesurer la capacité de l'anonymisation des CV à lutter contre la discrimination suppose que l'on s'intéresse à l'impact de l'anonymisation des CV sur l'écart d'accès aux entretiens entre la population potentiellement discriminée et la population de référence.

Grâce au protocole expérimental suivi, l'impact de l'anonymisation du CV sur n'importe quelle sous-population (les jeunes, les femmes, etc.) est immédiatement donné par la comparaison des résultats (taux d'entretien, de recrutement) des individus test et témoin de cette sous-population. Par exemple, pour avoir l'effet moyen du CV anonyme sur la probabilité d'obtention d'un entretien, tous candidats confondus, il suffit de calculer la différence de taux d'entretien entre groupe test et groupe témoin.

Cela ne suffit cependant pas pour savoir si le CV anonyme réduit les effets supposés de la discrimination : il faut pour cela savoir si les chances des catégories potentiellement discriminées s'améliorent par rapport à la catégorie de référence. Celle-ci peut en effet voir son taux d'accès aux entretiens varier du fait de l'anonymisation des CV ne serait-ce que parce que l'anonymisation des CV change le processus général du recrutement. C'est l'effet **relatif** du CV anonyme qui importe.

Identifier les populations susceptibles d’être impactées par l’anonymisation des CV. La question qui se pose est alors de savoir quelle est la population de référence supposée non discriminée à laquelle comparer celle des individus potentiellement discriminés. La discrimination est abordée à partir de quatre caractéristiques : le genre, l’âge, le lieu d’habitation et le fait d’être d’origine immigrée. Comme l’a montré le tableau 3 ces caractéristiques sont pour certaines fortement corrélées. On retient quatre caractéristiques potentiellement discriminées :

- le fait d’être une femme ;
- le fait d’avoir un âge particulier, moins de 26 ans (dénotés “jeunes”) ou plus de 50 ans (dénotés “seniors”) ;
- le fait d’habiter dans une Zone Urbaine Sensible (ZUS) ou faisant l’objet d’un Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS) ;
- le fait d’être issu de l’immigration de la première ou deuxième génération.

A partir de ces quatre caractéristiques, il est possible de définir seize populations suivant qu’elle présentent les quatre caractéristiques simultanément (une sous-population : les femmes, jeunes ou seniors, habitant en ZUS-CUCS et d’origine immigrée), seulement trois de ces caractéristiques (quatre sous-populations : par exemple les hommes, jeunes ou seniors, habitant en ZUS-CUCS et d’origine immigrée), seulement deux (six sous-populations : par exemple, les hommes d’âge moyen, habitant en ZUS-CUCS et d’origine immigrée), une seule (quatre sous-populations : par exemple les hommes, d’âge moyen, n’habitant pas en ZUS-CUCS et d’origine immigrée) et enfin aucune (une sous-population : les hommes, d’âge moyen n’habitant pas en ZUS-CUCS et n’étant pas d’origine immigrée). Le tableau 24 donne la répartition pour l’échantillon principal de 1260 candidats suivant ces seize groupes ainsi que leur part dans la population.²¹ Il montre en particulier que la population de référence naturelle, supposée non discriminée est finalement assez faible, puisque les hommes, d’âge moyen, n’habitant pas en ZUS-CUCS et n’étant pas d’origine immigrée ne représentent que 15,5% de la population. On voit aussi que 36,5% de la population présente une seule caractéristique discriminante, que 32,4% de la population en présentent deux, 12,4% en présente trois et 3,3% présente les quatre.

²¹Ces parts sont redressées des poids de sondage utilisés lors des enquêtes, et basés sur le lieu d’habitation et le prénom.

Identification des caractéristiques affectées par le CV anonyme :

L'analyse détaillée de l'effet du CV anonyme sur les 16 sous-populations présentées ci-dessus montre que l'anonymisation des CV n'a pas d'impact, en moyenne, sur les deux dimensions que sont le genre et l'âge, mais qu'il a en revanche un impact sur le lieu de résidence et l'origine migratoire. Ce résultat n'est peut-être pas surprenant dans la mesure où ces deux dernières dimensions sont aussi celles où la discrimination est supposée forte, et qui sont bien masquées par le fait de retirer le bloc état-civil du CV (à la différence de l'âge et du genre, qui peuvent plus facilement apparaître ailleurs dans le CV). Ces deux dimensions sont isolées dans ce rapport par une démarche statistique indépendante, posant simplement la question factuelle : selon quelles lignes est-ce que l'anonymisation du CV a des effets différenciés ? Cette démarche, rigoureuse mais un peu fastidieuse, est détaillée en annexe A. En résumé, il ressort de cette analyse systématique que la population potentiellement discriminée pertinente pour l'analyse de l'impact de l'anonymisation du CV est la population issue de l'immigration et/ou habitant en ZUS-CUCS. Corrélativement, on en déduit que l'anonymisation des CV n'a pas d'effet moyen sur l'accès aux entretiens des femmes, ni des jeunes ou des seniors. Le tableau 27 montre que cette population représente approximativement 50% des candidats concernés par l'expérimentation.

Impact de l'anonymisation du CV sur l'obtention d'un entretien

L'anonymisation des CV augmente l'écart relatif dans le taux d'accès aux entretiens entre population potentiellement discriminée et reste de la population. Dans cette sous-section, nous étudions l'effet de l'anonymisation des CV sur l'accès aux entretiens. Le résultat central auquel nous parvenons est que, contrairement aux attentes, l'anonymisation réduit l'accès relatif aux entretiens pour les candidats issus de l'immigration et/ou habitant en ZUS-CUCS.

Le tableau 11 analyse l'effet du CV anonyme sur les candidats potentiellement discriminés (1ère colonne), définis à présent comme candidats immigrés de première ou deuxième génération ou résidant en ZUS-CUCS, et sur les autres candidats (2nde colonne).

Pour ces deux groupes de candidats, la partie en haut à gauche du tableau indique la probabilité d'être convoqué à un entretien, lorsque Pôle Emploi

transmet au recruteur un CV anonyme (1ère ligne), et lorsque Pôle Emploi transmet un CV nominatif (2ème ligne). Les nombres de candidats et d'offres sur lesquels ces probabilités sont calculées sont limités (de l'ordre de 300 offres tests avec CV anonymes, et 300 offres témoins avec CV nominatif) : il existe donc une marge d'incertitude sur l'estimation de ces probabilités, qui est figurée par les intervalles de confiance, entre crochets en dessous de chaque probabilité.²² On observe immédiatement de fortes différences dans les chances qu'ont les candidats potentiellement discriminés et les autres d'obtenir un entretien. Par exemple, lorsque le CV est anonymisé, la probabilité est de 4,6% pour un candidat potentiellement discriminé, et de 17,8% pour un autre candidat. La différence de 13,2 points de pourcentage est reportée dans la 3ème colonne. Il faut prendre garde au fait que cette différence ne représente pas nécessairement l'effet causal de la discrimination : les CV des candidats des deux groupes diffèrent par un ensemble d'autres caractéristiques que l'origine migratoire ou le lieu de résidence. Le nombre de 13,2 points de pourcentage fait donc un état des lieux des chances relatives des deux groupes, il ne constitue pas un constat de discrimination.

Grâce à l'assignation aléatoire, les différences qui figurent en bas du tableau ont, elles, une interprétation causale. Elles montrent comment les chances d'obtenir un entretien diffèrent pour deux sous-populations statistiquement identiques au départ selon que les CV sont envoyés de façon nominative ou anonyme. On obtient ainsi l'impact du CV anonyme sur les candidats potentiellement discriminés, d'une part, et sur les autres candidats, d'autre part. La différence est statistiquement significative pour les premiers (l'intervalle de confiance n'englobe pas 0), et n'est pas loin de l'être pour les seconds. L'impact du CV anonyme semble défavorable pour les candidats potentiellement discriminés, et favorable pour les autres candidats. Par conséquent, et c'est ce qu'indique l'écart de -10,9 points en bas à droite, le CV anonyme semble avoir dégradé les chances relatives des candidats potentiellement discriminés, relativement aux autres. La borne supérieure de l'intervalle est en effet négative. Au vu de l'échantillon, l'effet de l'anonymisation du CV anonyme paraît réduire les chances du groupe potentiellement discriminé.

²²Les intervalles de confiance à 95% sont des intervalles qui ont 95% de chances de contenir la vraie valeur (ici, le véritable écart d'impact du CV anonyme sur la probabilité d'obtention d'un entretien). La propriétés de ces intervalles de confiance est que leur taille décroît avec la taille de l'échantillon considéré, ce qui traduit l'idée simple que plus l'échantillon considéré est grand, moins les résultats qu'on en tire sont sensibles au fait d'avoir tiré cet échantillon plutôt qu'un autre.

Le tableau 12 présente des résultats supplémentaires, en particulier concernant l'impact additionnel des autres caractéristiques prédisposant à la discrimination. Il montre d'abord (colonne 1) comment les résultats du tableau 11 peuvent être obtenus au moyen d'une régression. Il s'agit de régresser la variable d'accès aux entretiens sur une constante, qui donnera le taux d'accès aux entretiens de la catégorie de référence lorsque les CV sont traité de façon nominative (11,9%), la variable correspondant à la population d'intérêt, ici habitant en ZUS-CUCS ou Immigrée, qui donnera la différence d'accès aux entretiens entre cette population et la catégorie de référence (-2,4 points de pourcentage), la variable d'anonymisation des CV qui donnera l'impact de l'anonymisation des CV sur l'accès aux entretiens de la population de référence (+5,9 points de pourcentage) et enfin la variable interagissant la population d'intérêt et la variable d'anonymisation des CV. Cette dernière variable donne l'effet de l'anonymisation des CV sur l'écart d'accès aux entretiens de la population d'intérêt et de la population de référence (-10,9 points de pourcentage). La deuxième colonne du tableau étend la spécification au cas où plusieurs caractéristiques de la population sont introduites : le fait d'être une femme, d'être jeune, ou d'être senior. Les coefficients non interagis s'interprètent de la même façon que dans la première colonne et expliquent l'écart d'accès aux entretien avec la population de référence, ici les individus homme d'âge moyen n'habitant pas en ZUS-CUCS et n'étant pas d'origine immigrée. Les coefficients interagis décrivent l'effet de l'anonymisation des CV en écart à celui sur la catégorie de référence. On constate bien que l'impact de l'anonymisation des CV sur les femmes et les caractéristiques d'âge est faible et qu'il lui est associé des intervalles de confiance englobant largement zéro. Pour les femmes par exemple, le coefficient obtenu est de 3,5 points de pourcentage et il lui est associé un intervalle de confiance allant de -5,6 à +12,6 points.

Un résultat relativement robuste : Avant d'aborder et de documenter les explications possibles de ce résultat, il convient d'en vérifier la robustesse. En résumé, la tendance qui se dessine systématiquement des différentes analyses de robustesse est bien celle d'un effet relatif négatif; mais cet effet n'est pas statistiquement significatif dans toutes les spécifications. Un premier test de robustesse consiste à mesurer l'origine en se basant sur le prénom et non sur le fait d'être issu de l'immigration. D'autres tests étendent les spécifications considérées dans le tableau 12 pour introduire des variables de

contrôle additionnelles, ou bien encore considérer des estimateurs alternatifs. On prend également en compte les individus dont le CV a été adressé à l'entreprise après le tirage au sort. Dans l'ensemble, le résultat auquel nous sommes parvenus auparavant est robuste à tous ces changements dans le sens où l'effet estimé a le même signe. Les intervalles de confiance des différentes estimations se recourent. Néanmoins dans certaines spécifications le coefficient estimé est plus faible, en particulier lorsque les pondérations sont changées ou lorsque les observations postérieures au tirage au sort sont introduites. Les tests de robustesse sont discutés plus en détail dans l'annexe B.

Impact de l'anonymisation du CV sur les chances de recrutement et sur d'autres variables de situation du candidat

L'analyse précédente peut être conduite avec d'autres variables que l'accès au entretien. Elle peut en particulier être conduite sur la variable de recrutement sur l'offre considérée. Il convient de remarquer avant tout que les chances de recrutement d'un candidat parmi ceux dont le CV a été communiqué par Pôle Emploi à l'entreprise sont faibles : de l'ordre de quelques %. L'effet de l'anonymisation, s'il existe est de ce fait probablement faible. Il en sera donc d'autant plus difficile à détecter. Nous trouvons néanmoins que l'anonymisation des CV a sur la variable de recrutement comme sur la variable d'accès aux entretiens un effet négatif. Cet effet est faible, de -3,5 points avec un intervalle de confiance allant de -7,6 à +0,7 points. En terme de significativité statistique, l'effet détecté n'est plus significatif à 5% comme pour la variable d'entretien mais seulement à 10%. Les résultats détaillés figurent dans le tableau 13. Ce tableau reprend la structure du tableau 11. Le taux de recrutement de la population potentiellement discriminée lorsque le CV est traité de façon nominative est de 2,1%. Il est de 1,7% lorsque le CV est traité de façon anonyme. Cela correspond pour cette population potentiellement discriminée à une réduction de -0,4 point du taux de recrutement lié à l'anonymisation des CV. L'intervalle de confiance à 95% autour de cet effet va de -2,4 à 1,5 points. Pour la population de référence le taux de recrutement est de 2,2% lorsque le CV est traité de façon nominative. Cette proportion augmente à 5,2% lorsque le CV est traité de façon anonyme, soit une progression de 3,0 points ayant un intervalle de confiance allant de -0,8 à 6,8 points. L'impact de l'anonymisation des CV sur la population poten-

tiellement discriminée en écart à l'impact pour la population de référence est ainsi estimé à -3,5 points, avec un intervalle de confiance allant de -7,6 à 0,7 points. Cet effet relatif peut aussi se lire comme le fait que la différence de taux d'accès aux entretiens entre la population potentiellement discriminée et la population de référence est nul lorsque les CV sont traités de façon nominative et que cet écart se creuse de -3,5 points lorsque les CV sont traités de façon anonyme.

Le tableau 30 dans l'annexe C considère un ensemble plus vaste de variables de résultat. La colonne 1 concerne à nouveau la variable de recrutement. Dans la spécification considérée, identique à celle du tableau 12, on s'intéresse aussi à l'existence d'un effet additionnel sur les autres caractéristiques : genre, être jeune, être senior. Le résultat confirme qu'il n'y a pas non plus d'effet pour ces populations sur la variable de recrutement, tout comme il n'y en avait pas lorsque l'on considérait la variable d'accès aux entretiens. Les colonnes suivantes concernent d'autres variables de résultat, le fait d'être en emploi au moment de l'enquête, le fait d'être en recherche d'emploi (tout en étant en emploi ou non), la rémunération perçue sur le poste à pourvoir, ou sur un autre poste. On constate que l'anonymisation des CV n'a aucune incidence sur l'ensemble de ces variables de résultat.

6.3 Variations de l'impact du CV anonyme selon les caractéristiques du poste ou du recruteur

Les effets moyens qu'on vient de présenter peuvent masquer des différences importantes selon les entreprises, au sens où le CV anonyme réduirait les chances de candidats potentiellement discriminés dans certaines entreprises, mais les améliorerait dans d'autres. Les échantillons limités dont on dispose et l'honnêteté intellectuelle interdisent d'aller à la pêche aux sous-échantillons, dans l'espoir de trouver un sous-groupe pour lequel que le CV anonyme aurait les effets attendus, en dépit de l'absence d'effets moyens. Il s'agit donc bien ici de tester deux hypothèses spécifiques, qui avaient été formulées lors de l'élaboration du projet de recherche, selon lesquelles on a de bonnes raisons d'attendre un effet différencié du CV anonyme :

- 1. La première hypothèse est que le CV anonyme a des effets moindres lorsqu'il est pratiqué par des entreprises qui avaient**

déjà mis en place, avant l'expérimentation, une politique de lutte contre les discriminations.²³

2. La deuxième hypothèse est liée à une hypothèse connue sous le nom d'homophilie ; les recruteurs tendraient à privilégier les candidats présentant les mêmes caractéristiques qu'eux. L'homophilie peut désavantager les candidats des groupes minoritaires, dans la mesure où les recruteurs appartenant à leur groupe, donc susceptibles de les favoriser, sont aussi moins nombreux. L'homophilie peut aussi être asymétrique : par exemple, les recruteurs hommes privilégient les candidats hommes, mais les recruteurs femmes sont indifférentes. Les candidates (femmes) se trouveraient de ce fait désavantagées. **La deuxième hypothèse qu'on souhaite tester est que le CV anonyme a pour effet de réduire les phénomènes d'homophilie dans les dimensions masquées par l'anonymisation**, le recruteur ne pouvant plus reconnaître les membres de son groupe à partir du CV.²⁴

Mesurer les pratiques des entreprises en matière de diversité est difficile. Les mesures utilisées ici sont déclaratives (tirées de l'enquête auprès du recruteur) et sont donc susceptibles de comporter des effets d'affichage. Une autre mesure a été envisagée : l'obtention par l'entreprise du label de la diversité. Le label est conditionné par le respect d'un ensemble de règles vérifiables, et doit donc permettre de repérer véritablement une politique volontariste. Malgré un travail systématique de recodage des identifiants SIRET des 221 établissements titulaires du label à partir des listes publiques disponibles, nous n'avons trouvé aucun établissement titulaire du label dans l'échantillon expérimental. Il n'est donc pas possible de tester si les établissements titulaires du label ont eu un usage différent du CV anonyme. A défaut, le questionnaire auprès du recruteur permet de savoir si une entreprise a engagé des actions de sensibilisation contre la discrimination, et si elle a un salarié en

²³Cette hypothèse est intéressante en elle-même ; elle serait aussi susceptible d'expliquer les résultats inattendus sur les candidats issus de l'immigration et/ou résidant en ZUS-CUCS des précédentes sections, si on la combine avec une autre hypothèse selon laquelle ces entreprises "non discriminantes" sont sur-représentées parmi les entreprises qui ont accepté de participer à l'expérimentation. L'expérimentation, faute d'englober les entreprises plus discriminantes, manquerait son but.

²⁴L'examen de ces deux hypothèses suppose d'apparier des informations fines sur le candidat et sur le recruteur (ou sur l'entreprise). On s'appuie pour cela sur les deux enquêtes réalisées auprès des candidats et auprès de leurs recruteurs. En raison des faibles taux de réponse à la seconde enquête, l'échantillon mobilisé dans les analyses est substantiellement réduit. Les résultats sont donc mécaniquement moins précis.

charge de la politique de lutte contre la discrimination.²⁵ Le tableau 14 ne conforte pas l’hypothèse selon laquelle les établissements engageant ou affichant des actions de lutte contre les discriminations seraient moins affectés par le CV anonyme. La première partie du tableau montre l’effet apparent des caractéristiques potentiellement discriminées, lorsque le CV nominatif est utilisé, sur la probabilité qu’un candidat obtienne un entretien. Par exemple, le fait d’être immigré de première ou deuxième génération et/ou résident en ZUS-CUCS est associé à une réduction de la probabilité d’obtention d’un entretien (par rapport au groupe de référence) de 4,1 points lorsque l’entreprise ne déclare pas d’actions contre les discriminations, ce qui est très proche des 4,2 points lorsque l’entreprise déclare de telles actions. La deuxième partie du tableau montre comment l’effet du CV anonyme varie avec les mêmes caractéristiques potentiellement discriminées. Par exemple, l’effet additionnel du CV anonyme (par rapport au groupe de référence) pour les immigrés de première ou deuxième génération et/ou résidents de ZUS-CUCS est de -20,7 points lorsque l’entreprise n’engage pas d’actions contre les discriminations, et de -10,2 points lorsqu’elle en engage. On retrouve donc, dans les deux groupes, l’effet inattendu selon lequel le CV anonyme n’améliore pas la position relative des candidats d’origine immigré et/ou résidant en ZUS-CUCS, mais tend plutôt à l’aggraver. Ce résultat ne paraît donc pas être tiré par le groupe des entreprises “moins discriminantes” : au contraire, l’effet du CV anonyme tend à être plus faible (en valeur absolu, c’est-à-dire moins négatif) pour ces entreprises. La différence n’est néanmoins pas significative. Si on considère la même caractéristique discriminée – origine migratoire ou résidence – mais un autre indicateur des pratiques de l’entreprise (la désignation d’un salarié en charge de la lutte contre les discriminations), les différences entre entreprises sont à nouveau non significatives.

Considérons à présent le risque de discrimination selon le genre : les entreprises qui ont une politique affichée de lutte contre les discriminations tendent à moins recevoir de femmes en entretien, et l’effet du CV anonyme sur les femmes tend à être plus favorable dans ces entreprises. Ces différences sont quantitativement importantes et statistiquement significatives (pour la variable sur l’engagement d’actions contre les discriminations). Cependant, elles vont en direction opposée de l’hypothèse initiale : les entreprises plus alertées

²⁵Clairement, l’interprétation de ces variables n’est pas univoque. On pourrait supposer que les entreprises qui mettent en oeuvre ces mesures sont au contraire des entreprises qui ont des problèmes de discrimination, qu’elles tentent de résoudre.

sur les discriminations semblent être précisément celles pour lesquelles le CV anonyme est le plus utile. Une façon de donner du sens à ce résultat serait de penser que les entreprises qui prennent des mesures de lutte contre la discrimination sont celles qui au départ ont des problèmes de discrimination selon le genre.

Enfin, les effets du CV anonyme selon l'âge du candidat ne diffèrent pas significativement d'un groupe d'entreprises à l'autre.

Globalement, les résultats ne confortent pas clairement l'hypothèse d'un effet différencié du CV anonyme selon les pratiques initiales des entreprises. Mais cela reste à prendre avec prudence : les échantillons sont petits, et des différences modestes ne seraient pas perceptibles ; par ailleurs, il reste possible que les mesures utilisées comportent beaucoup de bruit. On a vu qu'elles pouvaient même être interprétées de façons opposées. A ce titre néanmoins, il est notable que la mesure qui peut sembler la plus objectivable (désigner ou non un salarié en charge de la lutte contre les discriminations) est aussi celle qui donne le moins de résultats.²⁶

On considère à présent la double hypothèse selon laquelle les caractéristiques du candidat et du recruteur peuvent interagir, et selon laquelle le CV anonyme pourrait alors venir contrecarrer des phénomènes d'homophilie. On compare pour cela les effets du CV anonyme selon que le recruteur est issu ou non de l'immigration²⁷, selon son genre, et enfin selon son âge.²⁸

²⁶Clairement, l'effet du CV anonyme pourrait varier avec d'autres caractéristiques du poste ou de l'entreprise. Les dimensions de variation suivantes ont été explorées systématiquement : secteur et taille de l'entreprise, appartenance à un groupe international, qualification du poste, poste impliquant ou non le contact avec la clientèle, ou le travail en équipe. Il n'apparaît pas que le CV anonyme ait des effets significativement ou systématiquement différents selon ces dimensions. On observe néanmoins que l'effet défavorable du CV anonyme sur les candidats issus de l'immigration et/ou résidant en ZUS-CUCS est particulièrement marqué dans les grandes entreprises des services, et pour des postes moins qualifiés. Etant donné qu'un grand nombre de dimensions ont été passées en revue sans hypothèse précise à tester, ces variations demeurent difficiles à interpréter, et peuvent très bien être le simple fruit du hasard et de l'échantillon particulier d'offres tiré. Les analyses correspondantes sont disponibles sur demande.

²⁷L'information sur le lieu de résidence du recruteur n'est pas disponible.

²⁸Le fait de pouvoir interagir des caractéristiques fines du recruteur et du candidat dans l'analyse est un atout unique des données utilisées, qui ont visé à apparier systématiquement réponses des candidats et réponse des recruteurs. Encore faut-il s'assurer que le recruteur répondant à l'enquête soit bien celui qui a sélectionné les CV. Un

On commence en distinguant les recruteurs selon le genre. Les deux premières colonnes du tableau 15 répliquent la colonne 2 du tableau 12 en distinguant deux sous-échantillons, selon que le recruteur est un homme ou une femme. Si l'hypothèse d'homophilie est correcte, on s'attend à ce que les candidats masculins (respectivement féminins) aient une probabilité plus élevée (respectivement plus faible) d'obtenir un entretien que les candidats du sexe opposé, lorsque le CV est nominatif et que le recruteur est un homme. C'est bien ce qu'on observe dans la première colonne, à la première ligne "Femme" : le fait d'être une femme réduit les chances d'accès à un entretien de 16,6 points de pourcentage lorsque le recruteur est un homme. A contrario, il les augmente de 5,2 points lorsque le recruteur est une femme. Lorsque le CV est nominatif, les chances d'entretien s'accroissent donc lorsque le candidat est du même genre que le recruteur ; les deux étoiles dans la troisième colonne indiquent que cet effet différencié est significatif à 5%. Le bas du tableau permet de tester si l'anonymisation du CV modifie la donne. On s'intéresse à la seconde ligne "Femme" qui donne l'effet du CV anonyme sur les candidates (par comparaison avec les candidats masculins). L'anonymisation du CV anonyme améliore les chances relatives de femmes de 22,4 points de pourcentage lorsque le recruteur est un homme. A contrario, il les réduit de 18,1 points lorsque le recruteur est une femme (colonne 2). Ces deux effets sont statistiquement différents : l'effet du CV anonyme sur les femmes est fortement hétérogène selon le sexe du recruteur. On peut noter dans la première colonne (recruteur masculin) que le CV anonyme vient annuler l'effet initial d'homophilie : l'avantage qu'il y a à être un homme dont le CV est sélectionné par un homme (+16,6 points) est plus qu'annulé par l'anonymisation du CV (-22,4 points). Lorsque le recruteur est une femme, le phénomène d'homophilie initial, plus faible (+5,2 points) est plus que compensé par le CV anonyme (-18,1 points), si bien que les hommes ont des taux d'accès aux entretiens plus élevés que les femmes lorsque le recruteur est une femme et que le CV est anonyme.

Ces résultats sont extrêmement intéressants : ils montrent que l'absence d'effet moyen du CV anonyme sur les chances relatives des femmes (tableau 12) masque deux effets de sens contraires. Dans le cas de recruteurs masculins, le CV anonyme est favorable aux femmes, en contrecarrant l'apparente

module préalable du questionnaire a permis de vérifier que la personne interrogée se souvenait de l'offre en question et avait été responsable de la sélection des CV.

homophilie du recruteur ; quand le recruteur est une femme, c'est l'exact opposé, si bien que l'effet moyen du CV anonyme sur les femmes est faible.

Les deux premières colonnes du tableau 15 examinent également si l'effet du CV anonyme diffère selon le sexe du recruteur pour d'autres caractéristiques potentiellement discriminées. On ne constate pas d'effet différencié selon l'origine migratoire et/ou le lieu de résidence du candidat, ni selon le fait que le candidat soit âgé de moins ou de plus de 26 ans. En revanche, il apparaît que les candidats de plus de 50 ans ont des chances plus faibles lorsque le recruteur est un homme et le CV nominatif ; cet écart est résorbé par l'utilisation du CV anonyme (-20,2 + 17,8 points). Cette différence ne peut s'expliquer par l'hypothèse d'homophilie. On peut se demander si les recruteurs hommes tendent à privilégier le groupe "majoritaire" dont ils font partie, là où les recruteurs femmes, sensibilisées à la discrimination selon le genre, seraient attentives à éviter celle selon l'âge ; ce n'est qu'une conjecture.

Les deux colonnes suivantes du tableau 15 testent l'hétérogénéité de l'effet du CV anonyme selon l'âge du recruteur. Etant donné le faible nombre de recruteurs aux âges extrêmes, on compare les recruteurs de plus de 45 ans à ceux de moins de 45 ans. Il en résulte une mesure imparfaite de l'appartenance conjointe du recruteur et du candidat au même groupe d'âge. Cette mesure permet néanmoins de détecter un phénomène d'homophilie assez similaire à celui observé selon le genre : les recruteurs plus jeunes (moins de 45 ans) semblent favoriser les candidats de moins de 50 ans (lorsque le CV est nominatif, les chances relatives des plus de 50 ans d'accéder à un entretien sont réduites de 14,6 points par rapport au groupe d'âge médian, de 26 à 50 ans). Le CV anonyme annule cet écart (+17 points). Par opposition, l'effet relatif du CV anonyme sur les candidats seniors n'est pas significatif (et plutôt négatif) lorsque le recruteur a plus de 45 ans.

Les deux dernières colonnes du tableau 15 testent l'hypothèse selon laquelle le réseau social du recruteur, et plus spécifiquement le fait de citer un ou des amis dont le prénom est à consonance musulmane ou africaine modifie l'effet du CV anonyme. Un test plus direct de l'hypothèse d'homophilie aurait consisté à comparer les recruteurs issus de l'immigration aux autres recruteurs ; ce test n'est pas possible dans l'échantillon disponible, qui ne compte qu'un faible nombre de recruteurs immigrés de première ou deuxième génération. L'approche par les prénoms permet de comparer 65 recruteurs déclarant au moins un ami au prénom à consonance musulmane

ou africaine à 206 recruteurs qui n'en déclarent aucun (dans une liste de cinq au maximum). On observe que l'effet défavorable du CV anonyme sur les candidats immigrés et/ou résidant en ZUS-CUCS est concentré particulièrement dans le groupe des recruteurs ayant au moins un ami avec un prénom d'origine musulmane ou africaine (l'effet spécifique du CV anonyme est de -32,2 points, statistiquement négatif). L'effet négatif du CV anonyme avec les autres recruteurs est moins marqué ; néanmoins, la différence entre les deux groupes de recruteurs n'est pas statistiquement significative. Les effets du CV anonyme sont en revanche très favorables aux candidats seniors lorsque le recruteur fréquente des candidats aux prénoms à consonance musulmane ou africaine, en partant d'une situation très défavorable en CV nominatif. On notera néanmoins que les intervalles de confiance étendus traduisent des effets imprécisément estimés, ce qui peut s'expliquer par le faible nombre de recruteurs concernés (65 seulement).

En résumé, les résultats désagrégés selon les caractéristiques du recruteur présentent un intéressant contraste avec les résultats moyens du tableau 12. Alors que les effets moyens du CV anonyme selon l'âge ou le sexe du candidat sont faibles et statistiquement non significatifs, les effets sont élevés et contrastés selon le groupe de recruteurs considéré. L'hypothèse d'une homophilie contrecarrée par le CV anonyme permet de rendre compte de ce contraste dans plusieurs cas. Tout se passe comme si les recruteurs tendaient, consciemment ou non, à privilégier les candidats du même groupe qu'eux lors de la sélection des CV, et que l'anonymisation du CV rééquilibrait les chances des candidats.

De nombreuses analyses complémentaires permettent de vérifier la robustesse de ces résultats. En particulier, plutôt que de regarder séparément les effets de chaque caractéristique du recruteur, on vérifie comment l'ensemble de ces caractéristiques (genre, âge, réseau social) interagissent avec celles du candidat, lorsque le CV est nominatif et lorsqu'il est anonyme. Les résultats confirment la très grande robustesse de l'effet croisé du genre du candidat et du recruteur (cet effet reste significatif à 1%); les autres effets d'interaction du tableau 15 restent en général statistiquement significatifs au seuil de 10%.²⁹ Concernant l'effet d'interaction selon le genre du candidat et du recruteur, il est possible d'utiliser un échantillon plus large si, au lieu de l'information apportée par l'enquête, on se contente des données adminis-

²⁹Ces résultats sont disponibles sur demande.

tratives sur le genre du correspondant Pôle Emploi dans l'entreprise. Cette deuxième source risque d'être moins pertinente, dans la mesure où le correspondant Pôle Emploi n'est pas nécessairement la personne qui a sélectionné les CV. Lorsqu'on compare les deux informations sur le sous-échantillon des entreprises ayant répondu à l'enquête, la concordance entre le genre du correspondant Pôle Emploi et le genre du recruteur est néanmoins de 90%. La mesure administrative comporte donc une marge d'erreur, mais semble rester informative. Les résultats sont similaires.

Le tableau 16 examine dans quelle mesure les effets qu'on vient d'analyser se poursuivent au-delà de l'entretien, jusqu'au recrutement. Comme on l'a noté lors de l'analyse des effets moyens du CV anonyme (tous recruteurs confondus), cette analyse est statistiquement plus délicate, dans la mesure où la capacité de détecter des effets est limitée par la faible probabilité qu'à chaque candidat d'être recruté. Néanmoins, les effets observés pour les entretiens persistent jusqu'au recrutement lorsque candidat et recruteur sont de même sexe : les femmes voient leurs perspectives de recrutement s'améliorer significativement par rapport à celles des hommes (+6,3 points) lorsque le recruteur est un homme. Ce résultat suggère que le CV anonyme ne fait pas que permettre aux candidats féminins de passer le "barrage" de la sélection sur CV par un recruteur du sexe opposé, avant d'échouer devant la barrière de l'entretien, une fois leur identité révélée. Autrement dit, l'anonymisation du CV fait mieux que retarder la discrimination, elle modifie l'issue du recrutement. A contrario, ces perspectives se dégradent lorsque le recruteur est une femme. Les deux effets sont statistiquement significatifs à 10%, et la différence entre les deux effets est significative au seuil de 1%. On note qu'un effet différencié apparaît aussi sur les chances de recrutement de candidats immigrés et/ou résidant en ZUS-CUCS. Néanmoins, cet effet doit être interprété avec prudence dans la mesure où il n'y a pas d'effet correspondant en amont, sur l'accès aux entretiens.

En résumé, cet ensemble de résultats selon le sexe, l'âge et l'origine migratoire des candidats et des recruteurs tend à valider fortement l'hypothèse selon laquelle le CV anonyme a contrecarré des phénomènes d'homophilie. Dans la mesure où ces phénomènes d'homophilie peuvent jouer favorablement ou défavorablement sur les candidats potentiellement discriminés selon le groupe auquel appartient le recruteur, cet effet du CV anonyme ne se traduit pas, en moyenne, par une amélioration de la position relative de ces

candidats. Il n'en reste pas moins qu'à un niveau plus fin, le CV anonyme tend à égaliser les chances des candidats sur une offre donnée.

6.4 Interprétations possibles de l'effet global défavorable sur les candidats d'origine immigrée et/ou résidant en ZUS-CUCS

On a vu que les résultats selon le sexe et l'âge du candidat et du recruteur peuvent s'interpréter sous l'hypothèse d'homophilie ; le CV anonyme semble avoir joué le rôle attendu en contrecarrant l'homophilie du recruteur. En revanche, l'effet apparemment défavorable de l'anonymisation du CV sur les candidats potentiellement discriminés en raison de leur origine, de leur prénom ou de leur lieu de résidence va dans la direction opposée des objectifs du CV anonyme. Il convient donc d'examiner les différentes interprétations possibles d'un tel résultat.

1. Un effet placebo : des CV nominatifs traités différemment du fait de l'évaluation ? Les recruteurs ayant consenti à l'évaluation savent que leur comportement est évalué. On peut craindre alors que, consciemment ou non, ils modifient leur comportement. Ce risque est particulièrement élevé pour les recruteurs du groupe témoin, qui reçoivent des CV nominatifs, se savent observés, et sont directement confrontés à la question de recevoir ou non en entretien des candidats dont le CV comporte des caractéristiques potentiellement discriminées. Ils pourraient alors retenir davantage de candidats potentiellement discriminés qu'ils ne l'auraient fait s'ils n'étaient pas observés. Artificiellement, le taux d'entretien dans le groupe témoin serait tiré vers le haut, et l'effet du CV anonyme, mesuré par rapport à cette référence surévaluée, serait donc biaisé vers le bas. Les effets de type placebo sont bien connus des expérimentations sociales (l'effet envisagé ici sur le groupe témoin porte le nom d'effet Henry).

L'analyse de cet effet placebo a fait l'objet d'un effort particulier, qui a conduit à enquêter un échantillon supplémentaire de candidats sur des offres des établissements témoins **postérieures** à l'expérimentation. L'idée est la suivante : si les recruteurs témoins modifient leur comportement pendant l'expérimentation, le comportement de référence auquel comparer les offres

test est celui qu'ont les recruteurs témoin hors expérimentation. Du fait du tirage au sort, on est sûr que les groupes de recruteurs test et témoin sont comparables dans leurs caractéristiques observables et non observables ; du fait de la fin de l'expérimentation, on peut supposer que le comportement des recruteurs témoins n'est plus affecté par un effet placebo.

Il a été possible d'enquêter un échantillon des candidats présélectionnés par des conseillers de Pôle Emploi sur des offres postérieures à l'expérimentation de 146 établissements témoins. Le tableau 17 procède à une analyse en double différence, analogue au tableau 11, pour comparer cette fois non pas des offres anonymes et des offres nominatives, mais des offres nominatives en situation d'expérimentation avec des offres nominatives postérieures à l'expérimentation. Ce tableau permet donc de tester directement si les établissements témoins ont modifié leur comportement de recrutement lors de l'expérimentation, et si cette modification a été différente selon que le candidat possédait des caractéristiques potentiellement discriminées. Comme dans le tableau 11, on se focalise sur le fait d'être immigré de première ou deuxième génération et/ou de résider en ZUS-CUCS.

Hors expérimentation, les établissements témoins sont des établissements dans lesquels les candidats ont légèrement plus de chances d'obtenir un entretien que dans l'expérimentation, et où ces chances diffèrent peu selon que le candidat est potentiellement discriminé ou non. La différence serait plutôt favorable aux candidats potentiellement discriminés (2,1 points de pourcentage plus élevées), mais cette différence n'est pas statistiquement significative. La situation est relativement similaire pendant l'expérimentation : à nouveau, les taux d'entretien sont élevés pour les deux groupes, même s'ils sont cette fois légèrement plus faibles (-1,4 points) pour les candidats potentiellement discriminés.³⁰ Par conséquent, en double différence, le fait que le recruteur se sache observé ne modifie pas substantiellement les chances relatives des

³⁰On peut être surpris en première approche que ces taux soient plus élevés que dans le tableau 11. Il faut noter cependant qu'il ne s'agit que d'un sous-échantillon des offres témoins : les offres des établissements qui ont soumis d'autres offres avec présélection dans les mois qui ont suivi l'expérimentation. Les taux d'entretien peuvent être légèrement différents des taux constatés sur l'ensemble des établissements témoins. On remarque néanmoins que l'écart D-ND est du même ordre de grandeur (-1 à -2 points). Par ailleurs, si on restreint l'échantillon du tableau 11 aux établissements test et témoin qui ont soumis des offres avec présélection dans les mois qui ont suivi l'expérimentation, l'effet de double différence est similaire à celui du tableau 11.

candidats potentiellement discriminés. On peut donc rejeter l'existence d'un fort effet Henry.

Une critique possible de cette analyse est que les comportements de recrutement ont pu évoluer au cours du temps, par exemple en raison de la conjoncture qui peut affecter différemment les comportements des recruteurs selon les sous-populations de candidat. Pour tester cette objection, la même analyse des évolutions entre la période de l'expérimentation et la période postérieure à l'expérimentation a été réalisée sur un échantillon d'établissements qui ne sont jamais rentrés dans l'expérimentation bien qu'ils y aient été éligibles au vu des critères administratifs, soit que l'expérimentation ne leur ait pas été proposée, soit qu'ils l'aient refusée.³¹ Le tableau 18 n'indique pas de trend marqué selon le fait que les candidats soient potentiellement discriminés ou pas. Pendant l'expérimentation comme après, les candidats immigrés de première ou deuxième génération ou résidents de ZUS-CUCS ont de plus faibles chances d'obtenir un entretien. Les taux d'entretien augmentent, mais de façon comparable pour les deux groupes. L'évolution relative est faible (-3,8 points) et statistiquement non significative. On peut donc conclure qu'il n'y a pas d'évolution différenciée marquée des pratiques de recrutement entre la période de l'expérimentation et les mois qui ont suivi, que ce soit parmi les établissements témoins ou parmi des établissements comparables mais n'ayant pas participé à l'expérimentation. L'hypothèse selon laquelle les résultats inattendus du tableau 11 correspondent à un effet placebo peut donc être repoussée.³²

Le fait que les établissements témoins soient (en régime non expérimental comme en régime expérimental) des établissements dans lesquels les probabilités d'obtention d'un entretien sont comparables qu'on appartienne ou non à un groupe potentiellement discriminé est un résultat très intéressant. Il suggère que les établissements témoins, et plus généralement les établissements ayant accepté de participer à l'expérimentation du CV anonyme, sont des

³¹Les caractéristiques de ces établissements sont analysées en détail dans la section précédente.

³²Il aurait été intéressant d'analyser les recrutements des entreprises test après l'expérimentation, pour tester notamment si des effets d'apprentissage ont eu lieu – le fait d'utiliser des CV anonymes modifiant les comportements ultérieurs. Pour limiter les coûts d'enquête, le choix a été fait de ne pas tester cet effet, dont on peut penser qu'il est modeste et par conséquent difficile à détecter.

établissements potentiellement assez spécifiques. Ceci conduit à la deuxième piste d'interprétation.

2. Un effet mesuré sur une population spécifique d'entreprises pratiquant la discrimination positive ? Tout au long de l'expérimentation, l'attention a porté sur la représentativité des offres d'emploi entrées dans l'expérimentation. Le risque inhérent au choix de permettre aux entreprises de refuser l'expérimentation est en effet que seuls les recruteurs non discriminants acceptent l'évaluation et qu'on ne sache rien de l'effet du CV anonyme sur les autres recruteurs. Une interprétation du résultat plutôt défavorable de l'anonymisation du CV sur les candidats potentiellement discriminé pourrait alors être le suivant : l'expérimentation pourrait n'avoir atteint que les recruteurs qui pratiquent une "discrimination positive". En privant ces recruteurs des moyens de discriminer favorablement aux candidats potentiellement discriminés, le CV anonyme aurait donc été contre-productif.

Cette hypothèse est relativisée par deux éléments empiriques, mais renforcée par un troisième fait :

- Tout d'abord, on a vu dans la précédente partie que, si les entreprises participant à l'expérience diffèrent des autres entreprises par le secteur d'appartenance ou par le niveau de qualification du poste offert, aucune des différences détectées ne peut être directement reliée à des facteurs de discrimination. Certes, les comportements discriminatoires sont difficiles à détecter par de simples déclarations. Mais il est notable qu'on n'observe pas de différences sur des facteurs traditionnellement évoqués pour expliquer la discrimination (contact avec la clientèle) et que les entreprises qui participent à l'expérimentation ne déclarent pas massivement avoir des actions de lutte contre les discriminations.
- Le deuxième fait est tiré du tableau 14. On s'attend à ce que les entreprises pratiquant la discrimination positive le déclarent (même si des entreprises peuvent le déclarer sans la pratiquer). La première colonne du tableau comporte donc vraisemblablement des entreprises qui ne pratiquent pas la discrimination positive. Or, même parmi ces entreprises, l'effet du CV anonyme sur les candidats immigrés de première ou deuxième génération est négatif (et statistiquement différent de 0). Ce constat montre que le résultat inattendu ne peut pas être seulement dû à des entreprises pratiquant la discrimination positive.

- Reste le constat évoqué lors de la comparaison des tableaux 17 et 18 selon lequel les entreprises participant à l’expérimentation sont, au départ, des entreprises dans lesquelles les candidats potentiellement discriminés ont des chances élevées d’accéder aux entretiens. Cela peut être le signe de pratiques de discrimination positive.

Au final, il ne semble pas que la sélection d’entreprises pratiquant une discrimination positive suffise à expliquer l’effet surprenant du CV anonyme. Il reste possible qu’on ait là une explication partielle.

3. Un effet inattendu du CV anonyme : empêcher le recruteur de relativiser le contenu du CV en fonction de la situation du candidat ? L’effet d’effacer le bloc état-civil dans un CV ne peut se penser indépendamment du contenu du reste du CV. Une hypothèse possible est alors que l’effacement du bloc état-civil ait eu des conséquences différentes sur les candidats potentiellement discriminés et sur les autres, parce que leurs CV étaient au départ différents. Prenons un exemple : supposons un candidat potentiellement discriminé dont l’expérience sur le marché du travail soit faible ; le recruteur peut être amené à ré-interpréter ce “signal” au départ négatif en lisant le bloc état-civil et en notant que si ce candidat a peu été en emploi, ce n’est pas dû à sa moindre productivité, mais à un moins bon accès au marché du travail. Autre exemple : une présentation maladroite ou des fautes d’orthographe pourraient être aussi relativisées par le fait qu’il ne s’agit pas de la langue maternelle du candidat. Sur la base de ces deux exemples, on voit que si les CV des candidats potentiellement discriminés comportent des signaux défavorables, il est possible qu’enlever le signal du prénom ou du lieu de résidence puisse, paradoxalement, desservir le candidat et non le servir.

Il est important de se demander si cette hypothèse est compatible avec les autres résultats connus sur les comportements de discrimination au recrutement. En particulier, si le prénom à consonance musulmane ou africaine peut être un signal correctif favorable, comment comprendre que les “testing” montrent que le même CV envoyé avec ce type de prénoms ait moins de chance d’être sélectionné pour un entretien ? La différence essentielle entre le CV anonyme et le testing est que le testing manipule non seulement le prénom, mais aussi le contenu du CV. En effet, il crée artificiellement des ensembles de CV identiques, certains avec des caractéristiques potentielle-

ment discriminées, d'autres sans. Il redresse ainsi les différences qui peuvent exister entre ces deux groupes de CV. Les prénoms à consonance musulmane ou africaine s'appliquent alors à des CV de tous contenus, favorables comme défavorables. Il est dans ce cas possible que l'effet du signal correctif porté par ces prénoms soit faible en moyenne (nul par exemple sur des CV de très haute qualité), et que le testing capte alors l'autre effet de ces prénoms, celui de permettre la discrimination.

Comment tester cette hypothèse ? Une analyse en cours est celle du contenu détaillé des CV de l'expérimentation. Peut-on classer les CV selon les signaux envoyés par leur contenu ? Peut-on à partir de là observer un effet hétérogène du CV anonyme, et montrer que l'anonymisation a un effet moins favorable lorsque le signal envoyé par le corps du CV est défavorable ?

7 Impact du CV anonyme du point de vue du recruteur

Cette section examine les effets du CV anonyme du point de vue du recruteur, en particulier en termes de coût et de qualité du recrutement. On ne trouve aucune indication que le CV anonyme ait accru le coût ou les délais de recrutement, ni dégradé l'adéquation du candidat retenu.

Comparabilité des groupes test et témoin

Les deux premières colonnes des tableaux 7, 8 et 9 permettent de confirmer le bon fonctionnement du tirage au sort : les offres test et témoin, mais aussi les entreprises en recrutement et les recruteurs sont globalement statistiquement identiques. Seuls trois écarts apparaissent sur 24 dimensions testées, ce qui peut raisonnablement s'expliquer par le bruit statistique autour de nos échantillons³³. Ainsi les postes du groupe test concernent moins souvent des cadres et impliquent moins fréquemment du travail en équipe. Les entreprises du groupe test engagent plus souvent des actions de sensibilisation

³³Le ratio 3/24 est de l'ordre de grandeur du seuil maximal du test effectué 10%.

contre les discriminations. Dans les analyses qui suivent, ces différences ont été contrôlées.

Effet sur le coût et la qualité du recrutement

Dans cette dernière partie, nous examinons les effets du CV anonyme du point de vue du recruteur, au-delà d'un éventuel effet de réduction de la discrimination (qui peut aussi être un objectif en soi de l'employeur). Nous évaluons donc l'effet du CV anonyme sur le "coût" du processus de recrutement dans l'entreprise³⁴. Altérer l'information présente dans les CV bouscule-t-il les pratiques de recrutement ? L'anonymisation des CV pousse-t-elle les entreprises à reporter leur sélection plus en aval dans le recrutement ? Les recruteurs reçoivent-ils plus de candidats en entretien ? Cherchent-ils à diversifier leur canaux de recrutement en recevant des candidats ne provenant pas de Pôle emploi ? Assiste-t-on à une augmentation du temps de travail cumulé des différents salariés de l'entreprise participant au recrutement ? Le délai de recrutement est-il allongé par l'anonymisation des CV ? En résumé, la première hypothèse que nous testons concerne la surcharge portée par un processus de recrutement via le CV anonyme.

La seconde hypothèse que nous testons concerne l'issue du recrutement. Deux mécanismes sont ici envisageables. Le CV anonyme pourrait éventuellement décourager le recruteur. Celui-ci déciderait alors de sortir de l'expérimentation et abandonnerait son recrutement avec Pôle emploi ou le contournerait. Ce premier mécanisme est d'autant plus probable que le CV anonyme aura été identifié comme une surcharge (hypothèse 1). Le deuxième mécanisme est plus positif. En bousculant les pratiques de recrutement, le CV anonyme recentre-t-il la sélection des candidats sur leurs caractéristiques productives ? Dans ce cas, on peut s'attendre à ce que les candidats recrutés soient par exemple plus diplômés, qu'ils transforment plus souvent leur période d'essai en embauche réelle...

³⁴Le coût direct de l'anonymisation des CV du point de vue de Pôle emploi n'est pas abordé dans ce rapport. Il est difficilement identifiable et nécessiterait pour être quantifié de disposer d'information sur le travail de développement de l'anonymisation automatique des CV via les outils de télécandidature, sur temps passé à anonymiser manuellement les CV...

Toutes les analyses suivantes reposent sur l'enquête conduite auprès des recruteurs.

Etat du recrutement

L'anonymisation des CV n'a pas altéré les chances de succès du recrutement. Au moment de l'enquête, trois recrutements sur quatre³⁵ sont effectués (cf. tableau 19). Ce taux de succès est susceptible d'augmenter, puisqu'un recrutement sur dix est encore en cours en janvier 2011. En complément, un peu plus d'un recrutement sur dix a été suspendu, i.e. arrêté sans que le poste n'ait été pourvu. Ces taux de succès et d'échec ne sont pas significativement différents entre les différentes populations d'offres expérimentales et hors de l'expérimentation. Ce premier résultat permet de cadrer les analyses qui suivent. Quelle que soit la surcharge induite par l'anonymisation des CV dans le processus de recrutement, celle-ci n'a pas pour effet d'altérer le succès du recrutement. L'échec de l'embauche étant a priori la première source de coût lors d'un recrutement, d'éventuels surcoûts dus au CV anonyme, identifiés dans les analyses qui suivent, restent du second ordre.

Dans un recrutement effectué sur trois, au moins un des candidats finalement retenus pour occuper le poste provient de Pôle emploi. On rappelle que dans nos analyses les candidats provenant de Pôle emploi ne sont pas forcément inscrits sur les listes de Pôle emploi. La part de candidats de Pôle emploi parmi les candidats recrutés n'évolue pas significativement entre groupe d'offres, en particulier entre témoin et test. Ainsi les recruteurs ayant reçu des CV anonymisés n'ont pas contourné le dispositif de Pôle emploi en recrutant in fine des candidats provenant d'autres canaux.

La dernière ligne du tableau 19 indique le nombre d'observations de recrutement effectué pour chaque groupe d'offres. Ces effectifs permettent de prendre la mesure du déficit de puissance statistique de l'enquête auprès des

³⁵Au passage, nous soulignons des problèmes de cohérence entre informations de l'enquête et informations des fichiers administratifs. Par exemple, l'état de recrutement annoncé par le recruteur et celui enregistré dans les fichiers de Pôle emploi n'est pas concordant dans un cas sur cinq, sans que cette discordance puisse être expliquée par une différence de date d'information. Sur cette dimension, nous avons privilégié l'information de l'enquête. D'autres discordances ont été relevées sur les caractéristiques des postes à pourvoir. Dans ces cas, nous avons privilégié l'information issue de Pôle emploi. Ainsi les recruteurs surestiment fortement la part de postes de cadre et la part de recrutements à poste multiple (resp. 14 points et 10 points).

recruteurs. Ainsi, lorsqu'il s'agit d'évaluer l'effet du CV anonyme sur la part de recrutement avec au moins un candidat de Pôle emploi, nous comparons 178 offres du groupe test et 162 offres témoin. L'intervalle de confiance autour de la différence de moyenne entre les deux groupes a une demi-taille de l'ordre de 10 points. Cela signifie qu'uniquement des effets très forts, de l'ordre de 10 points, auraient été détectés comme significatifs. Afin de ne pas alourdir les tableaux suivants, nous avons décidé de ne pas y reporter ces éléments de précision statistique. Mais ils restent du même ordre de grandeur. En conséquence, il ne s'agit pas de sur interpréter les enseignements de l'enquête recruteurs.

Part de candidats provenant de Pôle emploi parmi les candidatures et les candidats reçus en entretien

Une offre témoin sur deux reçoit au moins 12 candidatures³⁶ (cf. tableau 20). La médiane du nombre de candidatures provenant de Pôle emploi est quant à elle située à 6,5. De manière assez surprenante, les recruteurs qui sont sortis de l'expérimentation sans tirage au sort (3ème colonne) reçoivent pratiquement autant de candidats de Pôle emploi que les recruteurs du groupe témoin. Les recruteurs hors de l'expérimentation reçoivent plus de candidatures, résultat significatif pour les candidatures de Pôle emploi aux offres "sans proposition". Néanmoins la part des candidatures provenant de Pôle emploi parmi toutes les candidatures est relativement stable sur toutes les populations d'offres, expérimentales ou non expérimentales. En moyenne, une candidature sur deux provient de Pôle emploi. En particulier, il n'y a pas d'écart significatif entre offres test et témoin. Les recruteurs qui ont reçu des CV anonymes ne semblent pas avoir tenté de mobiliser d'autres canaux de recrutement ; ils ne semblent pas avoir essayé d'éviter la contrainte de l'anonymisation.

Un recruteur sur deux des offres témoin reçoit au moins 4 candidats en

³⁶Les volumes analysés dans toute cette partie ne sont pas rapportés au nombre de postes offerts par le même recruteur (poste multiple). Comme ce sont essentiellement des comparaisons entre groupes d'offres qui nous intéressent, cette imprécision n'est pas gênante. Il y a a priori autant d'offres à postes multiples entre groupes test et témoin (cf. la partie dédiée). De plus, les comparaisons avec les autres groupes sont contrôlées d'une indicatrice de poste unique. Le faible poids des offres à postes multiples et le fait que nous analysons plutôt les médianes des volumes légitiment aussi notre choix.

entretien (individuel ou collectif)³⁷. Ce nombre médian n'est pas significativement différent d'une population d'offre à l'autre. Pour identifier les candidats provenant de Pôle emploi reçus en entretien, il a été demandé aux recruteurs de choisir dans la liste des candidats dont le CV avait été envoyé par Pôle emploi dans le cadre de l'expérimentation. Ainsi cette mesure n'est disponible que pour les offres des groupes témoin et test. En moyenne, un candidat sur quatre reçus en entretien a été envoyé par Pôle emploi.³⁸ Cette part n'est pas significativement différente entre offres témoin et test. Les recruteurs qui ont reçu des CV anonymes ne semblent pas avoir privilégié les candidatures hors Pôle emploi lors de leur choix des candidats à recevoir en entretien.

En moyenne, les candidats de Pôle emploi ont 3 chances sur 30 d'être reçu en entretien³⁹ (dernière ligne du tableau 20). Ce taux d'accès aux entretiens mesuré dans l'enquête conduite auprès des recruteurs est de l'ordre de la mesure tirée de l'enquête auprès des candidats.

Méthodes de sélection et coût du recrutement

En moyenne, lors du recrutement sur les offres témoin, deux recruteurs sur cinq sélectionnent les candidats lors d'entretiens téléphoniques, un sur vingt lors d'entretiens collectifs, plus de quatre recruteurs sur cinq lors d'entretiens individuels et un recruteur sur cinq lors de tests (de connaissance, de mise en situation, de personnalité) (cf. tableau 21). Très peu de différences entre les différents groupes de l'expérimentation sont significatives. Seuls les recruteurs ayant refusé de rentrer dans l'expérimentation ont davantage recours aux tests (ce qui pourrait signaler qu'ils attachent moins d'importance à la sélection par CV et se sentent donc moins concernés par le CV anonyme). Les recruteurs "sans proposition" mobilisent davantage les entretiens individuels. Au final, les recruteurs des offres témoin mobilisent en moyenne 1,6 méthodes de sélection ou types d'entretien. En moyenne, 1,9 salariés de l'entreprise ont pris part aux différentes méthodes de sélection. La palette des méthodes de

³⁷La moyenne est de 7,7 entretiens.

³⁸Notons que ce ratio n'est pas directement comparable à la part des candidats Pôle emploi parmi les candidatures (en troisième ligne du tableau). Pour identifier les candidatures provenant de Pôle emploi, il n'a pas été demandé aux recruteurs de choisir dans une liste provenant des fichiers administratifs de Pôle emploi.

³⁹Comme expliqué dans la note précédente et la note du tableau 20, ce taux n'est pas comparable au rapport de la 5ème sur le 2ème ligne du tableau 20.

sélection et l'investissement de l'entreprise en terme de nombre de salariés impliqués ne sont pas étendus lorsque les CV envoyés en amont sont anonymes. En revanche, dans les entreprises "sans tirage", les méthodes de sélection ont été plus variées et le nombre de salariés impliqués plus faible. Ces différences renseignent sur les particularités des entreprises pour lesquelles le CV anonyme, tel que proposé dans l'expérimentation, semble inadapté (le recrutement de ces entreprises ayant eu lieu avant que les CV de Pôle emploi aient pu être envoyés).

Afin d'approcher le coût du recrutement pour l'entreprise, il a été demandé aux recruteurs d'évaluer le temps total consacré par tous les salariés de l'entreprise aux différentes phases du recrutement. Dans une entreprise sur deux recrutant sur une offre témoin, le temps total consacré aux entretiens de sélection par téléphone est inférieur à 120 minutes, soit 2 heures (cf. tableau 21), le temps total consacré aux entretiens individuels est inférieur à 300 minutes, soit 5 heures, le temps total consacré aux tests est inférieur à 120 minutes, soit deux heures. Au total, le temps consacré aux différentes phases de recrutement s'élève au plus à 8 heures et demi pour une entreprise sur deux du groupe témoin. Les écarts entre les différents groupes d'offres de l'expérimentation et hors de l'expérimentation ne sont pas significatifs, sauf pour le temps consacré aux tests des offres "sans proposition". Il n'y a donc aucune indication que l'anonymisation des CV ait alourdi le processus de recrutement et son coût associé.

En moyenne, il s'écoule un peu plus d'un mois et demi entre la date dépôt de l'offre à Pôle emploi et la date à laquelle le recruteur choisit le candidat à recruter (ou les candidats à recruter si l'offre comprend plusieurs postes) (cf. trois dernières lignes du tableau 21). Ce délai n'est pas significativement différent entre offres test et témoin, en moyenne, mais aussi sur les premier et troisième quartiles. L'anonymisation des CV ne semble pas avoir induit de retard dans le recrutement. Il n'y a donc pas eu de modification du coût du recrutement en terme de coût d'opportunité lié à un poste laissé vacant. De par leur statut dans l'expérimentation, le délai de recrutement sur les offres "sans tirage" est plus faible que sur les autres offres expérimentales (résultat à la limite de la significativité). Le délai de recrutement est aussi significativement plus faible pour les offres "sans proposition". Ces différences sur la moyenne se retrouvent sur le premier et le troisième quartile du délai de recrutement.

Les analyses précédentes se sont attachées à objectiver et quantifier les différents inputs du processus de recrutement. Lors de l'enquête, les recruteurs ont aussi pu émettre des avis plus subjectifs : pouvoir de sélection des CV, des entretiens, adéquation des candidats au poste... D'après les résultats du tableau 22, l'utilité des CV n'est pas diminuée lorsqu'ils sont anonymes. Les recruteurs du groupe test reconnaissent que les CV anonymes ont autant permis d'évaluer les candidatures que les CV nominatifs du groupe témoin. Le pouvoir de sélection des entretiens, globalement plus important que celui des CV, n'augmente pas lorsque les CV sont anonymes. Les recruteurs du groupe test jugent meilleure l'adéquation des candidats au poste proposé, même si leur présentation (expression, habillement) en entretien est moins satisfaisante. De manière générale, les recruteurs ayant reçu des CV anonymisés ne sont pas moins satisfaits que leur homologues du groupe témoin en termes de charges de travail liées au processus de recrutement ou en termes de rapidité du processus.

Ces derniers résultats subjectifs confirment le constat déjà observé précédemment. L'anonymisation des CV ne semble pas avoir modifié le processus de recrutement de manière importante. Les CV anonymes ne représentent pas une surcharge pour les recruteurs.

Qualité du candidat recruté et qualité de l'appariement

Les candidats recrutés sont ici analysés d'après l'enquête conduite auprès des recruteurs. Par rapport à l'analyse réalisée précédemment avec l'enquête auprès des candidats, les informations obtenues couvrent une population plus large de candidats. Ainsi, le tableau 23 décrit non seulement les candidats recrutés provenant de Pôle emploi, mais aussi les candidats recrutés à travers d'autres canaux. Il a donc l'avantage de documenter un effet global du CV anonyme, qui peut néanmoins noyer l'effet sur les candidats de Pôle emploi. Les caractéristiques du candidat recruté (cf. tableau 23) sont globalement cohérentes à celles des candidats provenant de Pôle emploi (cf. tableau 10). Un candidat recruté sur deux à moins de 30 ans ; trois sur quatre ont un diplôme supérieur ou égal au bac. Les recruteurs sont globalement satisfaits de l'adéquation du candidat recruté au poste, confirmée par une bonne prise de poste du candidat. Concrètement, pour quatre candidats sur cinq, la période d'essai est une réussite. Ce dernier indicateur signale la qualité de l'appariement.

Les caractéristiques du candidat recruté et la qualité de l'appariement ne sont pas significativement différentes entre les différents groupes d'offres, en particulier que les CV soit anonymisés ou non. Encore une fois ces comparaisons souffrent d'un manque de précision. Sur le champ des offres avec recrutement effectué (déjà réduit par la non réponse totale, cf. supra), un certain nombre de recruteurs n'ont pas désiré communiquer sur les candidats recrutés (10%). Ainsi nos estimations d'écart comparent des populations d'offres témoin et test de respectivement 140 et 126 individus.

Enfin, les conditions moyennes de rémunération des candidats recrutés ne diffèrent pas d'une population d'offre à l'autre. Un sur cinq est rémunéré au SMIC. Lorsqu'il n'est pas payé au SMIC, un candidat recruté sur deux a un salaire inférieur à 1715 euros (brut mensuel). Deux candidats recrutés sur cinq touchent des primes. Une légère différence sur le troisième quartile de salaire ressort significativement (cette différence n'est pas robuste lorsqu'elle est contrôlée par la qualification du poste). Si le CV anonyme réduisait la discrimination de manière conséquente, cette différence aurait confirmé l'hypothèse selon laquelle les candidats potentiellement discriminés ont un salaire de réserve plus faible. En effet, du fait de moindre possibilité d'embauche, ces derniers acceptent de travailler pour un salaire moindre. Nous avons donc restreint cette comparaison de salaire à un sous-échantillon d'offres pour lesquelles un effet du CV anonyme a été estimé, les offres pour lesquelles le recruteur est un homme. Sur ce sous-échantillon, l'écart de salaire n'est plus significatif. Il n'y a pas donc de preuve d'économie sur le coût salarial pour le recruteur sélectionnant ces candidats à l'aide de CV anonyme.

Au final, les résultats de l'enquête recruteurs permettent d'exclure la présence d'effets massifs du CV anonyme sur la qualité et le coût du recrutement.

Références

- Amadiou, J.-F. (2009), Les élus issus de l’immigration dans les conseils municipaux (2001-2008), Rapport pour le haut conseil à l’intégration, paris, agence nationale pour la cohésion sociale et l’égalité des chances.
- Chebira, A. (2005), L’indispensable manuel orthographique des prénoms français d’origine arabe et musulmane, Technical report, Ed APIC.
- Darlu, P. and Ruffié, J. (1992), ‘Comparaison entre les taux d’immigration estimés à partir de la distribution des noms et à partir du recensement’, *Population* .
- Felouzis, G. (2003), ‘La ségrégation ethnique au collège et ses conséquences’, *RFS* **44**(3), 413–447.
- Felouzis, G. (2008), ‘Dossier spécial de la rfs : l’usage des catégories ethniques en sociologie’, *RFS* **49**(1).
- Héran (2010), Inégalités et discriminations, pour un usage critique et responsable de l’outil statistique, Rapport de la commedd.
- ORES (2007), Porter un prénom arabe ou musulman est-il discriminant dans l’enseignement supérieur? orientation et poursuite d’études dans l’enseignement supérieur, Technical report, Pôle universitaire Lille - Nord - Pas-de-Calais.
- Simon, P. (1998), ‘Nationalité et origine dans la statistique française’, *Population* **53**(3), 541–567.

FIG. 1 – Montée en charge de l'expérimentation (cumul)

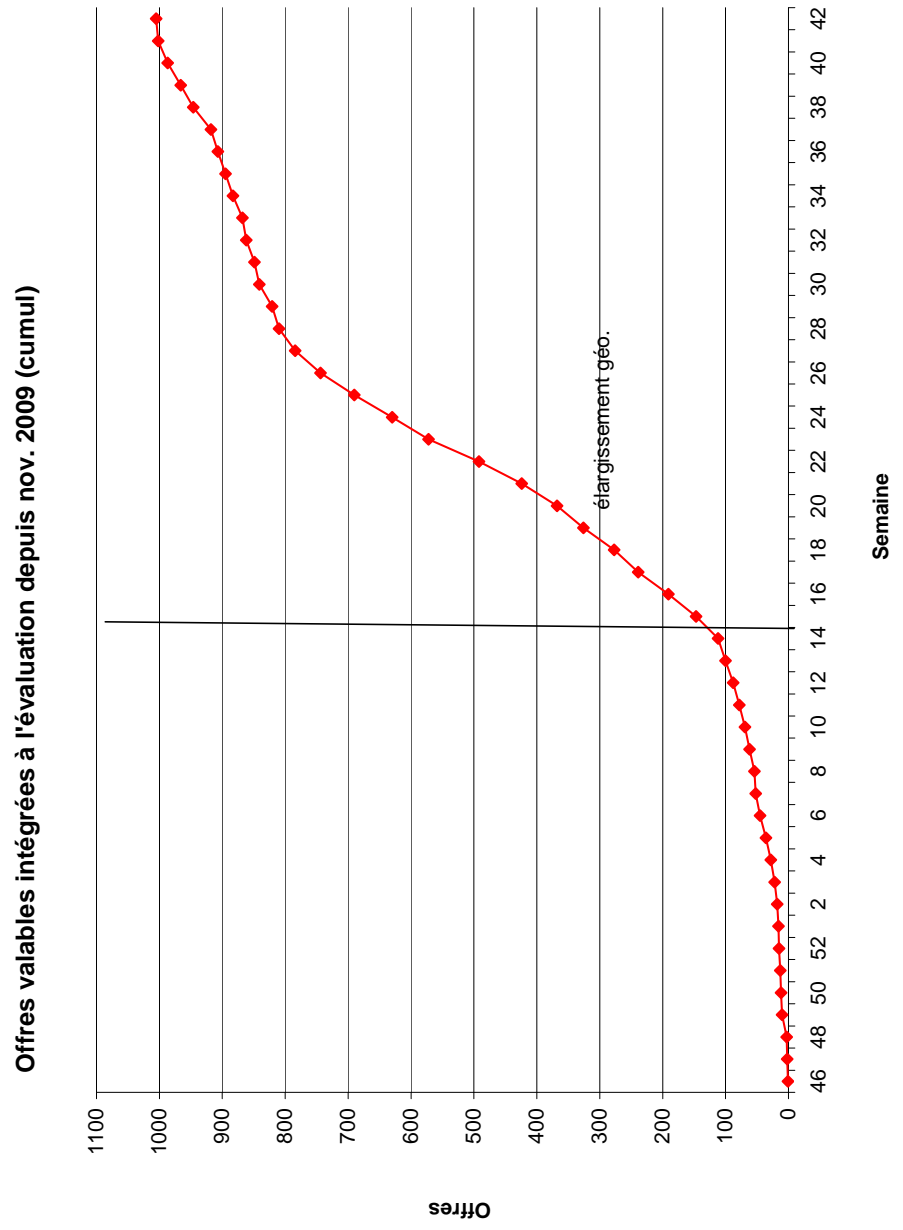


FIG. 2 – Montée en charge de l'expérimentation (par semaine)

Offres valables intégrées à l'évaluation depuis janv. 2010

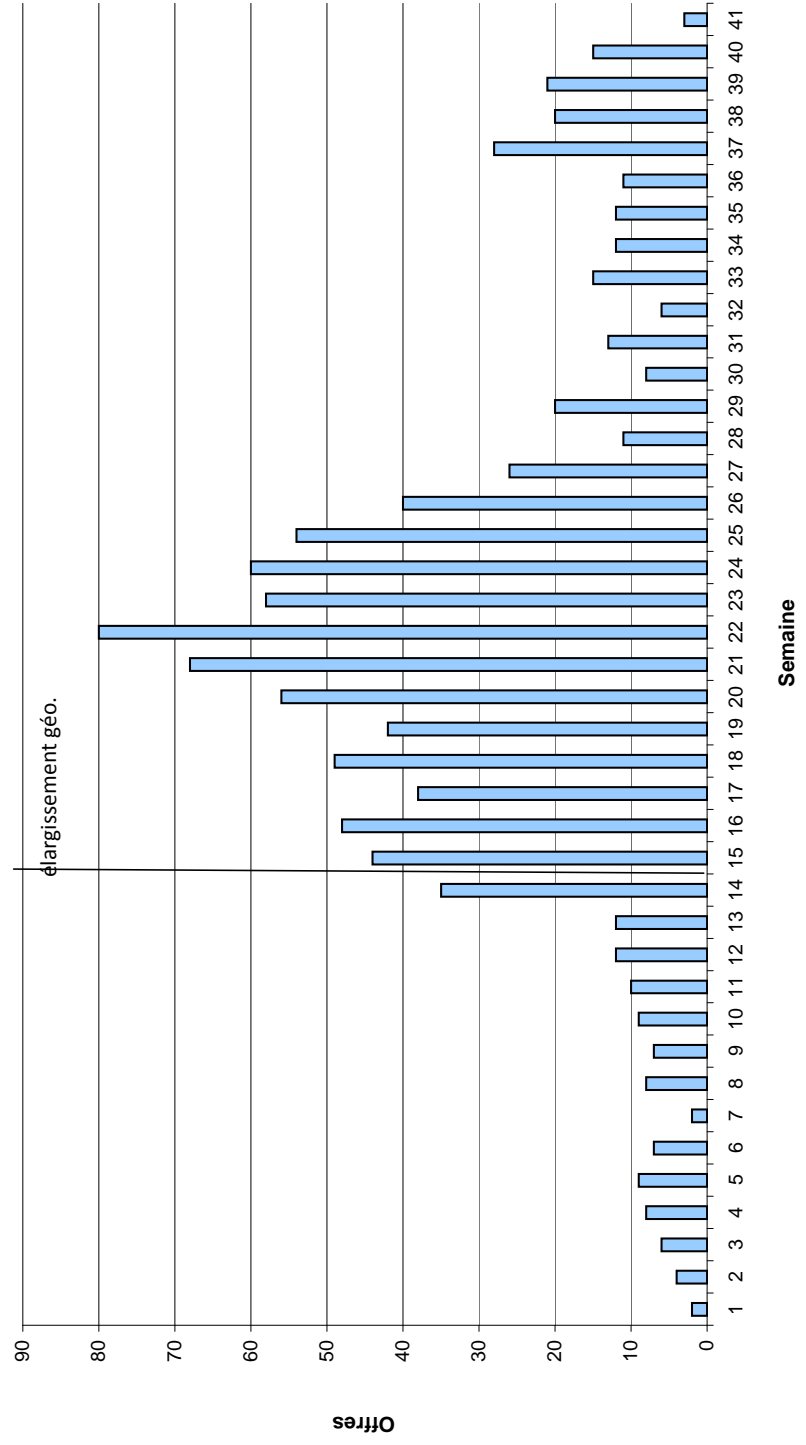


FIG. 3 – Taux de proposition

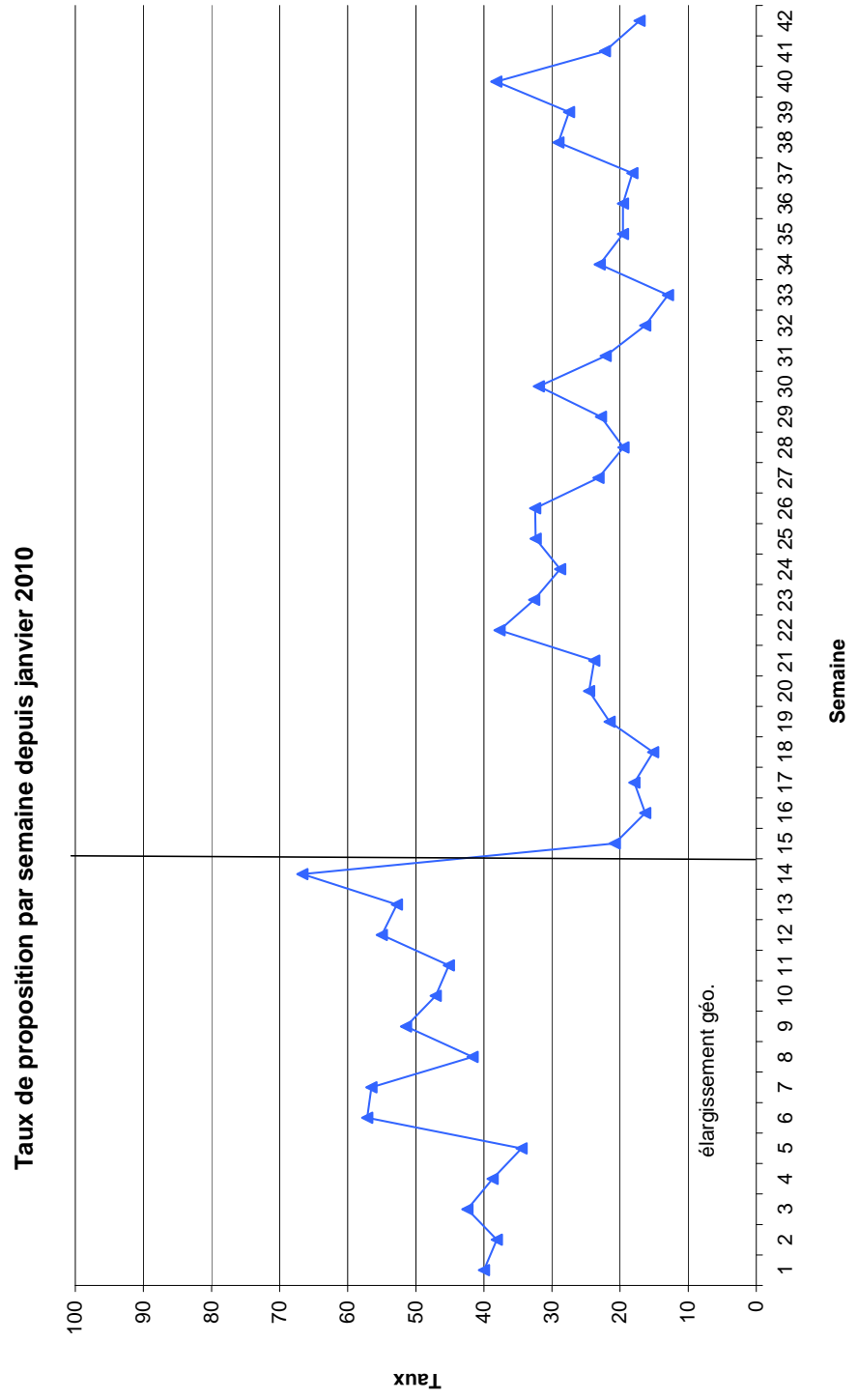
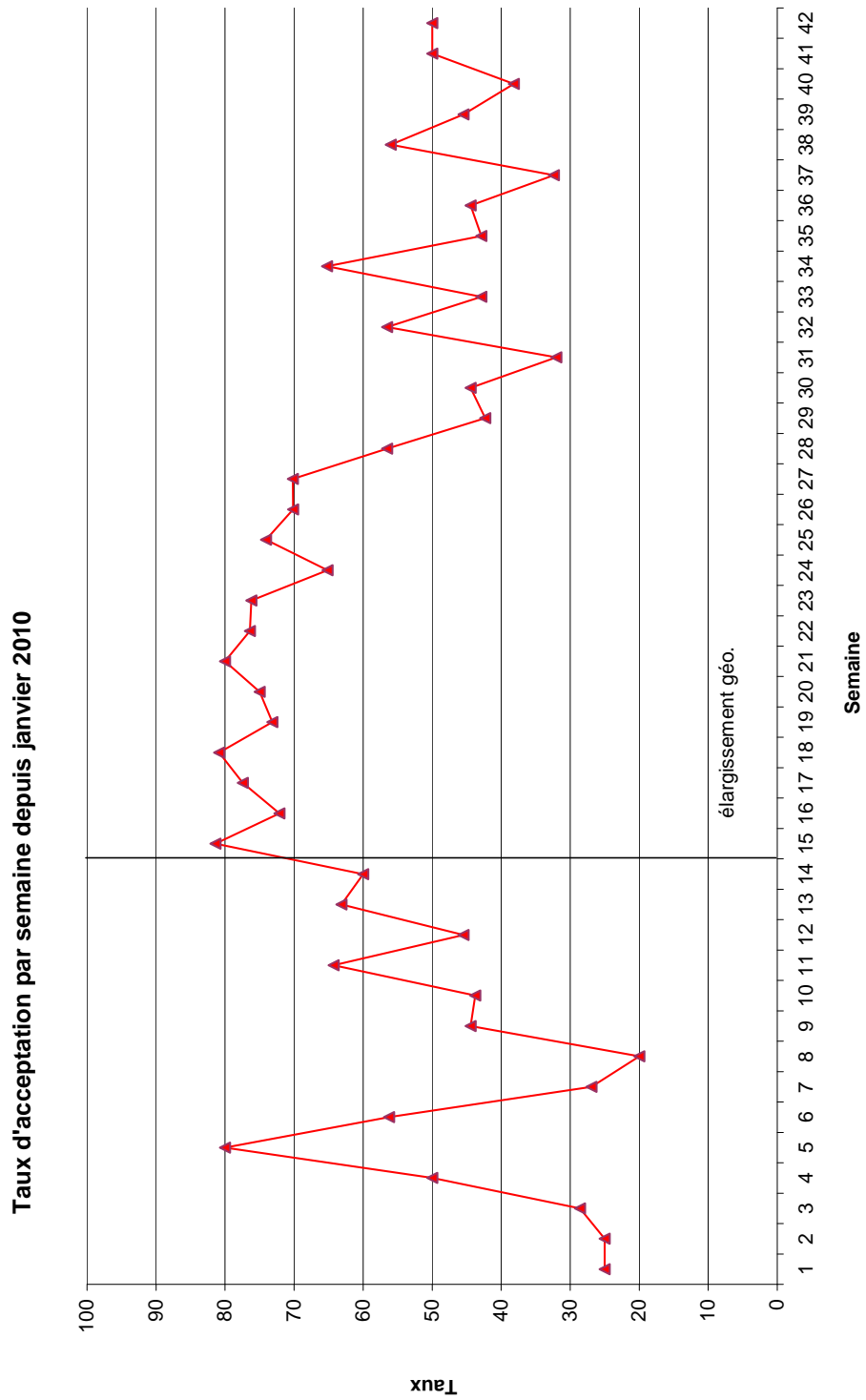


FIG. 4 – Taux d'acceptation



TAB. 1 – Bilan des enquêtes auprès des candidats

	Effectif total (a)	Effectif échantillonné (b)	Effectif répondant (c)	Taux de sondage (b/a)	Taux de réponse (c/b)	Taux d'info (c/a)
Témoins (CVN)	3443	1520	1012	0.44	0.67	0.29
Tests (CVA)	3299	1464	945	0.44	0.65	0.29
Sans caractéristiques discriminantes	4430	1615	1057	0.36	0.65	0.24
Potentiellement discriminés	2312	1369	900	0.59	0.66	0.39

Note : Ce tableau recense pour différentes sous-population les effectifs de l'expérimentation (colonne (a)), ceux échantillonné pour être enquêté (colonne (b)), ceux ayant répondu à l'enquête (colonne (c)). Les caractéristiques discriminantes sont celle retenues pour l'échantillonnage : le fat d'habiter en ZUS-CUCS et le fait d'avoir un prénom à consonance musulmane ou africaine

TAB. 2 – Bilan des enquêtes auprès des recruteurs

	Effectif total (a)	Effectif échantillonné (b)	Effectif répondant (c)	Taux de sondage (b/a)	Taux de réponse (c/b)	Taux d'info (c/a)
Expérimental	1005	1005	575	100.0	57.2	57.2
Témoins	385	385	229	100.0	59.5	59.5
Tests	366	366	212	100.0	57.9	57.9
Sans tirage (EXP)	254	254	134	100.0	52.8	52.8
Refusant	608	335	146	55.1	43.6	24.0
Sans proposition	4714	542	281	11.5	51.8	6.0

TAB. 3 – Comparaison des caractéristiques discriminantes

Caractéristique discriminante	Moyenne	Correlation avec						
		(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
Femme (a)	49	1						
Moins de 30 ans (b)	48	0,14	1					
Plus de 50 ans (c)	11	-0,07	.	1				
Résident en ZUS ou CUCS (d)	25	-0,11	0,10	0,08	1			
Prénom à consonance africaine ou musulmane	24	-0,12	0,08	-0,04	0,18	1		
Immigré de première génération (f)	22	-0,09	-0,02	0,00	0,14	0,40	1	
Immigré de première génération ou père étranger (g)	39	-0,10	0,09	-0,08	0,20	0,64	0,66	1

Note : Les corrélations entre variable d'âge ne sont pas reportées dans le tableau. **Source** : Enquête candidats. **Source** : CV présélectionnés avant tirage au sort ; 1260 observations.

TAB. 4 – Résidence en ZUS-CUCS et prénom à consonance musulmane ou africaine

	Habite en ZUS-CUCS	N'habite pas en ZUS-CUCS	Total
Prénom à consonance musulmane ou africaine	9%	15%	24%
Autre prénom	15%	61%	76%
Total	24%	76%	100%

Note : Le tableau donne la distribution jointe des variables de consonance des prénoms et d'habitation en Zuc-Cucs. Ainsi 9% des individus de l'échantillon habitent en ZUS-CUCS et porte un prénom à consonance musulmane ou africaine. 15% porte un tel prénom mais n'habitent pas en ZUS-CUCS. Les marges du tableau donnent la distribution de chacune des variables : 24% des individus de l'échantillon ont un prénom à consonance musulmane ou africaine, qu'ils habitent ou non en ZUS-CUCS.

TAB. 5 – Candidats issus de l’immigration et prénom à consonance musulmane ou africaine

	Immigré de 1ère ou 2ème génération	Autre candidat	Total
Prénom à consonance musulmane ou africaine	22%	2%	24%
Autre prénom	15%	61%	76%
Total	37%	63%	100%

Note : Le fait d’appartenir à la population potentiellement discriminée par son origine peut être mesuré de plusieurs façon, soit à partir de l’enquête comme le résultat de questions portant sur la nationalité et la nationalité des parents, soit à partir du prénom. Le tableau compare les deux sources de mesure. La première ligne première colonne indique que la proportion de jeunes issus de l’immigration et portant un prénom à consonance musulmane ou africaine est de 22%. Il montre aussi que peu d’individus de l’échantillon portent un prénom à consonance musulmane ou africaine mais ne sont pas issus de l’immigration (2%) et que 15% de l’échantillon est composé d’individus issus de l’immigration ne portant pas de prénom à consonance musulmane ou africaine. Les marges du tableau donnent aussi les distributions simples des deux variables : 24% des individus ont un prénom à consonance musulmane ou africaine et 37% sont issus de l’immigration.

TAB. 6 – Candidats issus de l’immigration et résidence en ZUS-CUCS
Immigré de 1ère
ou 2ème génération Autre candidat Total

Résident en ZUS-CUCS	14%	11%	25%
Autre lieu de résidence	25%	51%	76%
Total	39%	62%	100%

Note : Le tableau donne la distribution jointe des variables d’immigration de première génération et d’habitation en Zuc-Cucs. Ainsi 14% des individus de l’échantillon habitent en ZUS-CUCS et sont issus de l’immigration de première ou deuxième génération. 25% sont issus de l’immigration mais n’habitent pas en ZUS-CUCS. Les marges du tableau donnent la distribution de chacune des variables : 39% des individus de l’échantillon sont issus de l’immigration, qu’ils habitent ou non en ZUS-CUCS.

TAB. 7 – Comparaison des caractéristiques des offres Témoin - Test - Refusant - Sans proposition

	Témoin	Test	Sans tirage	Refusant	Sans proposition	Test	Sans tirage	Refusant	Sans proposition
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(b) vs (a)	(c) vs (a)	(d) vs (a)	(e) vs (a)
Entreprise de moins de 100 employés	34.4	32.4	34.6	35.8	30.4				
Entreprise de 100 à 200 employés	16.8	17.4	18.4	18.8	17.8				
Entreprise de plus de 200 employés	48.8	50.2	47	45.4	51.8				
Service non marchand	24.7	23.2	28	21.5	30.2				**
Service marchand	47	47	49.2	49.8	47.3				
Industrie	13.8	16.9	9.8	11.5	8.5				***
Construction	3.4	3.6	2.4	2.8	3.4				
Cadre	9.9	6.3	5.5	4.9	5.4	*	**	***	***
Profession intermédiaire	24.4	26	27.6	20.9	21.1				
Ouvrier ou employé qualifié	55.3	58.7	52.4	63.7	58.8			***	***
Ouvrier ou employé non qualifié	10.4	9	14.6	10.5	14.7				***
CDI	66.5	62.6	63.4	62.7	59.5				***
Contrat de plus de 6 mois	86	82.2	79.1	82.9	83.3				
Offre à poste unique	94.5	93.7	92.9	94.9	93				
Nombre d'offres	385	366	254	608	4719				

Note : Les différences notées * sont significatives à 10 %, celles notées ** à 5 %, celles notées *** à 1 %. **Champ** : Offres éligibles à l'expérimentation déposées jusqu'au 22 octobre 2010. **Source** : Fichiers administratifs de Pôle emploi (SAGE, TCD-banque de CV, MER).

TAB. 8 – Comparaison des entreprises ré pondantes à l'enquête selon leur statut dans l'expérimentation

	Témoins		Sans tirage		Refusant		Sans proposition		Test		Sans tirage		Refusant		Sans proposition	
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(b) vs (a)	(c) vs (a)	(d) vs (a)	(e) vs (a)	(b) vs (a)	(c) vs (a)	(d) vs (a)	(e) vs (a)			
Information sur l'entreprise																
Groupe international	33.2	40.3	25.0	34.2	31.4											
L'entreprise engage des actions de sensibilisation contre les discriminations	58.0	48.7	50.0	47.5	47.7	*				*		*				**
L'entreprise a une salarié en charge de la lutte contre les discriminations	28.2	24.1	21.9	24.5	28.7											
Information sur les pratiques usuelles de recrutement																
Recrutement facile	68.4	63.3	59.2	57.5	62.5							*		**		
Client habituel de Pôle Emploi	79.4	80.5	84.6	89.0	77.1									**		
Recours habituel à la présélection	47.0	45.0	41.8	46.1	55.3											*

Note : Les différences notées * sont significatives à 10 %, celles notées ** à 5 %, celles notées *** à 1 %. **Champ :** Offres éligibles à l'expérimentation pour lesquelles le recruteur a répondu à l'enquête. **Source :** Fichiers administratifs de Pôle emploi (SAGE, TCD-banque de CV, MER) et résultats des enquêtes auprès des recruteurs.

TAB. 9 – Comparaison des caractéristiques des recruteurs et des postes à pourvoir selon leur statut dans l'expérimentation

	Témoins		Test		Sans tirage		Refusant		Sans proposition		Test		Sans tirage		Refusant		Sans proposition	
	(a)	(b)	(b)	(b)	(c)	(c)	(d)	(d)	(e)	(e)	(b) vs (a)	(b) vs (a)	(c) vs (a)	(c) vs (a)	(d) vs (a)	(d) vs (a)	(e) vs (a)	(e) vs (a)
Information sur le poste																		
Travail en équipe	85.2	75.4	81.2	83.0	84.2						**							
Contact avec la clientèle	71.9	67.9	75.2	70.4	75.7													
Information sur le recruteur																		
Femme	63.8	57.8	63.6	65.8	56.4													*
Bac + 4 ou plus	59.0	62.1	62.9	53.4	58.6													
Age	40.6	39.5	39.8	40.5	41.2													
Ancienneté dans l'entreprise (années)	9.1	8.0	6.9	8.0	8.3									**				
Ancienneté dans le recrutement (années)	8.5	9.2	9.6	9.2	10.4													***
De langue maternelle française	97.8	97.6	91.7	96.5	95.2									**				
Immigré de 1ère génération	2.6	2.4	4.5	3.4	2.9													
Immigré de 1ère ou 2ème génération	11.4	10.0	10.6	11.6	11.8													
Au moins un ami dont le prénom est à consonance étrangère	24.6	22.0	30.2	26.5	24.7													
Au moins un collègue dont le prénom est à consonance étrangère	27.5	27.0	27.0	26.6	29.4													

Note : Les différences notées * sont significatives à 10 %, celles notées ** à 5 %, celles notées *** à 1 %. **Champ :** Offres éligibles à l'expérimentation pour lesquelles le recruteur a répondu à l'enquête. **Source :** Fichiers administratifs de Pôle emploi (SAGE, TCD-banque de CV, MER) et résultats des enquêtes auprès des recruteurs.

TAB. 10 – Comparaison des candidats des offres Témoin - Test

	Sélectionnés avant tirage		Sélectionnés après tirage		(C-A)
	Offre test	Offre témoin	Offre test	Offre témoin	vs.
	(A)	(B)	(C)	(D)	(A vs. B) (C vs. D) (D-B)

Caractéristiques des candidats envoyés au recruteur

Femme	0.51	0.47	0.44	0.45	
Moins de 30 ans	0.46	0.50	0.51	0.46	*
Plus de 50 ans	0.13	0.09	0.07	0.08	
Résident de ZUS-CUCS (1)	0.24	0.26	0.23	0.23	
Prénom cons. musulmane ou africaine (2)	0.25	0.25	0.21	0.20	
Prénom à consonance étrangère	0.45	0.41	0.36	0.36	
Immigré de 1ère génération	0.22	0.23	0.17	0.16	
Immigré de 1ère ou 2ème génération (3)	0.39	0.40	0.35	0.34	
Critères (1) ou (2) ou (3)	0.51	0.51	0.44	0.45	
Diplômé du baccalauréat ou plus	0.72	0.75	0.68	0.70	
Confiance en soi supérieure à la médiane	0.48	0.48	0.47	0.51	

Nombre de candidats envoyés au recruteur

candidats (1) ou (2)	2.08	2.05	1.10	1.14
autres candidats	3.45	3.42	2.55	2.62

Note : Le tableau donne la moyenne de caractéristiques utilisées pour identifier les individus potentiellement discriminés de quatre sous-échantillons. Les deux premières colonnes concerne les individus dont les CV ont été sélectionnés pour transmission avant que les offres ne soient tirées test ou témoin. La colonne A concerne les offres tirées test et la colonne B celle tirées témoin. Le tirage au sort implique que les moyennes des caractéristiques dans ces deux échantillons soient très proches. La colonne 5 donne un test formel de cette propriété. Les différences notées * sont significatives à 10%, celles notées ** à 5%, celles notées *** à 1% dans la colonne de droite. A défaut, la différence test - témoin n'est pas significative. L'hypothèse est systématiquement acceptée, sauf pour le fait d'être âgé de moins de trente ans, rejetée au seuil de 10%. Les colonnes 3 et 4 reproduisent les colonnes 1 et 2 mais concernent aussi les individus dont le CV a été sélectionné après tirage test/témoin. La colonne 6 teste la similarité des moyennes des colonnes 3 et 4. Il se pourrait en effet que les agents de Pôle Emploi ait adapté leur sélection une fois connue le résultat du tirage au sort. On constate qu'il n'en est rien puisqu'aucune différence n'est statistiquement significative. Enfin, la dernière colonne compare les caractéristiques des populations des colonnes 2 et 4, pour examiner si les populations concernées par l'expérimentation avant et après le tirage au sort sont identiques. On constate là aussi que cette hypothèse est acceptée pour l'ensemble des caractéristiques.

TAB. 11 – Effets du CV anonyme sur la probabilité d’un entretien, selon l’origine (immigré de 1ère ou 2ème génération) et la résidence en ZUS-CUCS

	Candidats potentiellement discriminés (D)	Autres candidats (ND)	Ecart (D-ND)
CV anonyme	0.046	0.178	-0.132
(a)	[0.025 ; 0.067]	[0.119 ; 0.237]	[-0.194 ; -0.070]
CV nominatif	0.096	0.119	-0.024
(n)	[0.058 ; 0.134]	[0.068 ; 0.170]	[-0.087 ; 0.040]
Ecart	-0.050	0.059	-0.109
(a-n)	[-0.094 ; -0.006]	[-0.019 ; 0.137]	[-0.198 ; -0.020]
Nb de candidats			1260
Nb d’offres			598

Note : Le tableau propose une présentation alternative et synthétique des résultats contenus dans la dernière ligne du tableau 28. Le taux d’accès aux entretiens de la population potentiellement discriminée lorsque le CV est traité de façon nominative est de 9,6%. Il est de 4,6% lorsque le CV est traité de façon anonyme. Cela correspond pour cette population potentiellement discriminée à une réduction de -5 points du taux d’accès aux entretiens lié à l’anonymisation des CV. L’estimation de cette réduction a un intervalle de confiance à 95% allant de -9,4% à -0,6%. Pour la population de référence le taux d’accès aux entretiens est de 11,9% lorsque le CV est traité de façon nominative. Cette proportion augmente à 17,8% lorsque le CV est traité de façon anonyme, soit une progression de 5,9 points ayant un intervalle de confiance allant de -1,9% à 13,7%. L’impact de l’anonymisation des CV sur la population potentiellement discriminée en écart à l’impact pour la population de référence est ainsi estimé à -10,9%, avec un intervalle de confiance allant de -19,8% à -2%. Cet effet relatif peut aussi se lire comme le fait que la différence de taux d’accès aux entretiens entre la population potentiellement discriminée et la population de référence est de -2,4 points lorsque les CV sont traités de façon nominative et que cet écart se creuse de -10,9 points pour atteindre -13,2 points lorsque les CV sont traités de façon anonyme.

TAB. 12 – Effets additionnel du CV anonyme sur la probabilité d’un entretien lié au fait d’être une femme, d’être jeune ou d’être senior

	(I)	(II)	(III)
Constante	0.119 [0.068 0.170]	0.142 [0.068 0.216]	0.140 [0.069 0.212]
Habitant en ZUS-CUCS ou Immigré	-0.024 [-0.087 0.040]	-0.026 [-0.092 0.040]	-0.027 [-0.094 0.039]
Femme		-0.031 [-0.100 0.038]	-0.032 [-0.102 0.039]
Jeune		-0.017 [-0.144 0.110]	-0.015 [-0.143 0.112]
senior		-0.017 [-0.091 0.056]	-0.017 [-0.090 0.056]
CVA	0.059	0.031	0.001
CVA * Habitant en ZUS-CUCS ou Immigré	-0.019 0.137 [-0.109	-0.066 0.129 -0.104	-0.090 0.091 -0.066
CVA * Femme	-0.198 -0.020]	-0.193 -0.014]	-0.153 0.022]
CVA * Jeune		0.035 [-0.056 0.126]	0.044 [-0.050 0.137]
CVA * senior		0.034 [-0.073 0.141]	0.038 [-0.072 0.148]
		-0.013 [-0.158 0.132]	-0.019 [-0.165 0.126]

Note : La première colonne du tableau montre comment les résultats du tableau 11 peuvent être obtenus au moyen d’une régression de la variable d’accès aux entretiens sur une constante qui donnera le taux d’accès aux entretiens de la catégorie de référence lorsque les CV sont traité de façon nominative (11,9%), la variable correspondant à la population d’intérêt, ici habitant en ZUS-CUCS ou Immigrée, qui donnera la différence d’accès aux entretiens entre cette population et la catégorie de référence (-2,4%), la variable d’anonymisation des CV qui donnera l’impact de l’anonymisation des CV sur l’accès aux entretiens de la population de référence (5,9%) et enfin la variable interagissant la population d’intérêt et la variable d’anonymisation des CV. Cette dernière variable donne l’effet de l’anonymisation des CV sur l’écart d’accès aux entretiens de la population d’intérêt et de la population de référence (-10,9%).

La deuxième colonne étend la spécification au cas où plusieurs caractéristiques de population sont introduites : le fait d’être une femme, d’être jeune, ou d’être senior. Les coefficients non interagis s’interprètent de la même façon que dans la première colonne et expliquent l’écart d’accès aux entretiens avec la population de référence, ici les individus homme d’âge moyen n’habitant pas en ZUS-CUCS et n’étant pas d’origine immigrée. Les coefficients interagis décrivent l’effet de l’anonymisation des CV en écart à celui sur la catégorie de référence. Ceci permet de retrouver que les caractéristiques des individus repérées par les variables additionnelles Femme, Jeune et senior ne sont pas impactées par l’anonymisation des CV.

La troisième colonne reproduit l’analyse de la deuxième colonne mais substituée à la variable d’immigration le fait d’avoir un prénom d’origine musulmane ou africaine.

TAB. 13 – Effets du CV anonyme sur la probabilité d’un recrutement, selon l’origine (immigré de 1ère ou 2ème génération) et la résidence en ZUS-CUCS

	Candidats potentiellement discriminés (D)	Autres candidats (ND)	Ecart (D-ND)
CV anonyme	0.017	0.052	-0.035
(a)	[0.004 ; 0.031]	[0.018 ; 0.085]	[-0.070 ; 0.000]
CV nominatif	0.021	0.022	-0.000
(n)	[0.007 ; 0.036]	[-0.008 ; 0.040]	[-0.023 ; 0.023]
Ecart	-0.004	0.030	-0.035
(a-n)	[-0.024 ; 0.015]	[-0.008 ; 0.068]	[-0.076 ; 0.007]
Nb de candidats			1260
Nb d’offres			598

Note : Le tableau est calqué sur le tableau 13, mais concerne la variable de recrutement. Le taux de recrutement de la population potentiellement discriminée lorsque le CV est traité de façon nominative est de 2,1%. Il est de 1,7% lorsque le CV est traité de façon anonyme. Cela correspond pour cette population potentiellement discriminée à une réduction de -0,4 point du taux de recrutement lié à l’anonymisation des CV. L’estimation de cette réduction a un intervalle de confiance à 95% allant de -2,4% à 1,5%. Pour la population de référence le taux de recrutement est de 2,2% lorsque le CV est traité de façon nominative. Cette proportion augmente à 5,2% lorsque le CV est traité de façon anonyme, soit une progression de 3,0 points ayant un intervalle de confiance allant de -0,8% à 6,8%. L’impact de l’anonymisation des CV sur la population potentiellement discriminée en écart à l’impact pour la population de référence est ainsi estimé à -3,5%, avec un intervalle de confiance allant de -7,6% à 0,7%. Cet effet relatif peut aussi se lire comme le fait que la différence de taux d’accès aux entretiens entre la population potentiellement discriminée et la population de référence est de 0,00 points lorsque les CV sont traités de façon nominative et que cet écart se creuse de -3,5 points lorsque les CV sont traités de façon anonyme.

TAB. 14 – Hétérogénéité de l’effet du CV anonyme sur l’accès à l’entretien selon les pratiques des entreprises en matière de diversité

	L’entreprise a-t-elle engagé des actions contre les discriminations ?		L’entreprise a un salarié en charge de la lutte contre les discriminations ?	
	Non	Oui	Non	Oui
Référence	0.032 [-0.019; 0.082]	0.153 [0.033; 0.272]	0.102 [0.026; 0.178]	0.116 [-0.056; 0.289]
Effet de caractéristique potentiellement discriminées (CV nominatif)				
Immigré et/ou résident ZUS/CUCS	-0.044 [-0.113; 0.024]	-0.048 [-0.172; 0.077]	-0.082 [-0.158; -0.006]	-0.005 [-0.199; -0.190]
Femme	0.059 [-0.013; 0.131]	-0.106 [-0.236; 0.025]	0.003 [-0.079; 0.085]	-0.117 [-0.317; 0.084]
Plus de 50 ans	-0.022 [-0.077; 0.033]	-0.050 [-0.226; 0.126]	-0.018 [-0.137; 0.101]	-0.100 [-0.226; 0.027]
Moins de 30 ans	0.049 [-0.024; 0.122]	0.079 [-0.052; 0.210]	0.053 [-0.024; 0.131]	0.131 [-0.078; 0.341]
Effet du CV anonyme sur le groupe de référence				
CVA	0.255 [0.083; 0.427]	0.050 [-0.127; 0.226]	0.110 [-0.023; 0.244]	0.059 [-0.165; 0.283]
Effet additionnel du CV anonyme selon les caractéristiques potentiellement discriminées				
Immigré et/ou résident ZUS/CUCS	-0.193 [-0.363; -0.024]	-0.095 [-0.259; 0.069]	-0.091 [-0.219; 0.037]	-0.117 [-0.353; 0.120]
Femme	-0.215 [-0.369; -0.061]	0.117 [-0.076; 0.309]	-0.063 [-0.198; 0.073]	0.099 [-0.127; 0.325]
Plus de 50 ans	0.062 [-0.123; 0.247]	-0.024 [-0.237; 0.189]	0.015 [-0.144; 0.175]	-0.001 [-0.173; 0.171]
Moins de 30 ans	0.064 [-0.106; 0.234]	-0.065 [-0.249; 0.120]	0.031 [-0.105; 0.167]	-0.122 [-0.388; 0.145]
Nb. de candidats	293	375	498	195
Nb. d’offres	153	174	249	84

Champ : offres de l’expérimentation pour lesquelles à la fois le recruteur et au moins un candidat ont répondu aux enquêtes. **Note** : sous les coefficients estimés, sont reportés les intervalles de confiance à 95%. Les étoiles correspondent à la significativité du test d’homogénéité de l’effet entre les 2 colonnes précédentes (1 étoile pour le test au seuil de 10%, 2 pour le test à 5% et 3 pour celui à 1%). Par exemple, l’effet du CV anonyme sur le taux d’entretien des femmes (ligne 7) est significativement différent au seuil de 5% selon que le recruteur est un homme ou une femme.

TAB. 15 – Hétérogénéité de l'effet du CV anonyme sur l'accès à l'entretien selon les caractéristiques du recruteur

	Genre du recruteur :		Age du recruteur :		Le prénom d'un ami (sur 3) du recruteur est à consonance musulmane ou africaine	
	Homme	Femme	< 45 ans	≥ 45 ans	Non	Oui
Référence	0.259 [0.033; 0.485]	0.075 [0.012; 0.139]	0.174 [0.029; 0.319]	0.112 [0.002; 0.222]	0.167 [0.027; 0.307]	0.092 [-0.057; 0.241]
Immigré et/ou résident ZUS/CUCS	-0.061 [-0.233; 0.111]	-0.019 [-0.096; 0.058]	-0.048 [-0.170; 0.075]	-0.014 [-0.108; 0.079]	-0.045 [-0.158; 0.068]	0.038 [-0.080; 0.156]
Femme	-0.166 [-0.316; -0.015]	0.052 [-0.025; 0.128]	** -0.041 [-0.162; 0.080]	-0.011 [-0.139; 0.116]	-0.019 [-0.140; 0.103]	-0.001 [-0.138; 0.136]
Plus de 50 ans	-0.202 [-0.358; -0.046]	-0.026 [-0.148; 0.096]	* -0.146 [-0.249; -0.043]	-0.022 [-0.207; 0.163]	-0.084 [-0.252; 0.085]	-0.111 [-0.266; 0.044]
Moins de 26 ans	-0.040 [-0.213; 0.133]	-0.030 [-0.128; 0.067]	-0.001 [-0.125; 0.124]	-0.069 [-0.158; 0.020]	-0.049 [-0.164; 0.067]	-0.050 [-0.242; 0.141]
CVA	Effet du CV anonyme sur le groupe de référence					
	-0.065 [-0.320; 0.190]	0.201 [0.044; 0.358]	0.053 [-0.140; 0.245]	0.051 [-0.118; 0.219]	0.016 [-0.161; 0.192]	0.219 [-0.081; 0.519]
Immigré et/ou résident ZUS/CUCS	Effet additionnel du CV anonyme selon les caractéristiques potentiellement discriminées					
Femme	-0.127 [-0.330; 0.076]	-0.119 [-0.261; 0.024]	-0.135 [-0.302; 0.031]	-0.048 [-0.183; 0.086]	-0.094 [-0.247; 0.059]	-0.322 [-0.564; -0.079]
Plus de 50 ans	0.224 [0.036; 0.411]	-0.181 [-0.324; -0.038]	0.005 [-0.158; 0.169]	0.019 [-0.148; 0.186]	0.018 [-0.139; 0.174]	-0.028 [-0.248; 0.192]
Moins de 26 ans	0.178 [-0.006; 0.362]	-0.042 [-0.211; 0.127]	* 0.170 [-0.021; 0.360]	-0.098 [-0.305; 0.110]	0.036 [-0.158; 0.231]	0.464 [0.148; 0.779]
Nb. de candidats	0.060 [-0.141; 0.260]	0.038 [-0.153; 0.229]	0.045 [-0.139; 0.229]	-0.021 [-0.167; 0.126]	0.088 [-0.102; 0.279]	0.027 [-0.225; 0.279]
Nb. d'offres	289	436	456	237	414	147
	135	215	223	110	206	65

Champ : offres de l'expérimentation pour lesquelles à la fois le recruteur et au moins un candidat ont répondu aux enquêtes. **Note** : sous les coefficients estimés, sont reportés les intervalles de confiance à 95%. Les étoiles correspondent à la significativité du test d'homogénéité de l'effet entre les 2 colonnes précédentes (1 étoile pour le test au seuil de 10%, 2 pour le test à 5% et 3 pour celui à 1%).

TAB. 16 – Hétérogénéité de l'effet du CV anonyme sur le recrutement selon les caractéristiques du recruteur

	Genre du recruteur :		Age du recruteur :		Le prénom d'un ami (sur 3) du recruteur est à consonance) musulmane ou africaine	
	Homme	Femme	< 45 ans	≥ 45 ans	Non	Oui
Référence	0.038 [-0.014; 0.091]	0.026 [-0.001; 0.053]	0.028 [-0.003; 0.059]	0.045 [-0.012; 0.101]	0.046 [0.006; 0.087]	-0.005 [-0.041; 0.031]
Immigré et/ou résident ZUS/CUCS	0.010 [-0.039; 0.059]	-0.039 [-0.096; 0.018]	-0.027 [-0.086; 0.032]	-0.004 [-0.041; 0.033]	-0.033 [-0.098; 0.031]	-0.022 [-0.088; 0.044]
Femme	-0.025 [-0.064; 0.015]	0.035 [-0.002; 0.071]	0.033 [-0.015; 0.082]	-0.011 [-0.052; 0.030]	0.018 [-0.038; 0.074]	0.043 [-0.020; 0.107]
Plus de 50 ans	-0.040 [-0.091; 0.010]	-0.023 [-0.049; 0.003]	-0.018 [-0.052; 0.017]	-0.040 [-0.081; 0.001]	-0.043 [-0.080; -0.006]	0.007 [-0.026; 0.041]
Moins de 26 ans	-0.028 [-0.072; 0.015]	0.027 [-0.048; 0.102]	0.019 [-0.054; 0.093]	-0.029 [-0.066; 0.008]	0.001 [-0.080; 0.082]	0.044 [-0.017; 0.105]
CVA	0.004 [-0.067; 0.076]	0.018 [-0.037; 0.072]	-0.004 [-0.055; 0.048]	-0.026 [-0.089; 0.036]	-0.000 [-0.066; 0.066]	0.011 [-0.027; 0.049]
Immigré et/ou résident ZUS/CUCS	-0.068 [-0.144; 0.008]	0.043 [-0.030; 0.116]	0.009 [-0.061; 0.079]	0.015 [-0.034; 0.063]	0.020 [-0.057; 0.097]	-0.007 [-0.091; 0.076]
Femme	0.063 [-0.005; 0.131]	-0.072 [-0.137; -0.006]	-0.020 [-0.085; 0.044]	-0.004 [-0.049; 0.041]	-0.030 [-0.102; 0.043]	-0.019 [-0.095; 0.058]
Plus de 50 ans	0.063 [-0.030; 0.155]	-0.005 [-0.050; 0.040]	0.046 [-0.066; 0.158]	0.019 [-0.036; 0.073]	0.033 [-0.049; 0.115]	-0.008 [-0.047; 0.032]
Moins de 26 ans	0.048 [-0.023; 0.120]	-0.025 [-0.118; 0.067]	-0.018 [-0.102; 0.067]	0.022 [-0.028; 0.072]	-0.012 [-0.105; 0.081]	-0.010 [-0.096; 0.076]
Nb. de candidats	289	436	456	237	414	147
Nb. d'offres	135	215	223	110	206	65

Champ : offres de l'expérimentation pour lesquelles à la fois le recruteur et au moins

un candidat ont répondu aux enquêtes. **Note** : sous les coefficients estimés, sont reportés les intervalles de confiance à 95%. Les étoiles correspondent à la significativité du test d'homogénéité de l'effet entre les 2 colonnes précédentes (1 étoile pour le test au seuil de 10%, 2 pour le test à 5% et 3 pour celui à 1%).

TAB. 17 – Taux d’entretien dans les établissements témoins pendant et après l’expérimentation (test d’un effet placebo)

	Candidats potentiellement discriminés (D)	Autres candidats (ND)	Ecart (D-ND)
Pendant l’expérimentation (p)	0.123 [0.066 ; 0.180]	0.137 [0.079 ; 0.195]	-0.014 [-0.092 ; 0.064]
Après l’expérimentation (a)	0.166 [0.100 ; 0.232]	0.145 [0.071 ; 0.220]	0.021 [-0.079 ; 0.121]
Ecart (p-a)	-0.043 [-0.130 ; 0.044]	-0.008 [-0.103 ; 0.086]	-0.035 [-0.161 ; 0.092]
Nb de candidats			807
Nb d’offres			296

Note : Ce tableau est destiné à vérifier qu’il n’y a pas eu de comportement spécifique des entreprises du groupe témoin lié à leur participation à l’expérimentation. Il se pourrait en effet que ces entreprises aient reçu en entretien plus de candidats potentiellement discriminés du fait de l’expérimentation. Certaines entreprises du groupe témoin ont déposé de nouvelles offres ultérieurement au dépôt de celle ayant participé à l’expérimentation. Les candidats auquel l’offre a été transmise par les agents de Pôle Emploi ont été enquêtés de la même façon que ceux auquel l’offre ayant participé à l’expérimentation l’ont été. Le tableau compare les taux d’accès aux entretiens sur les offres de l’expérimentation et sur les offres déposés ultérieurement à l’expérimentation suivant qu’ils appartiennent à la population potentiellement discriminée ou non. La première ligne donne le taux d’accès aux entretiens sur les offres de l’expérimentation. Il s’agit des taux sur l’ensemble de la population à laquelle l’offre a été transmise par les conseillers de Pôle Emploi. On retrouve que les taux d’accès aux entretiens sont très proches pour les deux populations, avec respectivement 12,3% et 13,7%. La deuxième ligne montre ces mêmes taux d’accès aux entretiens, mais pour les candidats auxquels l’offre a été transmise postérieurement à l’expérimentation. On parvient à des taux de 16,6% et 14,5%. On constate d’une part que ces taux sont systématiquement plus élevés que ceux de l’expérimentation et d’autre part que le taux d’accès aux entretiens est plus important pour la population discriminée que pour la population non discriminée. On observe en outre que ces différences ne sont pas significativement différentes de zéro. Au total le tableau apporte peu de soutien pour l’hypothèse que les entreprises ayant participé à l’expérimentation dans le groupe de contrôle ait eu un comportement spécifique lié à leur participation à l’expérimentation.

TAB. 18 – Taux d’entretien dans les établissements hors expérimentation pendant et après l’expérimentation

	Candidats potentiellement discriminés (D)	Autres candidats (ND)	Ecart (D-ND)
Pendant l’expérimentation (p)	0.060 [0.012; 0.108]	0.175 [0.055; 0.295]	-0.115 [-0.240; 0.010]
Après l’expérimentation (a)	0.118 [0.045; 0.191]	0.195 [0.094; 0.296]	-0.077 [-0.188; 0.035]
Ecart (p-a)	-0.058 [-0.145; 0.029]	-0.020 [-0.177; 0.137]	-0.038 [-0.206; 0.129]
Nb de candidats			622
Nb d’offres			232

Note : Ce tableau est destiné à caractériser les entreprises n’ayant pas participé à l’expérimentation en terme de taux d’accès aux entretiens. Il reprend l’analyse du tableau 17 mais l’applique aux entreprises n’ayant pas participé à l’expérimentation, qu’elles aient refusé de le faire où que la participation ne leur ait pas été proposée. Le tableau révèle l’information importante que ces entreprises hors expérimentation avaient des différences de taux d’accès aux entretiens entre population discriminée et population non discriminée nettement plus importante d’une part et en outre stable dans le temps. En effet, le taux d’accès aux entretiens de la population discriminée est de 6%, alors qu’il est de 17,5% pour le reste de la population pendant l’expérimentation. Après l’expérimentation, cette différence s’estompe un peu mais reste importante.

TAB. 19 – Etat des recrutements

	Expérimentale		Non Expérimentale	
	Témoin	Test	Sans tirage	Refusant Sans proposition
Recrutement suspendu (arrêté sans que le poste soit pourvu)	14.0	11.8	13.6	17.8
Recrutement en cours	8.3	11.4	11.4	7.5
Recrutement effectuée	77.7	76.8	75.0	74.7
Parmi les recrutements effectués				
Au moins un candidat PE	34.8	35.8	35.4	33.9
Nombre d'observations de recrutement effectué	178	162	99	109
				223

Champ : Recruteurs ayant répondu à l'enquête. Note : En exposant, nous reportons le résultat du test de nullité de l'écart avec la population témoin (une étoile si l'écart est significativement différent de 0 au seuil de 10%, deux étoiles au seuil de 5% et trois étoiles au seuil de 1%). Ce test a été réalisé dans le cadre d'une régression sur la moyenne sans contrôle; nous avons vérifié qu'inclure des contrôles n'altère pas le message du tableau. Les contrôles utilisés concernent l'entreprise (taille, secteur d'activité, appartenance à un groupe, présence d'un salarié ayant pour mission la lutte contre la discrimination, difficulté de recrutement, client de Pôle emploi), le poste (qualification demandée, CDI, poste unique) et le recruteur (genre, niveau d'éducation et ascendance migratoire).

TAB. 20 – Nombre de candidatures et d’entretiens et part de Pôle emploi

	Expérimentale			Non Expérimentale		
	Témoin	Test	Sans tirage	Refusant	Sans proposition	
Nombre médian de candidatures reçues	12.0	12.0	10.0	15.0	15.0	15.0
Nombre médian de candidatures reçues provenant de PE	6.5	6.5	6.0	8.0	8.0	10.0***
Part moyenne de candidatures PE	56.3	56.4	46.8**	59.6	59.6	65.0***
Nombre médian d’entretiens	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0
Nombre médian de candidats PE reçus en entretien	0.0	0.0	NA	NA	NA	NA
Part moyenne d’entretiens PE	23.0	28.6	NA	NA	NA	NA
Probabilité pour un candidat PE d’être reçu en entretien	16.3	15.6	NA	NA	NA	NA

Champ : recrutements effectués ou suspendus répondant à l’enquête. **Note** : Du fait de la présence de valeurs extrêmes incohérentes sur le nombre de candidatures, ce sont les médianes qui sont reportées. Par soucis de cohérence, ce sont aussi les médianes qui sont indiquées pour les entretiens. Le nombre de candidat PE reçus en entretien (5ème ligne) n’est pas directement comparable au nombre de candidatures provenant de PE (2ème ligne). En effet, pour obtenir la première information, il a été demandé aux recruteurs de choisir dans une liste provenant des fichiers administratifs de Pôle emploi, alors que pour la seconde information, le recruteur était totalement libre de répondre un effectif. Ainsi, en dernière ligne du tableau, le nombre de candidats PE reçus en entretien est rapporté à l’effectif présent dans la liste administrative. En exposant, nous reportons le résultat du test de nullité de l’écart avec la population témoin (une étoile si l’écart est significativement différent de 0 au seuil de 10%, deux étoiles au seuil de 5% et trois étoiles au seuil de 1%). Ce test a été réalisé dans le cadre d’une régression sur la moyenne sans contrôle ; nous avons vérifié qu’inclure des contrôles n’altère pas le message du tableau. Les contrôles utilisés sont identiques à ceux du tableau 19.

TAB. 21 – Méthodes de sélection et coût du recrutement (en temps consacré dans l'entreprise)

	Expérimentale			Non Expérimentale		
	Témoïn	Test	Sans tirage	Refusant	Sans proposition	
Part des recrutements qui comportent des ...						
Entretiens téléphoniques de sélection	39.9	43.9	48.6	36.6		33.2
Entretiens collectifs	6.7	8.0	6.0	7.4		3.5
Entretiens individuels	85.7	82.9	91.5	89.6		90.7*
Tests (de mise en situation...)	22.4	23.5	23.9	31.1*		24.3
Nombre moyen de méthodes de sélection	1.6	1.6	1.8**	1.7		1.5
Nombre moyen de salariés impliqués dans les entretiens	1.9	2.0	1.7*	2.0		2.0
Temps total consacré dans l'entreprise aux ...						
Entretiens téléphoniques de sélection (médiane en minutes)	120	120	120	150		120
Entretiens individuels (médiane en minutes)	300	240	240	300		300
Tests (médiane en minutes)	120	120	60	60		150*
Total (médiane en heures)	8.5	9.0	7.0	10.0		8.5
Délai de recrutement (moyenne en jours)	48.5	47.5	42.0	49.7		41.6*
Délai de recrutement (premier quartile en jours)	20.0	20.0	14.0*	18.0		15.0*
Délai de recrutement (troisième quartile en jours)	72.0	63.0	59.0*	71.0		61.0*

Champ : recrutements effectués ou suspendus. Note : Les tests considérés sont des tests de mise en situation, de personnalité ou de connaissance. Pour le temps total consacré dans l'entreprise aux différentes méthodes de sélection, ce sont les médianes qui sont reportées, elles ne sont calculées que sur les recrutements qui comportent effectivement la méthode de sélection. Le temps consacré aux entretiens collectifs n'est pas reporté (effectif trop faible), mais il est intégré dans le temps total en heure. En exposant, nous reportons le résultat du test de nullité de l'écart avec la population témoin (une étoile si l'écart est significativement différent de 0 au seuil de 10%, deux étoiles au seuil de 5% et trois étoiles au seuil de 1%). Ce test a été réalisé dans le cadre d'une regression sans contrôle sur la médiane pour les variables de temps, sur les quartiles pour le délai, et sur la moyenne pour toutes les autres dimensions du tableau ; nous avons vérifié qu'inclure des contrôles n'altère pas le message du tableau. Les contrôles utilisés sont identiques à ceux du tableau 19.

TAB. 22 – Indice de satisfaction du recruteur quant au processus de recrutement (échelle de 0 à 10)

	Expérimentale		Non Expérimentale	
	Témoïn	Test	Sans tirage	Refusant Sans proposition
Pouvoir de sélection des CV	6.2	6.2	6.2	6.3
Pouvoir de sélection des entretiens	7.6	7.6	7.5	7.6
Qualité des candidats en terme de...				
Adéquation au poste proposé	5.7	6.1**	5.8	5.9
Diplôme	7.0	7.1	7.0	7.0
Présentation en entretien	7.1	6.8*	6.6**	6.9
Satisfaction du recruteur quant à...				
Charges de travail liées au recrutement	6.5	6.5	6.1	6.5
Rapidité du recrutement	6.3	6.2	5.7**	6.4

Champ : recrutements effectués ou suspendus. Note : en exposant, nous reportons le résultat du test de nullité de l'écart avec la population témoin (une étoile si l'écart est significativement différent de 0 au seuil de 10%, deux étoiles au seuil de 5% et trois étoiles au seuil de 1%). Ce test a été réalisé dans le cadre d'une régression sur la moyenne sans contrôle; nous avons vérifié qu'inclure des contrôles n'altère pas le message du tableau. Les contrôles utilisés sont identiques à ceux du tableau 19.

TAB. 23 – Caractéristiques du candidat recruté et qualité de l'appariement

	Expérimentale			Non Expérimentale		
	Témoïn	Test	Sans tirage	Refusant	Sans proposition	
Candidat recruté femme	52.1	56.3	52.1	52.5	54.4	
Candidat recruté jeune (moins de 30 ans)	48.6	55.5	57.9	53.1	51.5	
Candidat recruté senior (50 ans et plus)	6.0	6.3	4.3	6.8	8.0	
Candidat recruté sans bac	23.4	20.9	20.7	15.2	23.6	
Candidat recruté à uniquement le bac	16.9	19.1	22.4	21.2	14.2	
Candidat recruté de niveau supérieur au bac	59.7	60.0	56.9	63.6	62.2	
Indice de satisfaction du recruteur (entre 1 et 10) quant...						
aux débuts du candidat recruté	7.3	7.4	7.5	7.5	7.5	7.5
à l'adéquation du candidat recruté au poste	7.3	7.2	7.3	7.5	7.6	
Période d'essai réussi	81.8	80.2	84.4	86.0	88.1	
Candidat recruté au SMIC	22.0	22.8	17.1	21.6	27.5	
Médiane (hors smicards) du salaire brut mensuel hors prime	1715.0	1690.0	1735.0	1695.0	1700.0	
Premier quartile du salaire ci-dessus	1500.0	1437.5	1450.0	1550.0	1500.0	
Troisième quartile du salaire ci-dessus	2200.0	1954.2*	2000.0	2150.0	2000.0	
Candidat recruté touchant des primes	43.6	41.7	38.6	48.1	39.1	
Nombre d'observations	141	127	70	81	169	

Champ : recrutements effectués pour lesquels le recruteur a accepté de communiquer des informations sur les candidats recrutés. Note : en exposant, nous reportons le résultat du test de nullité de l'écart avec la population témoin (une étoile si l'écart est significativement différent de 0 au seuil de 10%, deux étoiles au seuil de 5% et trois étoiles au seuil de 1%). Ce test a été réalisé dans le cadre d'une régression sans contrôle sur la médiane pour le salaire et sur la moyenne pour toutes les autres dimensions du tableau ; nous avons vérifié que généralement inclure des contrôles n'altère pas le message du tableau. Les contrôles utilisés sont identiques à ceux du tableau 19. Notons tout de même que la différence du troisième quartile du salaire brut entre test et témoin n'est plus significative lorsqu'elle est contrôlée.

A Annexe : Méthodologie de sélection des dimensions pertinentes pour l'analyse de l'effet de l'anonymisation des CV

Il est possible pour chacune des quinze sous-populations présentant au moins une caractéristique potentiellement discriminante de mesurer l'impact de l'anonymisation des CV sur l'écart de taux d'accès aux entretiens par rapport à la catégorie de référence. Le tableau 25 présente dans sa dernière colonne l'impact de l'anonymisation des CV sur l'écart de taux d'accès aux entretiens entre la catégorie considérée et la catégorie de référence. Il présente aussi les étapes intermédiaires pour parvenir à cet impact. Il montre en particulier les taux d'accès aux entretiens de chacune des seize sous-populations lorsque les CV sont traités de façon nominative (colonne 1) ou anonyme (colonne 2). Le tableau présente aussi leur différence (colonne 3) qui donne donc la variation du taux d'accès aux entretiens lié à l'anonymisation du CV. Le tableau donne aussi les écarts par rapport au taux d'accès aux entretiens de la catégorie de référence colonne 4 et 5, ainsi que la différence de ces deux dernières colonnes, c'est-à-dire la variation de l'écart de taux d'accès aux entretiens entre la catégorie considérée et la catégorie de référence liée à l'anonymisation des CV. On voit que cette variation est parfois positive et parfois négative. Les échantillons correspondant aux 16 groupes sont trop petits pour que les résultats soient précis. De fait aucune de ces doubles différences n'est significativement différente de zéro.⁴⁰ Ces estimations servent surtout de point de départ pour tester statistiquement si l'anonymisation du CV anonyme a un effet différencié selon les sous-populations et, si oui, selon quelles dimensions. Les résultats de ces tests sont résumés dans le tableau 26. L'avant-dernière colonne donne la p-valeur qui est la probabilité d'observer les résultats obtenus si l'hypothèse donnée dans la première colonne était vraie. La règle de décision est que si cette quantité est plus petite que 5% on rejette l'hypothèse. Le tableau montre qu'en dépit de l'imprécision des

⁴⁰Décider si le paramètre mesuré est significativement différent de zéro est basé sur le calcul de la probabilité d'observer le résultat obtenu si effectivement le vrai paramètre que l'on cherche à mesurer était nul. Si cette probabilité est plus petite que 1% on dit que l'on rejette l'hypothèse au seuil de 1%, ce qui est repéré dans nos tableaux par trois étoiles. Si cette probabilité est inférieure à 5% on dit que l'on rejette l'hypothèse au seuil de 5%, ce qui est repéré par deux étoiles. Enfin si cette probabilité est inférieure à 10%, on dit que l'on rejette l'hypothèse au seuil de 10% ce qui est repéré par une étoile.

estimations du tableau 25 on rejette l'hypothèse que l'ensemble des effets estimés soient simultanément nuls. On voit aussi que l'on rejette les hypothèses que l'anonymisation des CV n'agissent pas dans trois des quatre dimensions potentielles ainsi que dans deux dimensions, à l'exception claire que l'anonymisation des CV n'ait pas d'impact sur le genre et l'âge. Pour cette hypothèse on observe en effet que la p-valeur est de 22,5%, soit largement au dessus de 5%.

On en conclut donc que les sous populations pertinentes pour analyser l'effet de l'anonymisation des CV sont les quatre populations que l'on peut constituer à partir des deux caractéristiques lieu d'habitation et origine migratoire. Le tableau 27 comptabilise les effectifs de chacune de ces sous-populations. La population de référence constituée des individus ne vivant pas en ZUS-CUCS et n'étant pas d'origine immigrée est constituée de 287 individus dont le CV a été traité de façon nominative et de 281 individus dont le CV a été traité de façon anonyme. Une fois redressée des taux de sondage utilisés pour l'échantillonnage de la population enquêtée, cela représente 51,3% de la population concernée par l'expérimentation. La population immigrée n'habitant pas en ZUS-CUCS représente 25,5% de la population, celle habitant en ZUS-CUCS mais n'étant pas d'origine immigrée 10,5% de la population et enfin la population immigrée habitant en ZUS-CUCS cumulant les deux caractéristiques représente 12,7% de la population. Il est possible de reprendre l'analyse du tableau 25 à partir de cette décomposition de la population. Les résultats figurent dans le tableau 28. Le tableau montre que le taux d'accès aux entretiens de la population de référence est de 11,9% lorsque les CV sont traités de façon nominative et que cette proportion augmente à 17,8% lorsque le CV est traité de façon anonyme. A l'inverse il montre que pour les trois populations potentiellement discriminées, l'anonymisation des CV se traduit par une réduction de l'accès aux entretiens. Ainsi pour la population des individus issus de l'immigration et n'habitant pas en ZUS-CUCS, le taux d'accès aux entretiens lorsque les CV sont traités de façon nominative est de 12,1% soit légèrement plus élevé que le reste de la population (0,2 point), mais ce taux d'accès aux entretiens chute à 3,9% lorsque les CV sont traités de façon anonyme, soit une différence de -13,9 points par rapport à la catégorie de référence. Il en résulte un creusement de l'écart de 14,1 points, statistiquement significative au seuil de 5%. On observe des résultats similaires quoique de moindre ampleur pour les deux autres populations potentiellement discriminées, l'effet est en outre non significativement différent

de zéro pour la population d'origine immigrée et vivant en ZUS-CUCS. La dernière ligne du tableau présente la décomposition lorsque l'on considère les trois population potentiellement discriminée comme un tout. On trouve alors un effet de creusement des inégalités d'accès aux entretiens de -10,9 points. C'est cette population globale potentiellement discriminée qui est reprise et commentée dans le corps du texte.

TAB. 24 – Effectifs dans l'échantillon suivant le traitement du CV par type

		Echantillon		Population		
		Nominatif	Anonyme	Nominatif	Anonyme	Totale
		Toutes catégorie confondues				
		658	602	2402	2037	4439 100
Individus ne présentant aucune caractéristique potentiellement discriminante						
Homme	Age moyen	Hors ZUS-CUCS	Non immigrée	99	86	374 688 15.5
Individus potentiellement discriminés dans les quatre dimensions						
Femme	Jeune ou Senior	ZUS-CUCS	Immigrée	23	20	89 144 3.3
Individus potentiellement discriminés dans trois dimensions						
Femme	Jeune ou Senior	ZUS-CUCS	Non Immigrée	21	18	60 105 2.4
Femme	Jeune ou Senior	Hors ZUS-CUCS	Immigrée	23	20	86 111 197 4.4
Femme	Age moyen	ZUS-CUCS	Immigrée	20	13	64 21 85 1.9
Homme	Jeune ou Senior	ZUS-CUCS	Immigrée	25	26	71 91 162 3.6
Total				89	77	281 268 549 12.4
Individus potentiellement discriminés dans deux dimensions						
Femme	Jeune ou Senior	Hors ZUS-CUCS	Non Immigrée	55	59	262 276 537 12.1
Femme	Age moyen	ZUS-CUCS	Non Immigrée	21	14	59 31 89 2.0
Homme	Jeune ou Senior	ZUS-CUCS	Non Immigrée	21	16	83 81 163 3.7
Femme	Age moyen	Hors ZUS-CUCS	Immigrée	45	51	145 155 300 6.8
Homme	Jeune ou Senior	Hors ZUS-CUCS	Immigrée	26	29	100 73 173 3.9
Homme	Age moyen	ZUS-CUCS	Immigrée	44	32	102 72 174 3.9
Total				212	201	750 687 1438 32.4
Individus potentiellement discriminés dans une seule dimension						
Femme	Age moyen	Hors ZUS-CUCS	Non Immigrée	76	93	386 342 729 16.4
Homme	Jeune ou Senior	Hors ZUS-CUCS	Non Immigrée	57	43	214 111 324 7.3
Homme	Age moyen	ZUS-CUCS	Non Immigrée	19	20	48 60 107 2.4
Homme	Age moyen	Hors ZUS-CUCS	Immigrée	83	62	260 200 460 10.4
Total				235	218	908 712 1620 36.5

Note : Le tableau donne les effectifs de chacune des populations qu'il est possible de constituer à partir du croisement des quatre variables retenues pour identifier les individus potentiellement discriminés. La première ligne concerne les individus n'ayant aucune de ces caractéristiques : le nombre d'observations de l'échantillon d'estimation formé par les Hommes d'Age moyen ne vivant pas en ZUS-CUCS et n'étant pas d'origine Immigrée est de 99 individus pour lesquels le CV a été traité de façon nominative et de 86 individus dont le CV a été traité de façon anonyme. Ils représentent un échantillonnage dans les populations correspondantes ayant participé à l'expérimentation qui ont pour effectifs respectifs 374 et 314. La totalité des individus de cette catégorie dans la population de l'expérimentation représente donc 688 individus. Elle représente 15,5% de la population concernée par l'expérimentation. Les lignes suivantes donnent les mêmes indications mais pour les individus ayant une, deux trois ou les quatre caractéristiques.

TAB. 25 – Effet de l’anonymisation des CV sur l’accès aux entretiens

		Taux d’accès aux entretiens				
		Bruts		En écart à la catégorie de référence		
		(CVN)	(CVA)	(CVA-CVN)	(CVA)	(CVA-CVN)
Homme	Age moyen	Hors ZUS-CUCS	Non Immigrée	0.165	0.159	-0.006
Femme	Jeune ou Senior	Population potentiellement discriminée	Immigrée	0.011	0.036	0.024
		ZUS-CUCS	Immigrée	0.011	0.036	0.024
		ZUS-CUCS	Immigrée	0.011	0.036	0.024
Femme	Jeune ou Senior	Population potentiellement discriminée	Non Immigrée	0.050	0.122	0.072
		ZUS-CUCS	Non Immigrée	0.050	0.122	0.072
Femme	Jeune ou Senior	Hors ZUS-CUCS	Immigrée	0.046	0.054	0.008
Femme	Age moyen	ZUS-CUCS	Immigrée	0.258	0.071	-0.187
Homme	Jeune ou Senior	ZUS-CUCS	Immigrée	0.066	0.000	-0.066
		ZUS-CUCS	Immigrée	0.066	0.000	-0.066
Femme	Jeune ou Senior	Population potentiellement discriminée	Non Immigrée	0.152	0.198	0.046
		ZUS-CUCS	Non Immigrée	0.152	0.198	0.046
Femme	Age moyen	ZUS-CUCS	Non Immigrée	0.210	0.033	-0.177
Homme	Jeune ou Senior	ZUS-CUCS	Non Immigrée	0.129	0.012	-0.117
Femme	Age moyen	Hors ZUS-CUCS	Immigrée	0.065	0.013	-0.052
Homme	Jeune ou Senior	Hors ZUS-CUCS	Immigrée	0.040	0.027	-0.012
Homme	Age moyen	ZUS-CUCS	Immigrée	0.039	0.201	0.162
		ZUS-CUCS	Immigrée	0.039	0.201	0.162
Femme	Age moyen	Hors ZUS-CUCS	Non Immigrée	0.053	0.178	0.125
Homme	Jeune ou Senior	Hors ZUS-CUCS	Non Immigrée	0.119	0.184	0.064
Homme	Age moyen	ZUS-CUCS	Non Immigrée	0.087	0.017	-0.071
Homme	Age moyen	Hors ZUS-CUCS	Immigrée	0.146	0.046	-0.100

Note : Le tableau mesure pour chaque population identifiée dans le tableau 24 l’impact de l’anonymisation des CV sur l’écart de taux d’accès aux entretiens par rapport à la population de référence potentiellement non discriminée (Hommes d’Age moyen ne vivant pas en ZUS-CUCS et n’étant pas d’origine Immigrée). La première ligne est spécifique et ne concerne que la population de référence : son taux d’accès aux entretiens est de 16,5% (colonne 1) lorsque les CV sont traités de façon nominative et de 15,3%(colonne 2) lorsque les CV sont traités de façon anonyme. La colonne 3 reporte la différence de la colonne 2 et de la colonne 1. Les différences notées * sont significatives à 10%, celles notées ** à 5%, celles notées *** à 1% dans la colonne de droite. A défaut, la différence test - t émin n’est pas significative. Dans le cas présent la différence est de -0,6 point et n’est pas significativement différente de zéro. Les lignes suivantes concernent chacune des 15 populations potentiellement discriminées. La ligne 2 concerne la population des Femmes Jeune ou senior habitant en ZUS-CUCS et d’origine Immigrée. Elle cumule les quatre sources de discrimination potentielles. Le taux d’accès aux entretiens de cette population lorsque le CV est traité de façon nominative est de 1.1%. Lorsqu’il est traité de façon anonyme il est de 3,6%. Cela constitue une augmentation de 2,4 points. Cette différence n’est pas significativement différente de zéro. Le taux d’accès aux entretiens de cette population est aussi mesuré en écart à celui de la population de référence précédente (colonne 4 et 5). Lorsque le CV est traité de façon nominative l’écart d’accès aux entretiens est de -15,4 et de -12,3 lorsque le CV est traité de façon anonyme. La première de ces deux différences est significativement différentes de zéro au seuil de 1%, la deuxième au seuil de 5%. La dernière colonne donne la contribution finale de l’anonymisation des CV à la réduction des écarts de taux d’accès aux entretiens et renseigne la différence des deux différences précédentes. Il s’agit donc de la variation induite par l’anonymisation des CV sur l’écart d’accès aux entretiens par rapport à la catégorie de référence. Un chiffre négatif signifie une détérioration de la situation relative de la population considérée. Ici on parvient à un chiffre de 3,1 points, signifiant donc une amélioration relative, mais non significativement différente de zéro

TAB. 26 – Tests d’effets sur différentes dimension de la discrimination

		# restrictions		P-value		
Absence d’effet dans quatre dimensions						
Femme	Jeune ou senior	ZUS-CUCS	Immigrée	15	0.041	Refusé
Absence d’effet dans trois dimensions						
Absence d’effet sur		Effet potentiel sur				
Femme	Jeune ou senior	ZUS-CUCS	Immigrée	14	0.035	Refusé
Femme	Jeune ou senior	Immigrée	ZUS-CUCS	14	0.029	Refusé
Femme	ZUS-CUCS	Immigrée	Jeune ou senior	14	0.039	Refusé
Jeune ou senior	ZUS-CUCS	Immigrée	Femme	14	0.047	Refusé
Absence d’effet dans deux dimensions						
Absence d’effet sur		Effet potentiel sur				
Femme	Jeune ou senior	ZUS-CUCS	Immigrée	12	0.235	Accepté
Femme	ZUS-CUCS	Jeune ou senior	Immigrée	12	0.031	Refusé
Femme	Immigrée	Jeune ou senior	ZUS-CUCS	12	0.019	Refusé
Jeune ou senior	ZUS-CUCS	Femme	Immigrée	12	0.068	Accepté
Jeune ou senior	Immigrée	Femme	ZUS-CUCS	12	0.025	Refusé
ZUS-CUCS	Immigrée	Femme	Jeune ou senior	12	0.046	Refusé
Absence d’effet dans une dimension						
Absence d’effet sur		Effet potentiel sur				
Femme	Jeune ou senior	ZUS-CUCS	Immigrée	8	0.095	Accepté
Jeune ou senior	Femme	ZUS-CUCS	Immigrée	8	0.120	Accepté
ZUS-CUCS	Femme	Jeune ou senior	Immigrée	8	0.059	Accepté
Immigrée	Femme	Jeune ou senior	ZUS-CUCS	8	0.051	Accepté

Note : Le tableau permet de sélectionner les dimensions de la discrimination potentielle sur lesquelles l’anonymisation des CV a un impact. La première ligne correspond à l’hypothèse suivant laquelle l’anonymisation des CV n’a d’effet sur aucune des quatre dimensions de discrimination potentielle. Elle correspond au fait que l’ensemble des coefficients estimés dans la dernière colonne du tableau 25 soient nuls. Cela correspond à un ensemble de 15 restrictions. La P-value représente la probabilité d’obtenir les résultats du tableau 25 si cette hypothèse était vraie. La règle de décision est que si cette quantité est plus petite que 5% on refuse l’hypothèse. Dans le cas de la première ligne du tableau, la P-value est de 4,1%, on rejette donc l’hypothèse d’absence d’effet de l’anonymisation des CV sur l’accès aux entretiens.

La sixième ligne du tableau correspond à l’hypothèse que l’anonymisation des CV n’a pas d’effet sur l’accès aux entretiens des femmes et des jeunes ou des seniors. Elle correspond au fait que les effets estimés dans la dernière colonne du tableau 25 ne dépendent que des caractéristiques d’habitation ou non en ZUS-CUCS ou du fait d’être d’origine immigrée ou non. Dans le cas de cette sixième ligne, la p-valeur est de 23,5%, donc largement supérieure à 5%, si bien que l’on accepte l’hypothèse d’absence d’effet de l’anonymisation des CV sur l’accès aux entretiens des femmes ou des jeunes et des seniors.

TAB. 27 – Effectifs dans l'échantillon suivant le traitement du CV par type

	Echantillon		Population		Totale
	Nominatif	Anonyme	Nominatif	Anonyme	
	Population totale				
	658	602	2402	2037	4439 100
Population ne présentant aucune caractéristique potentiellement discriminante					
Hors ZUS-CUCS	Non immigrée	287	281	1236	1042 2278 51.3
Population potentiellement discriminée dans les deux dimensions					
ZUS-CUCS	Immigrée	112	91	325	240 565 12.7
Population potentiellement discriminée dans une seule dimension					
ZUS-CUCS	Non immigrée	82	68	249	216 465 10.5
Hors ZUS-CUCS	Immigrée	177	162	592	539 1130 25.5
Total		259	230	841	755 1595 35.9

Note : Le tableau reprend le tableau 24 mais en ne considérant que les dimensions de la discrimination potentielle identifiées dans le tableau 26. Le nombre d'observations de l'échantillon d'estimation formé par les individus ne vivant pas en ZUS-CUCS et n'étant pas d'origine Immigrée est de 287 individus pour lesquels le CV a été traité de façon nominative et de 281 individus dont le CV a été traité de façon anonyme. Ils représentent un échantillonnage dans les populations correspondantes ayant participé à l'expérimentation qui ont pour effectifs respectifs 1236 et 1042. La totalité des individus de cette catégorie dans la population de l'expérimentation représente donc 2278 individus, soit 51,3% de la population concernée par l'expérimentation

TAB. 28 – Effet de l’anonymisation des CV sur l’accès aux entretiens

		Taux d’accès aux entretiens							
		Bruts		En écart à la catégorie de référence					
		CVN	CVA	CVN	CVA	CVN	CVA	CVN	CVA
		Population non discriminée							
Hors ZUS-CUCS	Non Immigrée	0.119	0.178	0.059					
		Population potentiellement discriminée présentant deux caractéristiques							
ZUS-CUCS	Immigrée	0.080	0.075	-0.005	-0.039	-0.103	***	-0.064	
		Population potentiellement discriminée ne présentant qu’une caractéristique							
Hors ZUS-CUCS	Immigrée	0.121	0.039	-0.082	**	0.002	-0.139	***	-0.141
ZUS-CUCS	Non Immigrée	0.094	0.036	-0.058	*	-0.026	-0.143	***	-0.117
		Population potentiellement discriminée présentant l’une ou l’autre des caractéristiques							
ZUS-CUCS ou Immigrée		0.096	0.046	-0.050	**	-0.024	-0.132	***	-0.109

Note : Le tableau reprend le tableau 25 mais en ne considérant que les dimensions de la discrimination potentielle identifiées dans le tableau 26. Le taux d’accès aux entretiens de la population potentiellement non discriminée, formée des individus ne vivant pas en ZUS-CUCS et n’étant pas d’origine Immigrée est de 17,8% lorsque les CV sont traités de façon anonyme et de 11,9% lorsque les CV sont traités de façon nominative. La différence est de 5,9 points et n’est pas significativement différente de zéro. La population des individus habitant en ZUS-CUCS et d’origine Immigrée cumule les deux sources de discrimination potentielle. Le taux d’accès aux entretiens de cette population lorsque le CV est traité de façon nominative est de 8,0%. Lorsqu’il est traité de façon anonyme il est de 7,5%. Cela constitue une réduction de -1,0 points. Cette différence n’est pas significativement différente de zéro. Le taux d’accès aux entretiens de cette population est aussi mesuré en écart à celui de la population de référence précédente. Lorsque le CV est traité de façon nominative l’écart d’accès aux entretiens est de -3,0 et de -10,3 lorsque le CV est traité de façon anonyme. Cette dernière différence est significativement différente de zéro au seuil de 1%. L’écart d’accès aux entretiens par rapport à la catégorie de référence se réduit donc de -6,4 points, quantité non significativement différente de zéro. Le tableau reprend ensuite cette analyse pour les deux populations présentant l’une mais pas les deux caractéristiques. Enfin la dernière ligne étend l’analyse à la population présentant l’une ou l’autre des deux caractéristiques. Pour cette dernière ligne, le tableau indique donc que les taux d’accès aux entretiens de la population présentant l’une ou l’autre des deux caractéristiques sont respectivement de 9,6% et de 4,6% lorsque les CV sont traités de façon nominative et de façon nominative sont respectivement de 5 points, significativement différent de zéro au seuil de 5%. Les colonnes 4 et 5 donnent mesurent ces mêmes taux d’accès aux entretiens en écart à ceux de la population de référence. L’écart est de -2,4 points lorsque les CV sont traités de façon nominative et de -13,2 points (significativement différent de zéro à 1%) lorsque les CV sont traités de façon anonyme. La dernière colonne donne l’impact de l’anonymisation des CV sur l’écart relatif à la population de référence et on observe que l’anonymisation des CV dégrade la situation relative de la population potentiellement discriminée de -10,9 points, quantité significativement différente de zéro à 5%

B Annexe : Robustesse des résultats sur l'accès aux entretiens

Un premier test de robustesse correspond à la variable utilisée pour mesurer l'origine. Les résultats précédents ont été obtenus en utilisant le fait d'être issu de l'immigration de la première ou de la deuxième génération. Une autre façon de procéder est de considérer le fait de porter un prénom d'origine musulmane ou africaine. Le tableau 5 montre le degré d'association de ces deux mesures et en particulier met en évidence que la mesure basée sur le fait d'être issu de l'immigration de la première ou de la deuxième génération englobe largement celle basée sur le prénom : seuls 2% des individus de l'échantillon ont un prénom d'origine musulmane ou africaine et ne sont pas issus de l'immigration de la première ou deuxième génération, alors que 15% de l'échantillon est issu de l'immigration de la première ou de la deuxième génération mais ne porte pas de prénom d'origine musulmane ou africaine. L'analyse de la colonne 2 du tableau 12 peut être reprise en substituant la mesure basée sur le prénom à la mesure basée sur le fait d'être issu de l'immigration. On parvient à un effet plus faible de -6,6 points avec un intervalle de confiance à 95% englobant nettement zéro. Ce résultat n'est pas étonnant en fait puisque la variable retenue pour définir la population potentiellement discriminée laisse de côté une part non négligeable des individus. Il y a donc des individus potentiellement discriminés, sur lesquels l'impact de l'anonymisation des CV est négatif, qui se retrouvent maintenant dans le groupe de contrôle. Il y a donc contamination de ce groupe de contrôle et l'effet mesuré est mécaniquement plus faible. De fait on observe bien que l'impact de l'anonymisation des CV sur le groupe de contrôle qui était auparavant de 3,1 point baisse à 0,1 point.

Un autre ensemble de tests de robustesse consiste à considérer des variantes de la colonne 1 du tableau 12. Les résultats correspondants figurent dans le tableau 29. Dans un premier temps, on introduit des variables de conditionnement additionnelles, soit des caractéristiques des candidats, soit des caractéristiques de l'offre. Ces analyses montrent que le coefficient estimé n'est pas sensible à ces changements de spécification. Un autre ensemble de tests de robustesse porte sur l'estimateur utilisé. Il est d'abord possible de ne pas considérer les poids liés à l'échantillonnage effectué pour réaliser les enquêtes, poids basés sur le lieu d'habitation et sur le fait d'avoir un prénom

d'origine musulmane ou africaine. Ne pas tenir compte de ces poids consiste à sur-pondérer ces observations dans l'échantillon ; on obtient un résultat plus faible, de -7 points, statistiquement différent de zéro à la marge. Ce résultat est à rapprocher du résultat obtenu lorsque l'on considère la mesure basée sur le fait de porter un prénom d'origine musulmane ou africaine plutôt que sur l'ascendance migratoire. Il est aussi possible de considérer un estimateur dit "within", introduisant comme régresseur une indicatrice pour chaque offre. Ceci conduit entre autre à ne baser la régression que sur les offres comportant au moins deux candidats enquêtés pour lesquels des réponses soient disponibles et n'étant pas du même "type". On voit qu'une telle opération ne change que marginalement l'estimateur obtenu et que le seul impact est d'élargir légèrement l'intervalle de confiance. Enfin un dernier test de robustesse présenté dans le tableau 29 consiste à considérer l'ensemble des candidats orientés vers les offres, qu'ils fassent partie de l'ensemble initial constitué par le conseiller de Pôle emploi avant le tirage au sort, ou de l'ensemble des candidats pré sélectionnés (y compris après tirage au sort). On constate qu'une telle modification réduit sensiblement le coefficient, qui n'est plus significativement différent de zéro malgré une réduction de la largeur de l'intervalle de confiance. Le tableau 10 montre pourtant que les caractéristiques des populations appariées avant et après le tirage au sort sont similaires. Néanmoins, même si ces caractéristiques semblent les mêmes, il y a aussi tout un ensemble de caractéristiques inobservables (pour nous) qui sont susceptibles d'avoir guidé le conseiller de Pôle Emploi dans son choix. Tout le protocole expérimental a en fait été construit de telle sorte qu'un ensemble de candidats potentiel soit constitué avant que le statut de l'offre soit tiré au hasard, afin d'éviter ce biais de sélection.

TAB. 29 – Robustesse des résultats sur l'accès aux entretiens des candidats résidant en ZUS-CUCS ou immigrés de première ou seconde génération : introduction de variables de contrôle, pondération et sélection des observations

	(I)	(II)	(III)
Introduction de variables de contrôles	-0.109 [-0.198 -0.020]	-0.099 [-0.186 -0.012]	-0.099 [-0.187 -0.011]
Variations sur la méthode d'estimation	-0.068 [-0.145 0.008]	-0.099 [-0.205 0.007]	-0.050 [-0.116 0.017]

Note : Le tableau reprend la spécification de la colonne I du tableau 12 et propose des analyses de robustesse. Seul le coefficient de la variable CVA*(ZUS-CUCS ou Immigrée) est reporté. Les coefficients du tableau s'interprètent donc comme l'impact de l'anonymisation des CV sur l'écart dans le taux d'accès aux entretiens entre cette population et le reste de la population. Un chiffre négatif correspond à une détérioration de la situation relative de la population potentiellement discriminée.

La première colonne rappelle le résultat de la colonne 1 du tableau 12. La deuxième colonne étend la liste des régresseurs pour inclure des indicatrices d'appartenance aux 15 populations décrites dans le tableau 24. La dernière colonne étend encore la liste des variables additionnelles pour inclure des variables correspondant au diplôme, à l'âge, au salaire de réservation, au nombre de canaux de recherche utilisés, au type d'occupation recherchée par le candidat, aux effectifs de l'entreprise, au type de contrat proposé et au secteur d'activité de l'entreprise.

La deuxième ligne reprend la dernière spécification de la première ligne mais propose de nouvelles variantes. La première colonne présente le résultat de la régression dans laquelle les observations ne sont plus pondérées à partir de leur taux de sondage. La deuxième colonne correspond à la mise en oeuvre de l'estimateur "within" qui considère les données en écart à la moyenne de l'offre. La troisième colonne correspond au fait d'utiliser aussi les observations correspondant à des appariements postérieurs à la date de tirage de l'offre comme CV anonyme ou nominatif

C Annexe : Résultats sur les chances de recrutement et autres variables de situation du candidat

TAB. 30 – Effet de l’anonymisation des CV sur différentes variables de résultats

	Recrutement	Emploi	Recherche	Salaire(I)	Salaire(II)
Constante	0.016 [0.000 0.032]	0.435 [0.329 0.541]	0.791 [0.710 0.872]	33 [5 61]	384 [242 526]
Habitant en ZUS-CUCS ou Immigrée	0.001 [-0.023 0.025]	-0.013 [-0.113 0.087]	0.029 [-0.058 0.116]	-8 [-44 27]	-314 [-748 120]
Femme	0.012 [-0.009 0.033]	0.015 [-0.093 0.123]	-0.006 [-0.094 0.081]	17 [-16 50]	156 [-193 506]
Jeune	0.004 [-0.039 0.047]	-0.186 [-0.324 -0.048]	0.082 [-0.019 0.182]	-3 [-63 57]	-259 [-405 -113]
senior	-0.003 [-0.032 0.026]	0.136 [0.019 0.252]	-0.109 [-0.217 0.000]	-11 [-52 31]	336 [-340 1012]
CVA	0.025 [-0.005 0.054]	0.138 [-0.011 0.287]	-0.048 [-0.162 0.067]	39 [-16 94]	-102 [-281 77]
CVA * Habitant en ZUS-CUCS ou Immigrée	-0.032 [-0.072 0.008]	-0.097 [-0.248 0.054]	0.052 [-0.074 0.178]	-36 [-105 33]	231 [-221 684]
CVA * Femme	0.006 [-0.033 0.045]	-0.046 [-0.196 0.104]	0.003 [-0.119 0.126]	-7 [-76 62]	-168 [-542 206]
CVA * Jeune	0.012 [-0.044 0.069]	-0.136 [-0.300 0.029]	0.001 [-0.152 0.154]	36 [-63 135]	-278 [-973 418]
CVA * senior	-0.020 [-0.074 0.033]	0.166 [-0.081 0.414]	-0.111 [-0.297 0.076]	-24 [-107 60]	310 [-34 654]

Note : Chaque colonne du tableau reprend l’analyse du tableau 12 pour des variables de résultat différentes. Le première colonne s’intéresse au fait d’avoir été recruté sur l’offre considérée, la deuxième colonne au fait d’être en emploi au moment de l’enquête auprès des candidats sur le poste considéré ou un autre, la troisième au fait d’être en recherche d’emploi (que l’on soit en emploi ou non) la quatrième au salaire sur le poste considéré, la rémunération étant nulle en cas de non recrutement, enfin la dernière concerne le salaire actuel, considéré comme nul si la personne n’est pas en emploi.