

Jean-François Amadiou

Professeur à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

Observatoire des discriminations

## Mise en œuvre du CV anonyme : un consternant refus

Dans une évaluation des effets de l'anonymisation des candidatures demandée par le gouvernement et menée par des chercheurs en collaboration avec Pole Emploi, les chercheurs recommandent de ne pas « généraliser » le CV anonyme. S'appuyant sur ces résultats le commissaire à la diversité Yazid Sabeg a déclaré qu'il ne croyait pas que le Cv anonyme « doive être une obligation, comme cela a été envisagé un temps au niveau législatif, mais une faculté parmi d'autres ». On se souvient que la loi, votée par le parlement en 2006, n'avait pas été mise en œuvre faute de décret d'application et que seules quelques rares entreprises et collectivités locales ont opté d'elles-mêmes pour une anonymisation. Il est curieux que la Représentation Nationale, après qu'elle s'est exprimée toutes tendances confondues, voit son action entravée d'abord par l'absence de disposition réglementaire puis par une évaluation qui recommande au gouvernement de ne pas mettre en application la loi. Les lois votées par le parlement ne sont pourtant pas des dispositifs « envisagés » et facultatifs.

Cette désinvolture à l'égard du Parlement n'est pas le seul problème que pose cette évaluation. Il existe une autre difficulté de taille : les résultats de l'évaluation qui a été faite ne permettent absolument pas de conclure à l'inefficacité du CV anonyme pour lutter contre les discriminations, c'est même l'inverse.

Pour évaluer les effets du CV anonyme, une enquête qualitative a d'abord été menée par AMNYOS et le CSO. Seul le point de vue des recruteurs a été entendu et on s'est bien gardé de demander aux candidats pourtant victimes des discriminations se qu'elles en pensaient ! Un sondage CSA de 2009 indique que les français sont très majoritairement favorables à l'obligation du CV anonyme.

Mieux cette première évaluation explique, avec une déconcertante méconnaissance du droit de la discrimination, qu'il ne faut pas anonymiser les CV car « l'anonymisation du CV peut aller à l'encontre de la recherche de diversité, telle qu'elle est parfois pratiquée actuellement dans certaines entreprises » et d'ajouter « masquer les critères susceptibles de donner lieu à des pratiques discriminatoires empêche mécaniquement la discrimination positive sur la base de ces mêmes critères » ! Il faudrait ainsi ne pas anonymiser pour perpétuer des pratiques illégales qui sont benoîtement décrites. Le volet quantitatif de l'évaluation n'est pas moins problématique. Confié au CREST il a consisté à adresser des CV anonymes à un premier échantillon d'entreprises (le groupe « test ») Les candidats issus de l'immigration africaine reçoivent presque 4 fois moins de réponses positives des employeurs (4,6% de convocation aux entretiens contre 17,8%). Mais, contrairement à ce que peut faire penser l'étude, la différence de taux de succès entre les candidats n'est pas due à une discrimination. Elle s'explique par des caractéristiques différentes des CV : en effet, les chercheurs du CREST indiquent que les CV des candidats issus de l'immigration comportaient plus de fautes d'orthographe ou des « trous ». Sans doute les diplômes, les spécialités ou les expériences étaient-ils également différents.

Pour les besoins de la comparaison, des CV tout aussi variables en qualité que les précédents sont envoyés de manière non anonyme à d'autres entreprises (le groupe dit « témoin »). Cette fois -surprise ! - les recruteurs retiennent fréquemment des CV moins attractifs en donnant leur chance aux candidats issus de l'immigration. Alors qu'avec des CV anonymes les candidats issus de l'immigration avaient 74% de chances de moins d'être convoqués en entretien, cette fois, ce chiffre est ramené à 19% (9,6% contre 11,9% de taux de convocation aux entretiens). Les entreprises pratiqueraient une nette « discrimination positive » au profit des candidats issus de l'immigration ou des ZUS ! Les entreprises dénichées par les chercheurs avec l'aide de Pole Emploi ont une préférence systématique pour les candidats issus de l'immigration par rapport aux autres. A structure de CV similaire, les candidats issus de l'immigration ou résidant en ZUS-CUCS auraient donc presque 4 fois plus de chances d'être recrutés que les autres si leur identité est connue du recruteur !

Ainsi, non seulement il n'y aurait pas de discrimination vis-à-vis des candidats issus de l'immigration mais au contraire les recruteurs observés pratiqueraient la discrimination positive à grande échelle. Mais ces employeurs sont-ils vraiment représentatifs des recruteurs français ?

Toutes les études menées tant en France qu'à l'étranger ont montré que tel n'était pas le comportement habituel des recruteurs (sondages, testings, études

statistiques). Lorsque des CV similaires sont envoyés dans le cadre des testings, les employeurs préfèrent nettement les CV de candidats qui ne sont pas issus de l'immigration africaine. En moyenne, un candidat au nom et prénom de type africain a 3 fois moins de chances de recevoir une réponse positive après l'envoi de sa candidature (BIT-ISM Corum, Observatoire des discriminations, Conseil d'analyse stratégique). Lorsque des recruteurs sont en présence de candidatures quasi identiques ils ne portent guère leur choix sur le candidat issu de l'immigration. Mais dans l'étude du CREST, curieusement, les recruteurs choisissent davantage les candidats issus de l'immigration que les autres, quitte à retenir très fréquemment de moins bons CV !

Toutes les études antérieures le montrent, « anonymiser » ne saurait conduire à davantage de discrimination. « Anonymiser » oblige évidemment à ne juger qu'en fonction des compétences et ne peut en aucun cas conduire à « plus de discrimination » car la discrimination consiste à prendre en considération un critère prohibé pour prendre une décision d'embauche (que ce soit en faveur ou en défaveur d'un candidat).

Dans l'étude du CREST, de très nombreux candidats de meilleure qualité n'ont pas été retenus en raison de leur adresse et de leur patronyme par un phénomène de discrimination positive. Cela démontre qu'en l'absence d'anonymisation une discrimination apparaît inévitablement dans un sens ou l'autre. Faut-il rappeler que la discrimination positive est une discrimination tant que la constitution française n'aura pas été modifiée. Le Président de la République, qui souhaitait cette modification, y a renoncé à la suite de la mission confiée à Simone Weil sur le sujet.

Ces résultats étonnants de l'étude du CREST proviennent du fait que les employeurs qui ont fait l'objet de l'étude étaient *volontaires* ou *informés* de l'analyse des discriminations qui serait réalisée dans leur entreprise. Comment imaginer que les recruteurs n'aient pas souhaité se comporter de manière vertueuse ? Les chercheurs eux-mêmes reconnaissent que cela peut fausser les résultats mais il leur semble que cela n'expliquerait que « partiellement » le surprenant résultat auxquels ils sont arrivés.

Non seulement, la manière dont l'anonymisation est enterrée est déconcertante mais on peut se demander si une quelconque évaluation des effets de l'anonymisation était nécessaire ? Si une information servant à discriminer est supprimée, elle ne peut évidemment pas avoir un effet. Ce que cette étude soutient est contraire à l'expérience réitérée des français et des associations de

lutte contre toutes les formes de discrimination. Peut-on vraiment faire reposer la décision d'appliquer la loi sur une étude si éloignée des résultats de la recherche et de l'expérience quotidienne des discriminations ? Seuls des tenants de la discrimination positive peuvent se saisir de tels résultats pour s'opposer à une mesure conforme au principe d'égalité.