

« CV anonymes et questions des entreprises aux candidats : où en est-on ? »

Analyse des sites de recrutement des entreprises du CAC 40
Avril 2009

Jean-François Amadiou
Université Paris 1 Panthéon Sorbonne
Observatoire des discriminations

Alors que les entreprises françaises sont engagées avec plus ou moins de sincérité et de succès dans la lutte contre les discriminations et pour la diversité, il est intéressant d'examiner dans quelle mesure leurs sites internet de recrutement traduisent ces efforts.

Le fait de demander des informations sur les candidats qui sont sans liens avec les exigences des postes à pourvoir n'est pas permis et risque consciemment ou non de déclencher des décisions discriminatoires. L'article L. 1221-6 du Code du travail précise que *« Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations »*.

Par ailleurs il est intéressant d'examiner si des entreprises pratiquent « l'anonymation » des candidatures à leur propre initiative. Rien n'interdit en effet de demander son nom à un candidat et les firmes qui le font -quasiment toutes en France- n'enfreignent aucune loi qui serait entrée en application (le décret d'application concernant l'article 24 de la loi du 31 mars 2006 imposant « l'anonymation » aux entreprises comptant plus de 50 salariés n'a jamais été publié).

Que se serait-il passé si madame Martin avait candidaté en mars 2009 auprès de grandes entreprises françaises (celles du CAC40) ? Née en Guadeloupe où elle réside, elle cherche un emploi en métropole pour rejoindre son mari. Elle a 3 enfants. Elle a décidé de faire des candidatures spontanées ou en réponse à des offres d'emploi sur les sites de recrutement de ces entreprises.

1 Une « anonymation » rare

Le fait que madame Martin s'appelle Nathalie Martin qu'elle soit une femme et qu'elle réside en Guadeloupe est en règle générale connu des recruteurs.

Quelques rares entreprises pratiquent semble-t-il une « anonymation » complète pour tous leurs recrutements. Citons en particulier : Unibail Rodamco, PSA et Sanofi Aventis. Les candidats d'Unibail sont invités à postuler par un courrier électronique sans nom et sans

photo. Chez PSA les mentions relatives au patronyme, à la résidence, à l'âge et à la nationalité ne sont pas visibles du recruteur, semble-t-il pour tous les emplois. Même chose chez Sanofi. Une autre entreprise, AXA, anonyme une partie de ses candidatures (masquant pour les commerciaux titre, nom, prénom, date de naissance et nationalité) les autres entreprises demandent noms et prénoms des candidats sans masquer, semble-t-il, ces informations aux recruteurs (elles le font peut-être sans l'indiquer aux candidats). Le sexe de l'individu est toujours demandé : le candidat choisi entre monsieur ou madame/mademoiselle ou il est visible car noms et prénoms apparaissent.

Bien entendu cela ne signifie nullement que les entreprises du CAC 40 discriminent en fonction du patronyme, du sexe ou de l'adresse. Nous savons que des discriminations selon les noms et prénoms existent à l'embauche dans ces tailles d'entreprises (les tests du BIT, de l'observatoire des discriminations, d'ISM et de la Halde l'établissent tous sans ambiguïté). Ce phénomène s'observe tant en France que dans les autres pays européens (cf les tests du BIT). Néanmoins, ces discriminations au stade du tri de CV ne concernent pas au même degré toutes les entreprises. Certaines entreprises ne discriminent pas selon le patronyme, le sexe ou l'adresse et pour elles, l'anonymation améliorerait marginalement la qualité de leur recrutement. Pour quelques grandes entreprises la discrimination apparaît aux stades ultérieurs du recrutement, par exemple lors des entretiens d'embauche (à ce stade naturellement l'anonymation n'est plus possible). D'autres firmes en revanche pourraient à l'évidence gagner à rendre anonymes les candidatures compte tenu du niveau important de discrimination constaté au stade du premier tri des CV (jusqu'à 3 fois moins de chances de recevoir une réponse positive à CV égal pour un candidat au nom et prénom africain).

2 Mme ou Mlle ? : Une question incontournable pour 50 % des entreprises

Madame Martin est amené dans la moitié des cas à préciser si elle est mariée ou si elle ne l'est pas. Il lui est simplement demandé d'indiquer si elle doit être appelée madame ou mademoiselle. Dans 19 des 20 entreprises concernées, cette question est d'ailleurs obligatoire. Il est impossible de poursuivre la candidature si cette information n'est pas fournie. Si madame Martin avait été un homme elle n'aurait pas été obligée de révéler sa situation.

Pourquoi cette question est elle aussi décisive ? Ca ne peut pas être pour les besoins de la correspondance à adresser à madame Martin ou dans la perspective des contacts éventuels (coup de téléphone, entretien). En effet, la moitié des entreprises se dispensent d'interroger madame Martin sur ce point et cela ne semble pas les empêcher de répondre par écrit si besoin est à madame Martin, ni de la recevoir en entretien.

Nous savons en revanche de manière certaine que les recruteurs peuvent être tentés de tenir compte de la situation matrimoniale des candidats et plus encore des candidates pour décider de l'embauche. Les tests par envoi de CV fictifs ou « testings » menés par différentes équipes de chercheurs ont permis de constater que les employeurs prenaient en considération, au gré des emplois et des circonstances, la situation des candidats. On appréciera un homme marié avec enfants mais on se méfiera d'une femme risquant bientôt d'avoir un enfant. On écartera telle autre femme, mariée avec trois enfants, qui risquerait de ne pas avoir la mobilité et la disponibilité voulue. Nous savons par ailleurs que les femmes seules avec enfants ont les plus grandes difficultés à sortir du RMI. Enfin, lors des entretiens de recrutement, il est fréquent que les femmes soient interrogées sur leur situation matrimoniale, leur conjoint, quand ce n'est pas sur leur désir d'avoir des enfants.

Mais, certaines entreprises veulent en savoir davantage sur la situation matrimoniale des candidats et plus rarement sur les enfants.

3 Célibataire, marié, seul, séparé ? : 5 entreprises veulent en savoir plus

Cinq firmes posent des questions plus précises sur la situation matrimoniale.

Parmi ces cinq firmes, 2 entreprises vont plus loin dans l'investigation des caractéristiques des candidats en questionnant aussi sur les enfants du candidat : ACCOR et PERNOD RICARD. Si les questions relatives aux enfants sont fréquentes dans les formulaires papier qui sont utilisés en France en revanche, elles sont plus rares sur les sites de recrutement des grandes entreprises. Il est finalement rassurant que seules 2 entreprises sur 40 demandent encore ce type d'informations.

Dans le cas d'ACCOR nous avons noté que le site de recrutement de l'entreprise demande aux candidats d'indiquer leur situation de famille de manière détaillée : « vivre seul ou en couple, avec enfants à charge ou non ». Mais le site précise désormais que selon les pays des champs ne sont pas visibles par les recruteurs ce qui est un point positif. L'information demandée concernant la situation de famille ne serait pas visible des recruteurs de la France, des Etats-Unis, d'Australie et de Nouvelle Zélande. Pour tous les autres pays en revanche la situation de famille est une information portée à la connaissance des recruteurs et qui a conservé semble-t-il toute sa pertinence. Le site ACCOR traduit donc un progrès relatif, dans un contexte sectoriel (hôtellerie, restauration) marqué il est vrai par de fortes discriminations si l'on en croit notamment les études du BIT, de la Halde et de l'ISM.

4 La nationalité ? : 1/3 des entreprises la demandent

14 entreprises sur 40 (soit 35 % des firmes) demandent aux candidats leur nationalité et cette question est obligatoire dans 4 cas (impossible de poursuivre la candidature s'il n'est pas répondu à cette question). On peut se demander pourquoi cette information est collectée. On pourrait penser que le fait d'être de nationalité étrangère puisse être un atout ou une condition d'embauche dans certains pays où l'entreprise est implantée. Pourtant la question est posée à des candidats qui postulent en réponse à des offres d'emploi situés en France. Pour un emploi d'exécution en France métropolitaine on voit mal l'intérêt de connaître la nationalité du candidat. Il s'agit peut-être de savoir si le candidat a l'autorisation de résider en France et d'y travailler. Mais la CNIL précise que cette vérification doit être faite par l'employeur lors de l'embauche et non lors de la sélection des candidats. Demander prématurément la nationalité n'est pas autorisé et inutile. Dans 4 entreprises la notion de nationalité est du reste assez étrange puisque les candidats peuvent choisir comme nationalité la « Guadeloupe », la « Martinique » ou la « Réunion ». Une seule entreprise sur 40, le Crédit Agricole, demande obligatoirement la nationalité en proposant également le choix des îles d'outre mer comme nationalité. Une seule interroge sur le titre de séjour (Air France).

5 Quel âge avez-vous ? : 42.5 % des entreprises posent la question

Dans 17 entreprises sur 40 il est demandé l'âge des candidats et dans 7 cas cette question est obligatoire revêtant donc aux yeux des firmes en question une importance primordiale. Quant on sait que les candidats séniors ont 42 % de chances en moins de recevoir une réponse positive après leur candidature dans les firmes du CAC 40 testées par la Halde en 2007 on comprend que cette question n'a rien d'anecdotique. L'âge est un des tous premiers facteurs de discrimination à l'embauche en France et celui-ci est évidemment visible à la

lecture d'un CV. Il est néanmoins inutile de précipiter des décisions sur le fondement de l'âge en demandant ouvertement et directement l'âge des candidats.

6 Autres questions parfois inopportunes

Outre ces quelques questions, il aura aussi fallu à notre candidate répondre aux questions suivantes : « permis de conduire » voire moyen de transport utilisé (8 entreprises dont 2 qui exigent une réponse), « obligations militaires » (2 entreprises), « travaille déjà dans l'entreprise », ce qui n'est pas toujours bien vu (7 entreprises), connaît quelqu'un du personnel (2 entreprises). Signalons que plusieurs entreprises invitent les candidats à ne pas mettre de photos sur leur CV ce qui est un point très positif.

7 Une bonne approche en matière de handicap

Les entreprises ne posent pas de questions indiscretes sur le handicap ou l'état de santé. Il est possible, comme certaines firmes le font, de demander aux candidats qui le souhaitent de faire état de leur situation de handicap dans la mesure où une obligation d'emploi existe.

Conclusion

Alors que beaucoup de grandes entreprises se sont engagées à promouvoir la diversité et concourent au label diversité, leur avancement sur le chemin de « l'anonymation » ou du moins du respect de la vie privée est inégal.

Le site internet de recrutement est l'aspect le plus visible du processus de recrutement mais il ne résume pas la politique de recrutement des firmes, ni leurs résultats. Certaines entreprises peuvent être performantes sur leur site internet (lorsque le recrutement est centralisé par exemple pour les cadres ou techniciens) et moins bonnes localement pour des recrutements décentralisés (parfois pour les ouvriers ou employés). D'autres firmes se montrent aussi particulièrement performantes dans leurs questionnaires d'embauches utilisés localement (Carrefour en est un exemple). D'autres firmes paraissent masquer des informations pour une partie des recrutements, pour lesquels une anonymation est décidée, mais pas pour tous les recrutements (c'est le cas d'AXA qui anonymise ses recrutements de commerciaux).

Bien entendu ce n'est pas parce qu'une entreprise est respectueuse de la loi au stade du questionnaire d'embauche qu'elle ne discrimine pas lors du choix des candidats et à l'inverse ce n'est pas toujours celles qui posent beaucoup de questions qui discriminent le plus. Reste que les pratiques des grandes entreprises devraient être exemplaires tant il est vrai qu'elles jouent un rôle d'entraînement et a fortiori depuis lesquelles bénéficient de labels de bonne conduite.

Il conviendrait de fixer des règles du jeu claires quant au recueil et à l'utilisation des informations collectées par les entreprises (ou la fonction publique car des problèmes similaires y existent). On peut imaginer de poser des questions aux candidats qui sont utiles à l'étude statistique des discriminations à l'embauche (par exemple sur la situation matrimoniale, la nationalité ou l'âge) mais il faudrait s'assurer de l'étanchéité des processus. D'un côté des données précises et multiples qui permettent de mener des études statistiques de diversité et de discrimination, de l'autre des données à disposition des recruteurs.

Il sera intéressant d'examiner si un nombre significatif d'entreprises s'efforcent de réduire le nombre d'informations demandées aux candidats et connues des recruteurs. Ce

processus dit « d'anonymation » des CV est encore balbutiant (le nom des candidats, leur sexe ou encore leur adresse font partie de cette « anonymation »). Une loi a pourtant été votée à ce propos mais les décrets d'applications ne sont pas publiés. Un accord interprofessionnel sur la diversité invitait les entreprises volontaires à s'engager dans la voie de « l'anonymation » mais le volontariat souhaité par le MEDEF n'a pas produit de grands effets. La Halde plaide également régulièrement pour « l'anonymation ». Enfin, le président de la république, dans son discours de l'école polytechnique a souhaité que les entreprises soient plus allantes en matière d'anonymation. On peut dans ces conditions s'étonner de l'hostilité au processus d'anonymation qui ferait obstacle à la lutte contre les discriminations. « Anonymer » les CV c'est-à-dire masquer au recruteur des informations comme le nom, la photo, l'âge, l'adresse, le sexe, la situation matrimoniale, le handicap et le nombre d'enfants est curieusement considéré comme une méthode « indigne », « stupide », « pas sérieuse », « inefficace » et « pire que le mal » par le président du CRAN (conseil représentatif des associations noires)¹. Le fait d'améliorer l'objectivité de la sélection lors du recrutement en évitant que certaines informations ne faussent le jugement des recruteurs (en raison notamment des stéréotypes et préjugés) n'est évidemment pas une méthode suffisante pour réduire les discriminations mais cette démarche est incontestablement de nature à améliorer le recrutement. Le fait « d'anonymer » complètement une copie d'examen lors d'un recrutement d'un concours public ou d'un examen est-il indigne et stupide ou est-ce un moyen pertinent pour objectiver l'évaluation ? Compte tenu des connaissances scientifiques en psychologie, gestion des ressources humaines et sociologie la réponse à la question ne souffre aucune hésitation.

Annexe

Liste des entreprises concernées par cette analyse :

Accor
Air France-KLM
Air Liquide
Alcatel-lucent
Alstom
Arcelor Mittal
Axa
BNPP
Bouygues
CAP-Gemini
Carrefour
Crédit agricole
Danone
Dexia
EADS
EDF
ESSILOR
France Telecom
GDF-Suez

¹ Article publié par Patrick Lozes dans *médiapart* le 25 mars 2009.

L'Oréal
LVMH
Lafarge
Lagardere
Michelin
Pernod Ricard
Peugeot SA
PPR
Renault
Saint-Gobain
Sanofi Aventis
Schneider Electric
Société générale
SMTicronics
Suez environnement
Total
Unibail-Rodamco
Vallourec
Veolia
Environnement
Vinci
Vivendi