

Avec les CV anonymes les personnes issues de l'immigration ont moins de chance d'être engagées

écrit par Beate | 21 avril 2016

du CV anonyme

Les embauches effectuées par des entreprises de 50 salariés ou plus ne représentent qu'une part des recrutements en France. Ainsi en 2010, elles ont été à l'origine de 52 % des 18,6 millions de déclarations uniques d'embauches pour des contrats hors intérim⁽⁹⁾. L'application du CV anonyme aux seules entreprises de plus de 50 salariés limite donc sa portée au regard de l'ensemble des recrutements effectués chaque année en France⁽⁹⁾.

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

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

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

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

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

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

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

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

Graphique 1

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

18

<http://resistancerepublicaine.com/2016/04/20/el-khomry-va-t-elle-ordonner-la-lapidation-des-patrons-tombes-dans-le-piege-de-ses-faux-c-v/>

Il faut ajouter que cette campagne #LesCompetencesDabord est une campagne mensongère. Il y a bien discrimination envers les personnes issues de l'immigration... mais c'est une discrimination positive.

du CV anonyme

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Graphique 1

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

18 |

<https://twitter.com/barnb66/status/722202974068609027>

En effet, les chiffres de Pôle emploi montrent que lorsque les CV sont nominatifs, 9,3% ont un entretien d'embauche. En revanche, lorsque les CV sont anonymes 4,6% ont un entretien d'embauche.

<https://pbs.twimg.com/media/CgcD-n2XIAAT6KW.jpg>