Modifier les CV pour lutter contre la discrimination à l'embauche

Last updated: février 2019

Des évaluations aléatoires ont mis en évidence le fait que les minorités et les groupes marginalisés étaient victimes de discrimination à l'embauche dans de nombreux pays, la plupart des résultats provenant jusqu'à présent de pays développés. Face à ce problème, des interventions consistant à supprimer les informations identifiantes dans les dossiers de candidature professionnelle ont été expérimentées. Leur évaluation a cependant révélé qu'elles avaient des effets pervers pour les candidats issus de minorités lorsque les recruteurs étaient initialement plus enclins que la moyenne à embaucher ce type de profil ou lorsqu'ils ont reporté leurs pratiques discriminatoires sur d'autres caractéristiques suite à la suppression de certaines informations. Cependant, des recherches supplémentaires doivent être menées dans ce domaine.



Photo: Shutterstock.com

Résumé

Des preuves solides indiquent qu'un grand nombre de minorités[1] et de groupes marginalisés sont victimes de discriminations sur le marché du travail, et ce dans de nombreux pays. Parmi les nombreuses stratégies expérimentées, la suppression de certaines informations dans les CV pourrait contribuer à réduire la discrimination dans la première phase des procédures de recrutement en limitant la capacité des employeurs à écarter des candidats sur la base de leur nom, de leur photo, de leurs antécédents judiciaires ou de toute autre information d'identification.

La présente synthèse s'appuie sur 23 études de *testing* randomisées[2] qui mesurent l'ampleur de la discrimination à l'embauche sur différents marchés, ainsi que sur deux évaluations qui utilisent la randomisation pour mesurer l'impact de la suppression des informations d'identification dans les candidatures à des offres d'emploi. Dans ces deux évaluations, la suppression des

informations a accentué les discriminations, les chercheurs invoquant différents mécanismes pour expliquer ce phénomène. La première étude a constaté que les entreprises qui, avant l'intervention, convoquaient en entretien et embauchaient davantage de candidats issus des minorités, étaient moins susceptibles de le faire suite à la suppression des informations. Dans la seconde étude, les recruteurs ont reporté leurs pratiques discriminatoires sur d'autres caractéristiques. Cependant, dans la mesure où les études de *testing* montrent de façon évidente que l'entreprise moyenne pratique la discrimination dans de nombreux contextes, des stratégies comme l'anonymisation obligatoire et autres mesures qui modifient la manière dont les employeurs traitent les candidatures doivent faire l'objet d'évaluations supplémentaires

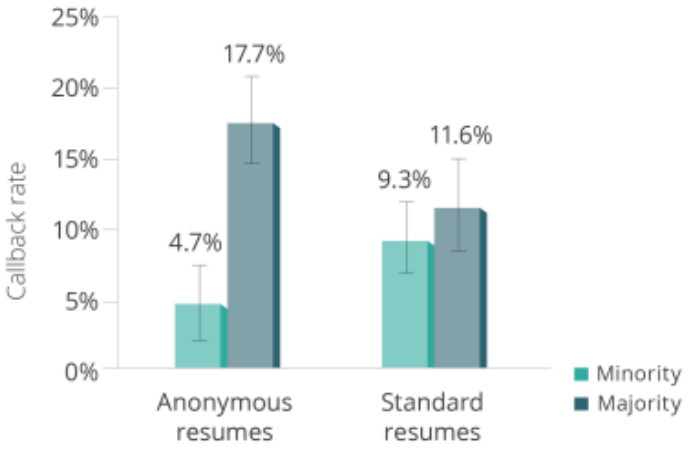
Résultats

Des études rigoureuses indiquent qu'un large éventail de minorités sont victimes d'importantes discriminations sur le marché du travail, et ce dans de nombreux pays. Les études dite de *testing*, qui consistent à envoyer des CV fictifs en réponse à des offres d'emploi, ont mis en évidence l'existence généralisée de pratiques discriminatoires fondées sur l'origine géographique, l'appartenance ethnique, le statut d'immigration, le genre, la religion et l'orientation sexuelle. Des évaluations aléatoires menées dans treize pays ont révélé la présence de discriminations dans 27 des 31 comparaisons effectuées [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] [8] [9] [10] [11] [12] [13] [14] [15] [16] [17] [18] [19] [20] [21] [22] [23]. Par exemple, une étude réalisée en 2004 aux Etats-Unis a constaté qu'à qualifications égales, le nombre d'entretiens auxquels étaient convoqués les candidats portant un nom à consonance « blanche » était supérieur de 50 % par rapport aux candidats portant un nom à consonance « noire » [7].[3] Ces résultats peuvent notamment s'expliquer par le fait que certains recruteurs s'arrêtent de lire les CV dès qu'ils voient un nom à consonance « noire », sans même prendre connaissance des qualifications du candidat en question.

L'impact de l'anonymisation des CV semble varier en fonction des caractéristiques des entreprises qui reçoivent les CV anonymes, et notamment selon qu'elles ont initialement pour pratique de discriminer les candidats issus de minorités. En France, une étude sur les CV anonymes a évalué l'impact de cette stratégie sur les entreprises qui s'étaient portées volontaires pour y participer [26]. Or, ces entreprises étaient initialement plus enclines que la moyenne à convoquer en entretien et à recruter des candidats issus de minorités. Au sein de ce groupe, les entreprises qui ont reçu des CV anonymes ont convoqué en entretien et embauché un nombre inférieur de candidats issus de minorités. Dans ce cas, la suppression des informations signalant l'appartenance à une minorité a empêché les entreprises d'envisager favorablement la candidature des personnes issues de groupes traditionnellement discriminés. Dans la mesure où il est largement démontré que l'entreprise moyenne pratique la discrimination dans de nombreux contextes, le fait de rendre l'anonymisation obligatoire pourrait permettre d'inclure les entreprises qui, sans cela, se refuseraient à rendre leur procédure de présélection anonyme, et aboutir ainsi à des résultats différents.

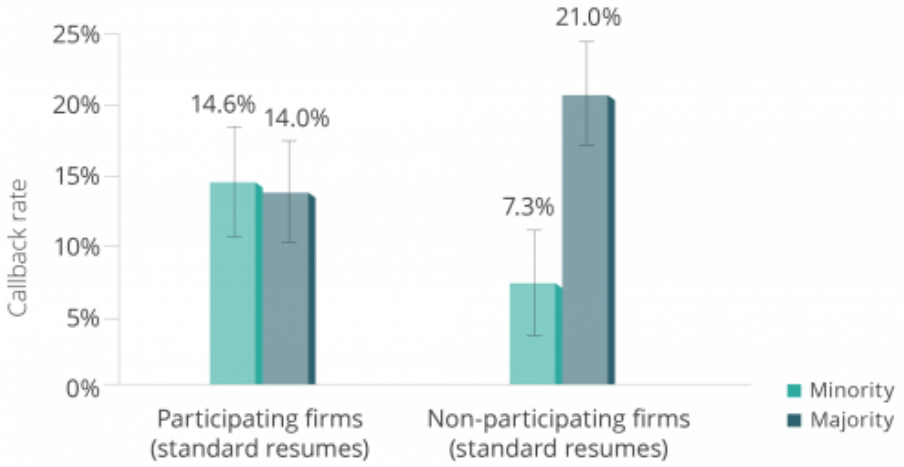
En France, les entreprises participantes se sont avérées moins susceptibles d'embaucher des candidats issus de minorités lorsqu'elles recevaient des CV anonymes (Figure 1), mais les entreprises du groupe témoin (qui avaient reçu des CV classiques) étaient en moyenne plus susceptibles d'embaucher des profils traditionnellement discriminés que celles qui n'avaient pas voulu participer à l'étude (Figure 2)

Figure 1



Note: Error bars represent 95% confidence intervals.

Figure 2



Note: Error bars represent 95% confidence intervals.

La suppression de certaines caractéristiques peut modifier la manière dont les recruteurs évaluent les CV en les poussant à baser leurs pratiques discriminatoires sur d'autres caractéristiques associées à l'appartenance à un groupe marginalisé. Une étude menée aux États-Unis a révélé une augmentation des discriminations envers les candidats noirs suite à la mise en œuvre d'une politique interdisant aux recruteurs de poser des questions sur les antécédents judiciaires dans les formulaires de candidature [24]. Les chercheurs suggèrent que lorsque les employeurs n'avaient pas d'informations individuelles sur les antécédents judiciaires des candidats, ils ont eu tendance à généraliser en considérant que les candidats noirs étaient plus susceptibles que les candidats blancs d'avoir un casier judiciaire. Par des mécanismes similaires, l'anonymisation pourrait avoir des effets imprévus sur la manière dont les entreprises évaluent les CV dans d'autres contextes. Par exemple, la suppression de certaines informations pourrait empêcher les recruteurs de tenir compte des conditions d'embauche défavorables auxquelles sont souvent confrontés les candidats issus de minorités pour interpréter certains signaux négatifs dans le CV des candidats, comme les périodes de chômage [26].

Des stratégies comme l'anonymisation obligatoire et autres mesures qui modifient la manière dont les employeurs examinent les candidatures doivent faire l'objet d'évaluations supplémentaires. Dans la mesure où, dans de nombreux

contextes, l'entreprise moyenne pratique la discrimination, rendre l'anonymisation obligatoire permettrait peut-être de réduire ces pratiques en incluant les entreprises qui, sans cela, se refuseraient à rendre leur procédure de présélection anonyme, ces entreprises étant potentiellement plus susceptibles d'avoir des pratiques discriminatoires. Des recherches suggèrent que certains employeurs exercent une « discrimination par l'attention », c'est-à-dire qu'ils accordent moins d'attention aux candidats dont le nom est associé à un groupe marginalisé [25]. Il est donc important d'évaluer des stratégies comme l'anonymisation obligatoire et autres solutions permettant de neutraliser ce biais d'attention. Parmi les autres stratégies possible, on pourrait notamment envisager de modifier l'ordre des informations figurant sur les CV, de sorte que l'appartenance à un groupe minoritaire ne soit pas dévoilée tant que l'employeur n'a pas lu toutes les autres informations sur le candidat. Des recherches supplémentaires doivent être menées pour comprendre comment l'anonymisation modifie la façon dont les entreprises évaluent les CV, mais aussi pour déterminer comment réduire les discriminations dans les phases ultérieures du processus de candidature. Les futures politiques devront également prendre en compte l'impact net de cette mesure sur les discriminations contre les minorités en considérant à la fois les entreprises qui pratiquaient la discrimination avant le changement de politique et celles qui étaient plus susceptibles de recevoir en entretien et d'embaucher des candidats issus de groupes marginalisés.

Sector chair(s) or Academic lead(s)

Marianne Bertrand Bruno Crépon

Insight author(s)

Lisa Corsetto-Poon

Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL). 2019. "Changing Resumes to Reduce Hiring Discrimination." J-PAL Policy Insights. Dernière modification : février 2019. https://doi.org/10.31485/pi.2233.2019

---

1. For the purposes of this document, we define minority as any distinct group that is marginalized based on characteristics including, but not limited to, race, ethnicity, gender, sexual orientation, or religion.
2. A randomized correspondence study measures the prevalence of discrimination in hiring by sending fictitious resumes in response to job postings. Researchers develop a database of realistic and similar resumes and then randomly assign each resume to be from a minority or the majority group, signaled through an identifying characteristic on the resume.
3. To identify white-sounding names (like Emily Walsh) and black-sounding names (like Lakisha Washington), researchers calculated the frequency of names from the birth certificates of all babies born in the state of Massachusetts between 1974 and 1979.

---

1. Acquisti, Alessandro and Christina M. Fong. "An Experiment in Hiring Discrimination via Online Social Networks." Working Paper, March 2016. Research Paper
2. Ahmed, Ali M., Lina Andersson, and Mats Hammarstedt. 2013. "Are Gay Men and Lesbians Discriminated against in the Hiring Process?" *Southern Economic Journal* 79 (3): 565–585. Research Paper
3. Baert, Stijn, Bart Cockx, Niels Gheyle, and Cora Vandamme. "Do Employers Discriminate Less If Vacancies Are Difficult to Fill? Evidence from a Field Experiment." Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper #7145, January 2013. Research Paper
4. Bailey, John, Michael Wallace, and Bradley Wright. 2013. "Are Gay Men and Lesbians Discriminated Against When Applying for Jobs? A Four-City, Internet-Based Field Experiment." *Journal of Homosexuality* 60 (6): 873–894. Research Paper
5. Banerjee, Abhijit**,** , Marianne Bertrand**,** , Saugato Datta, and Sendhil Mullainathan. 2009. "Labor Market Discrimination in Delhi: Evidence from a Field Experiment."*Journal of Comparative Economics* 37 (1): 14 –27. Research Paper

6. Bartoš, Vojtěch, Michal Bauer, Julie Chytilová, and Filip Matějka. “Attention Discrimination: Theory and Field Experiments.” Center for Economic Research and Graduate Education (CERGE) Working Paper, December 2013. Research Paper

7. Bertrand, Marianne, , and Sendhil Mullainathan. 2004. “Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination.” *The American Economic Review* 94 (4): 991–1013. Research Paper, | J-PAL Evaluation Summary

8. Blommaert, Lieselotte, Marcel Coenders, and Frank van Tubergen. 2014. “Discrimination of Arabic-Named Applicants in the Netherlands: An Internet-Based Field Experiment Examining Different Phases in Online Recruitment Procedures.” *Social Forces* 92 (3): 957–982. Research Paper

9. Booth, Alison and Andrew Leigh. “Do Employers Discriminate by Gender? A Field Experiment in Female-Dominated Occupations.” Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper #4690, January 2010. Research Paper

10. Booth, Alison L., Andrew Leigh, and Elena Varganova. 2011. “Does Ethnic Discrimination Vary Across Minority Groups? Evidence from a Field Experiment.” *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 74 (4): 547–573. Research Paper

11. Bursell, Moa. “What’s in a Name? A Field Experiment Test for the Existence of Ethnic Discrimination in the Hiring Process. Working Paper, Stockholm, Sweden, November 2007. Research Paper

12. Carlsson, Magnus. 2011. “Does Hiring Discrimination Cause Gender Segregation in the Swedish Labor Market?” *Feminist Economics*17 (3): 71–102. Research Paper

13. Correll, Shelley J., Stephen Bernard, and In Paik. 2007. “Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?” *American Journal of Sociology* 112 (5): 1297–1339. Research Paper

14. Galarza, Francisco B. and Gustavo Yamada. 2014. “Labor Market Discrimination in Lima, Peru: Evidence from a Field Experiment.” *World Development* 58: 83–94. Research Paper

15. Jacquemet, Nicolas and Constantine Yannelis. 2012. “Indiscriminate Discrimination: A Correspondence Test for Ethnic Homophily in the Chicago Labor Market.” *Labour Economics* 19 (6): 824–832. Research Paper

16. Jolson, Marvin A. 1974. “Employment Barriers in Marketing.” *Journal of Marketing*38 (2): 67–69. Research Paper

17. Kaas, Leo, and Christian Manger. 2012. “Ethnic Discrimination in Germany’s Labour Market: A Field Experiment.” *German Economic Review,* 13 (1): 1–20. Research Paper

18. Maurer-Fazio, Margaret. 2012. “Ethnic Discrimination in China’s Internet Job Board Labor Market.” *IZA Journal of Migration* 2012 1 (12): 1–24. Research Paper

19. McGinnity, Frances, Jacqueline Nelson, Pete Lunn, and Emma Quinn. 2009. Discrimination in Recruitment: Evidence from a Field Experiment. Dublin: The Equality Authority and ESRI. Research Paper

20. Nunley, John M., Adam Pugh, Nicholas Romero, and R. Alan Seals. 2015. “Racial Discrimination in the Labor Market for Recent College Graduates: Evidence from a Field Experiment.” B.E. *Journal of Economic Analysis and Policy* 15 (3): 1093–1126. Research Paper

21. Oreopoulos, Philip, . 2011. “Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes.”*American Economic Journal: Economic Policy* 3 (4): 148–171. Research Paper, | J-PAL Evaluation Summary

22. Patacchini, Eleonora, Giuseppe Ragusa, and Yves Zenou. 2015. “Unexplored dimensions of discrimination in Europe: Homosexuality and physical appearance.” *Journal of Population Economics* 28 (4): 1045–1073. Research Paper

23. Wright, Bradley R.E., Michael Wallace, John Bailey, and Allen Hyde. 2013. “Religious Affiliation and Hiring Discrimination in New England: A Field Experiment.” *Research in Social Stratification and Mobility* 34: 111–126. Research Paper

24. Agan, Amanda, , and Sonja Starr. 2018. “Ban the Box, Criminal Records, and Racial Discrimination: A Field Experiment.” *The Quarterly Journal of Economics* 133 (1): 191–235. Research Paper, | J-PAL Evaluation Summary

25. Bartoš, Vojtěch, Michal Bauer, Julie Chytilová, and Filip Matějka. 2016. “Attention Discrimination: Theory and Field Experiments with Monitoring Information Acquisition.” *American Economic Review* 106 (6): 1437–1475. Research Paper

26. Behaghel, Luc, , Bruno Crépon, , and Thomas Le Barbanchon, . 2015. “Unintended Effects of Anonymous Résumés.” *American Economic Journal: Applied Economics* 7 (3): 1–27. Research Paper, | J-PAL Evaluation Summary

27. Bertrand, Marianne, , and Esther Duflo, . “Field Experiments on Discrimination.” NBER Working Paper #22014, Cambridge, MA, February 2016. Research Paper