Discrimination à l'embauche et CV Anomymes, en France

Researchers:

Thomas Le Barbanchon

Luc Behaghel

Bruno Crépon

Sector(s): Entreprises, Marché du Travail

Location: 8 départements en France

Sample: 598 offres d'emploi appariées à 1 268 candidats

Target group: Job seekers Large enterprises Multi-national companies (MNCs)

Outcome of interest: Discrimination Employment

Intervention type: Recruitment and hiring Regulation enforcement programs

AEA RCT registration number: AEARCTR-0000473

Données: Unintended Effects of Anonymous Resumes

La discrimination raciale et de classe peut favoriser le chômage au sein des groupes discriminés ou les inciter à accepter des emplois de mauvaise qualité, quelque soient leurs qualifications. En collaboration avec Pôle Emploi, l'agence nationale française pour l'emploi, des chercheurs ont évalué si les taux d'entretiens et d'embauche de candidats issus des minorités changent lorsque les employeurs reçoivent des CV anonymes. Utiliser des CV anonymes n'a pas eu d'effets sur le nombre moyen des entretiens et offres d'emploi faits par les entreprises volontaires participant à l'étude et n'a pas affecté la durée du processus d'embauche, ou l'utilisation d'autres canaux de recrutement, mais cela a réduit la probabilité que les entreprises proposent un entretien aux candidats issus des minorités et les embauchent.

Policy issue

La discrimination raciale et de classe continue d'être omniprésente dans les pays à travers le monde, et peut favoriser le chômage au sein des groupes discriminés ou les inciter à accepter des emplois de basse qualité, quelque soient leurs qualifications.

Les employeurs peuvent recueillir des informations sur la race ou sur la classe sociale des candidats de plusieurs façons, notamment si leurs noms ou adresses donnent des signaux sur leur appartenance ethnique ou sur les quartiers dans lesquels ils vivent. Aux États-Unis , et au Canada, des études ont analysé les effets d'envoi de CV comportant différents genres et origines ethniques. Elles ont montré que les candidats issus des minorités reçoivent toujours moins d'offres d'entretien.

Une façon d'éviter ce genre de discrimination serait de mettre en place des procédures d'embauche anonymes, où les employeurs ne connaissent ni le nom, ni l'adresse des candidats. Cependant, il y a eu peu d'évaluations rigoureuses de la façon dont ce type de politique modifierait réellement les chances d'embauche des groupes marginalisés.

Context of the evaluation

La France a une importante population d'immigrants d'Afrique de l'Ouest et du Nord, dont beaucoup vivent dans des quartiers défavorisés. En général, ces groupes connaissent des taux de chômage plus élevés que le reste de la population: en 2009, le taux

de chômage chez les non-immigrés en France était de 8%, alors qu'il était de 15% chez les immigrants.
Il y a plusieurs raisons possibles à cette différence marquée - faible niveau d'instruction, manque de réseaux sociaux qui dirigent les demandeurs d'emploi issus des minorités vers l'information sur les offres d'emploi, et discrimination à l'embauche. Si à l'embauche les employeurs souhaitent éviter certains candidats (issus de groupes socio-économiques défavorisés ou des minorités ethniques), alors des CV comportant les noms et les adresses des candidats peuvent constituer un moyen pour eux de les identifier.

Afin de lutter contre ce genre de discrimination, la France a adopté en 2006 une loi qui imposait la suppression des noms et adresses des candidats dans tous les documents présentés pour une demande d'emploi. Cependant, cette loi n'a jamais été appliquée. En 2009, le gouvernement a plutôt décidé de lancer un programme où des entreprises pouvaient choisir d'accepter seulement des CV anonymes durant le processus d'embauche géré par le service public d'emploi, Pôle Emploi, afin d'évaluer son impact.



French man working on his CV

Photo Credit: Aude Guerucci

Details of the intervention

En collaboration avec l'agence nationale pour l'emploi Pôle Emploi, les chercheurs ont évalué si les taux d'entretiens et d'embauche de candidats issus des groupes discriminés changent lorsque les employeurs reçoivent des CV anonymes. Les entreprises qui publient des offres d'emploi à Pôle Emploi avaient la possibilité de demander qu'un agent fasse gratuitement une présélection des candidats en fonction de leur CV, plutôt que de les recevoir eux-mêmes directement. Toutes les entreprises de plus de 50 salariés ayant sollicité ce service, et publiant des offres d'emploi pour une durée supérieure à trois mois, ont été

invitées à participer à l'étude. Ces entreprises étaient libres de coopérer ou de refuser.

Parmi toutes les entreprises invitées à participer au programme, 62% ont accepté (soit 1 005 entreprises au total). Pour les entreprises participantes, un agent de Pôle Emploi sélectionnait les candidats qui avaient l'ensemble des compétences exigées pour le poste à pourvoir. Ensuite, les CV ont été anonymisés de façon aléatoire, constituant ainsi 2 groupes: - le groupe test, correspondant à la procédure de recrutement anonyme. Tous les CV envoyés par Pôle Emploi étaient anonymes, c'est-à-dire qu'on avait supprimé le nom du candidat, son adresse, son sexe, sa nationalité, sa photo d'identité, son âge, sa situation matrimoniale, et le nombre d'enfants;

- le groupe témoin, correspondant à la procédure habituelle. Les CV transmis conservaient toutes ces informations.
Il est important de préciser que dans les groupes test et témoin, les employeurs pouvaient également recevoir des demandes provenant d'autres sources.
A partir de données administratives et d'enquêtes téléphoniques, les chercheurs ont recueilli des informations sur les entreprises participantes et non participantes, sur les candidats, ainsi que sur les entretiens et les résultats d'embauche des 1 268 candidats des 2 groupes.

Results and policy lessons

Utiliser des CV anonymes n'a pas eu d'effet sur le nombre moyen des entretiens et offres d'emploi faits par les entreprises volontaires participant à l'étude et n'a pas affecté la durée du processus d'embauche, ou l'utilisation d'autres canaux de recrutement, mais cela a réduit la probabilité que les entreprises offrent un entretien aux candidats discriminés et les embauchent.

Toutefois, lorsque les CV étaient anonymes, les entreprises étaient moins susceptibles d'interviewer et d'embaucher des candidats discriminés. Le fait de rendre les CV anonymes a accentué l'écart du nombre d'entretiens entre ces candidats et les autres de 10,7 points de pourcentage, passant de 2,4 points de pourcentage dans la procédure habituelle à 13 points de pourcentage dans la procédure anonyme. En ce qui concerne l'embauche, l'écart de recrutement s'est élargi de 3,7 points de pourcentage.

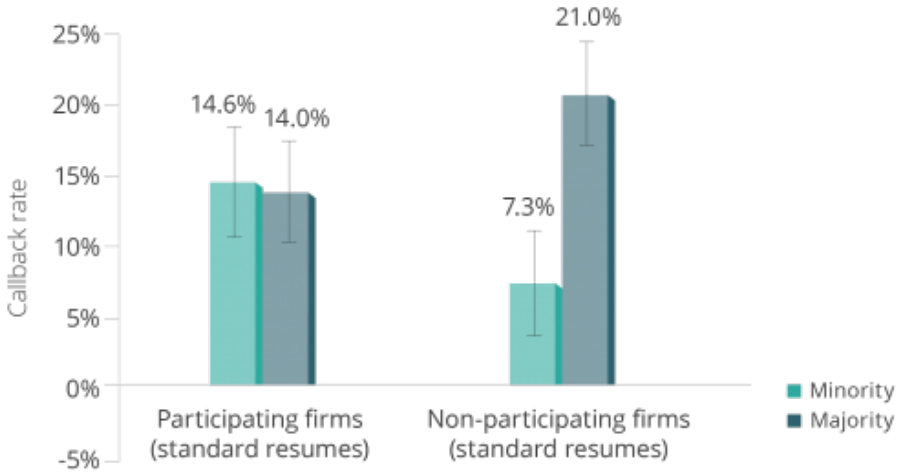
Bien que les entreprises participantes et non participantes fussent similaires par rapport à plusieurs caractéristiques observables, les chercheurs ont constaté que les entreprises qui se sont portées volontaires pour participer à l'étude étaient plus susceptibles, en moyenne, d'interviewer et d'embaucher des candidats discriminés lorsqu'elles recouraient à la procédure habituelle où les CV comportent les noms que celles qui n'avaient pas participé. Ils ont également constaté que les entreprises participantes attachaient moins d'importance au nombre d'interruptions de travail ou d'autres signaux négatifs pour les candidats discriminés. Ainsi rendre anonymes les CV a peut-être rendu la tâche plus difficile aux employeurs qui, initialement, étaient plus favorables aux candidats discriminés, pour les identifier et évaluer leurs dossiers en tenant compte des conditions d'embauche défavorables auxquelles beaucoup d'entre eux sont confrontés.

Callback rates for anonymous versus standard resumes



Note: Error bars represent 95% confidence intervals.

Callback rates for participating versus non-participating firms



Note: Error bars represent 95% confidence intervals.

Behaghel, Luc, Bruno Crepon, and Thomas Le Barbanchon. "Do Minority Candidates Benefit from Anonymous Job Applications? Evidence from a Randomized Field Experiment." Working Paper, August 2013. Behaghel, Luc, Bruno Crépon, and Thomas Le Barbanchon. 2015. "Unintended Effects of Anonymous Résumés." American Economic Journal: Applied Economics, 7(3): 1-27.