

Modalités de mise en œuvre de l'expérimentation

C.V. anonyme

Sommaire

Préambule Page 3

1. Objectif de l'expérimentation..... Page 3

2. Calendrier de l'expérimentation..... Page 4

3. Descriptif de l'expérimentationPage 4

4. Animation, pilotage et évaluation
de l'expérimentationPage 7

Annexes

1. Coordonnées des intermédiaires
de l'emploiPage 9 et 10

2. Glossaire..... Page 11 et 12

Préambule

Dans son discours de Palaiseau du 17 décembre 2008, le Président de la République a annoncé une série de mesures destinées à réduire les discriminations notamment dans l'emploi. Plus précisément, le chef de l'Etat a souhaité que « le CV anonyme devienne un réflexe pour les employeurs », et a engagé le gouvernement à mener une expérimentation avec 100 grandes entreprises.

La législation anti-discrimination s'appuie, en France, sur le principe républicain d'égalité, proclamé dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 : « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit ». La législation européenne et française s'est renforcée ces dernières années avec notamment, la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations et la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

L'article 24 de la loi de mars 2006 rend le CV anonyme obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Cette disposition n'a toutefois pas été suivie d'effet, faute de décret d'application. Dans les faits, très peu d'entreprises utilisent ce mode de recrutement.

Le présent document a pour objectif de définir le périmètre et les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation sur le CV anonyme voulue par le Chef de l'Etat.

1.OBJECTIF DE L'EXPERIMENTATION

Il s'agit de tester l'impact du CV anonyme dans les processus de recrutement et d'évaluer le rôle de cet outil pour promouvoir la diversité et prévenir les discriminations à l'embauche.

Grâce à la mobilisation du CV anonyme, les candidats qui possèdent les compétences attendues pour l'emploi proposé sont assurés d'atteindre l'étape de l'entretien d'embauche sans subir de sélection discriminante.

L'expérimentation doit permettre :

1. De répondre à la question : faut-il prendre le décret qui rendra le recours au CV anonyme obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés ?
2. De mesurer les effets concrets de la mobilisation des CV anonymes dans les recrutements et d'en tirer tous les enseignements
3. D'élaborer un livrable : « Le guide de l'utilisation du CVA dans un recrutement »

Si le CV anonyme n'est pas à lui seul LA solution pour prévenir les discriminations à l'embauche, il constitue un levier intéressant pour agir sur les processus de recrutement et les recentrer sur les compétences des candidats. Il a vocation à éviter d'éventuelles discriminations même inconscientes, liées à l'âge du candidat, à son sexe, à son origine, etc...Il peut être mobilisé comme levier au même titre que la méthode de recrutement par simulation ou la formation des personnels, dans le cadre d'une stratégie d'entreprise visant à inscrire la lutte contre les discriminations dans la politique sociale de l'entreprise.

La mobilisation du CV anonyme dans les recrutements peut également encourager les populations potentiellement discriminées à se porter candidates à des offres d'emploi alors que dans des procédures classiques de recrutement, ces personnes se seraient peut-être autocensurées.

2. CALENDRIER DE L'EXPERIMENTATION

L'expérimentation se déroulera sur une période de 6 mois de novembre 2009 à fin avril 2010.

Le lancement officiel de l'expérimentation sur le CV anonyme aura lieu le 03 novembre 2009 lors d'une réunion nationale présidée par les Ministres Laurent Wauquiez, Xavier Darcos, Eric Besson et par le Commissaire à la Diversité, Yazid Sabeg en présence de l'ensemble des parties prenantes de l'expérimentation (entreprises, Etat et intermédiaires de l'emploi).

Les derniers mois ont permis aux intermédiaires de l'emploi de se mettre en ordre de marche afin d'être opérationnels dès le début du mois de novembre pour les premiers recrutements.

Un premier bilan intermédiaire sera élaboré par Pôle emploi pour en début d'année 2010, le bilan final de l'expérimentation sera élaboré pour la rentrée 2010.

3. DESCRIPTIF DE L'EXPERIMENTATION

L'expérimentation sur le CV anonyme constitue un point de départ pour les entreprises volontaires qui souhaitent faire évoluer leurs pratiques en matière de recrutement et s'engager dans une démarche d'entreprise citoyenne et responsable socialement.

Les entreprises qui participent à l'expérimentation CV anonyme décrite dans le présent document s'engagent à confier tout ou partie de leurs recrutements à un intermédiaire de l'emploi engagé dans l'expérimentation qui leur proposera une offre de service spécifique « CV anonyme ».

Les mentions du CV à anonymiser :

- Identité du candidat (nom et prénom),
- Coordonnées électroniques,
- Adresse,
- Sexe,
- Age ou date de naissance,
- Lieu de naissance,
- Nationalité,
- Situation familiale du candidat,
- Il conviendra également de retirer la photographie du CV le cas échéant.

Le comité de pilotage national s'est interrogé sur la question du handicap, notamment sur la légitimité à garder cette mention visible dans le cadre de l'expérimentation. Il a été décidé, après de multiples échanges, de ne pas prendre en compte de manière spécifique cette question.

Par contre, en cas de généralisation du recours au CV anonyme dans les recrutements, le comité de pilotage se penchera de manière approfondie sur cette question.

Les sept territoires concernés par l'expérimentation :

La Seine-Saint-Denis
Paris
Le Nord
Le Rhône
Les Bouches du Rhône
Le Bas-Rhin
La Loire Atlantique

Les entreprises ayant au moins un établissement de plus de 50 salariés dans ces 7 départements sont éligibles à l'expérimentation nationale CV anonyme.

Les entreprises situées sur d'autres territoires pourront faire appel aux intermédiaires de l'emploi susceptibles de proposer une offre de service dédiée, sur les départements situés en dehors du périmètre de l'expérimentation.

L'évaluation de l'expérimentation portera sur ces 7 départements.

Les entreprises concernées par l'expérimentation :

Cette expérimentation vise les entreprises d'au moins 50 salariés, entreprises du CAC 40 comme les PME, volontaires pour s'engager dans l'expérimentation et leur permettre de faire de la lutte contre les discriminations à l'embauche un des fondements de leur politique de gestion des ressources humaines.

50 entreprises ont formalisé leur engagement à participer à l'expérimentation auprès du Commissariat à la Diversité. Ces entreprises sont pour la plupart signataires de la charte de la diversité.

Pôle emploi et les intermédiaires privés de l'emploi proposeront à leurs clients de s'engager dans cette expérimentation. Les intermédiaires de l'emploi et les entreprises pourront contractualiser leurs engagements réciproques dans le cadre d'un contrat de service dédié à cette opération.

Recommandations aux entreprises qui souhaitent s'engager dans l'expérimentation sur le CV anonyme :

- Proposer des postes variés au recrutement par CV anonyme en termes de métiers, de qualifications, de secteurs d'activité ;
- S'engager à recevoir en entretien tous les candidats qu'elles auront sélectionnés sur la base d'un CV anonyme ;
- Rendre compte aux intermédiaires de l'emploi des résultats des recrutements sur le plan quantitatif et qualitatif.

Les offres d'emploi concernées par l'expérimentation :

Afin d'être en capacité d'en tirer tous les enseignements, l'expérimentation portera sur les offres d'emploi suivantes:

- Les offres d'emploi d'une durée de contrat de trois mois et plus en CDD, CDI, Contrat de travail temporaire, à l'exclusion des contrats en alternance et des stages.
- Seules les offres d'emploi du secteur marchand sont concernées (sont exclus les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et les contrats d'avenir (CAV)
- Les postes ouverts à l'expérimentation concernent toutes les qualifications : postes d'ouvriers, d'employés mais aussi les cadres, etc.

Le rôle des intermédiaires de l'emploi :

Les entreprises engagées dans l'expérimentation auront recours pour cette expérimentation aux services d'intermédiaires de l'emploi. Pôle emploi proposera une offre de service « CV anonyme » gratuite, les intermédiaires privés de l'emploi factureront les prestations dans le cadre des conditions habituelles.

Les intermédiaires de l'emploi engagés dans l'expérimentation sont :

- Pôle emploi
- Les agences d'emploi Adecco Experts
- Les agences d'emploi Adia
- Les agences d'emploi Manpower
- Douze cabinets de recrutements adhérents de l'association « A Compétence Egale »

Les intermédiaires de l'emploi proposent à leurs clients une offre de service basée sur la mobilisation du CV anonyme. Chaque intermédiaire de l'emploi construit et mène son propre protocole d'expérimentation. Il élabore, déploie et pilote l'expérimentation pour ce qui le concerne.

Le protocole d'expérimentation Cv anonyme peut comprendre les étapes suivantes :

- Recueil du profil de poste et enregistrement de l'offre d'emploi
- Diffusion de l'offre d'emploi
- Recherche des candidats
- Recueil des candidatures anonymisées ou à anonymiser
- Pré sélection des CV par l'intermédiaire de l'emploi
- Transmission des CV anonymes au recruteur
- Suivi des recrutements

Recommandations :

Les intermédiaires de l'emploi qui le souhaitent pourront proposer aux entreprises de lever l'anonymat soit :

- Après la sélection par le recruteur des candidats à recevoir en entretien sur la base de CV anonymes. Un rendez-vous pour un entretien d'embauche sera proposé au candidat par le recruteur.
- Soit l'entreprise délègue la prise de rendez-vous à l'intermédiaire de l'emploi et l'entreprise ne connaît l'identité des candidats qu'au moment de l'entretien.

4. ANIMATION, PILOTAGE ET EVALUATION DE L'EXPERIMENTATION

Le pilotage et l'évaluation de l'expérimentation correspondent à deux dimensions complémentaires :

- La dimension pilotage : il s'agit de suivre la bonne montée en charge des recrutements dans le cadre de l'expérimentation CV anonyme par le biais d'indicateurs d'activité, de moyens et de résultats analysés mensuellement ;
- La dimension évaluation : elle vise à mesurer et apprécier les effets du dispositif auprès des entreprises, des candidats, et des acteurs de l'intermédiation mobilisés par l'expérimentation.

Animation et pilotage de l'expérimentation :

Animation de l'expérimentation :

Un comité de pilotage national est mis en place pour la durée de l'expérimentation sous la présidence conjointe du Secrétariat d'Etat à l'Emploi du Ministère du Travail et du Commissariat à la Diversité. Ce comité de pilotage se réunira en moyenne toutes les six semaines.

Le comité de pilotage national a pour missions :

- De prendre les décisions relatives aux orientations stratégiques et au bon déroulement de l'expérimentation
- De suivre la montée en charge de l'expérimentation et ses résultats

Les Directions Régionales de Pôle emploi en lien avec les Directeurs du Travail mettront en place un comité de pilotage afin d'animer et piloter la mise en œuvre de l'expérimentation CV anonyme sur chaque territoire. Sont membres de ce comité de pilotage, à minima, les acteurs impliqués dans l'expérimentation.

Le pilotage de l'expérimentation :

Le pilotage opérationnel de l'expérimentation est confié par l'Etat à Pôle emploi, à la fois au niveau régional et national.

L'Etat et Pôle emploi s'engagent à ne pas communiquer de manière nominative sur les résultats de cette expérimentation. Seul un bilan global sera réalisé au niveau national.

Chaque intermédiaire de l'emploi mène l'expérimentation en mobilisant son propre protocole d'expérimentation. Il élabore, déploie et pilote l'expérimentation pour ce qui le concerne.

Afin de permettre à Pôle emploi de superviser le suivi mensuel de l'expérimentation, les intermédiaires de l'emploi s'accordent sur le suivi d'un certain nombre d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

Pôle emploi propose à l'ensemble des intermédiaires de l'emploi un tableau de pilotage unique que les différents acteurs de l'expérimentation sont invités à compléter une fois par mois.

Ont été identifiés par le comité de pilotage les indicateurs suivants :

Eléments quantitatifs :

- Nombre de recrutements gérés dans le cadre de l'expérimentation CV anonyme
- Nombre de CV transmis au recruteur
- Nombre d'entretien suite aux sélections
- Nombre de recrutements réalisés
- Taux de recrutement par CV anonyme par rapport à l'ensemble des recrutements de l'entreprise
- Typologie des métiers concernés (ROME)
- Typologie des postes : qualification, durée de contrat, etc.
- Typologie des personnes recrutées (âge, sexe, adresses, nationalité)

Eléments qualitatifs :

- Impact des recrutements sur la base du CV anonyme sur la typologie des salariés recrutés
- Retours d'expérience, atouts et difficultés à mobiliser le CV anonyme dans les recrutements pour les entreprises, les intermédiaires de l'emploi et les candidats...
- Principaux enseignements de l'expérimentation
- Impact éventuel de l'expérimentation dans le dialogue social de l'entreprise et sur les pratiques des recruteurs

L'évaluation de l'expérimentation :

L'expérimentation CV anonyme fera l'objet d'une évaluation quantitative et qualitative pilotée par Pôle emploi. Pôle emploi prend en charge l'évaluation de l'expérimentation pour ce qui le concerne mais également pour le compte des intermédiaires privés de l'emploi qui le souhaitent.

Ces derniers devront alors transmettre à Pôle emploi les données nominatives nécessaires à la réalisation des enquêtes (coordonnées des consultants ou collaborateurs d'agences d'emploi, coordonnées des entreprises et des candidats...).

Pôle emploi établira un bilan intermédiaire en début d'année 2010 sur la base des données chiffrées recueillies en interne mais aussi transmises par les intermédiaires privés de l'emploi.

Le bilan final élaboré à la fin de l'expérimentation comprendra une évaluation complète de l'expérimentation. Cette évaluation s'appuiera sur des données chiffrées mais également sur une série d'enquêtes réalisées auprès des entreprises concernées, de candidats et de conseillers ou consultants impliqués.

L'évaluation de l'expérimentation prendra la forme d'une méta-évaluation, les protocoles mobilisés par l'ensemble des acteurs impliqués étant différents.

En ce qui concerne Pôle emploi, le protocole d'évaluation retenu suit un principe d'affectation aléatoire des offres d'emploi permettant de comparer des offres avec CV anonyme et des offres sans CV anonyme (offres témoins). Ce protocole garantit des résultats fiables et transparents.

Cette évaluation qui concerne exclusivement les recrutements gérés par Pôle emploi sera menée en collaboration avec le CREST (Centre de Recherche en Economie et Statistiques).

Le CREST est un centre de recherche affilié à l'INSEE, au CNRS et à l'École d'Économie de Paris.

ANNEXES

Les coordonnées des intermédiaires de l'emploi partenaires de l'expérimentation

Correspondants nationaux

INTERMEDIAIRE DE L'EMPLOI	STRUCTURE	CORRESPONDANT	CONTACT
Pôle emploi	Direction générale	Odile Marchal	odile.marchal@pole-emploi.fr
Groupe Adecco (Adecco Experts et Adia)	Siège	Cécile Alhinc-Camy	cecile.alhinc-camy@adecco-groupe.fr
Manpower	Siège	Delphine Haviland	delphine.haviland@manpower.fr
A Compétence Egale	Siège	Alain Gavand	alain.gavand@gavand-consultants.com
IMS Entreprendre pour la cité	Siège	Benjamin Blavier	blavier@imsentreprendre.com

Correspondants départementaux

IMS Entreprendre pour la cité	Paris, Seine Saint Denis et Bas Rhin	Patricia Charrier	charrier@imsentreprendre.com
	Bouches du Rhône	Elisabeth Fuchs	fuchs@imsentreprendre.com
	Rhône	Marie-Pierre Brunet	brunet@imsentreprendre.com

Pôle emploi		Adia	Adecco Experts	Manpower
Bas Rhin	martine.vollmer@pole-emploi.fr	sandrine.vigneron-poncet@adia.fr	jean-christophe.bouleau@adecco.fr	christophe.gori@manpower.fr
Bouches du Rhône	michele.vallette@pole-emploi.fr	isabelle.poli@adia.fr		eric.pelletier@manpower.fr
Loire Atlantique	philippe.bourry@pole-emploi.fr	ingrid.jata@adia.fr		jacky.francois@manpower.fr
Nord	ac.guermonprez@pole-emploi.fr	vanessa.denoyelle@adia.fr		xavier.delangles@manpower.fr
Paris	pascale.lelievre@pole-emploi.fr	pierrick.gobin@adia.fr	nathalie.baillard@adecco.fr	laurence.olivier@manpower.fr
Rhône	thierry.mauduit@pole-emploi.fr	vincent.martin@adia.fr		suzanne.coste@manpower.fr
Seine Saint Denis	pascale.lelievre@pole-emploi.fr	olivier.lefevre@adia.fr	nathalie.baillard@adecco.fr	laurence.olivier@manpower.fr

Les 12 cabinets adhérents à l'association A compétence égale

CABINET	CONTACT	DÉPARTEMENT	E.MAIL
ALAIN GAVAND CONSULTANTS	Alain Gavand	IDF	alaingavand@gavand-consultants.com
ALTERNATIVE SEARCH	Alexandre Bonin	IDF	abonin@alternative-search.com
ATTITUDES	Philippe Bayou	IDF	bayou@attitudes.fr
AUREANE Conseil	Fabienne Margotteau	IDF	fmargotteau@aureaneconseil.com
CCLD recrutement	Cyril Capel	RHONE	ccapel@cld-recrutement.com
Feature DDC	Robert Moskovits	IDF	rm@feature-ddc.fr
FINEPRO	Richard Fahri	IDF	rfahri@finepro.com
HUMANESSENCE	Thierry Andrieux	IDF	tandrieux@humanessence.eu
MICHAEL PAGE	Vincent Poirel	IDF	vincentpoirel@michaelpage.fr
RH PERFORMANCES	Hervé Van Rijn	NORD	hvanrijn@rhperformances.fr
SELEXENS	Gil Couyère	BOUCHES DU RHONE	gcouyere@selexens.com
TASTE	Sebastien Bompard	IDF	sbompard@tasterh.fr

GLOSSAIRE

CV anonyme : un CV anonyme est un CV qui contrairement aux usages, ne comporte aucune information permettant d'identifier le postulant. Le CV anonyme est donc un outil favorisant la prévention des discriminations à l'embauche mettant au 1er plan les compétences du candidat.

Il n'existe pas de base légale pour définir précisément les informations qui ne doivent pas figurer dans un CV anonyme. Une recommandation adoptée par la CNIL le 05 juillet 2005 précise que « l'employeur doit veiller à la mise en œuvre d'une procédure d'anonymisation reposant sur l'effacement, non seulement de l'identité du candidat, mais également de son adresse, de ses coordonnées téléphoniques et électroniques, de sa photographie et de toute autre donnée permettant son identification. ». Nous rajouterons à cette liste le sexe, l'âge, la date et lieu de naissance, la nationalité, le handicap, et la situation familiale du candidat.

La loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances rend obligatoire dans son article 24 l'utilisation des CV anonymes pour les entreprises de plus de 50 salariés. Les sanctions encourues en cas de non respect de l'anonymat des CV auraient dues faire l'objet d'un décret rendu par le Conseil d'Etat qui n'est pas paru à ce jour.

Article L 1221- 6 du Code du travail :

« Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir pour 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 à un emploi ou le salarié est tenu d'y répondre de bonne foi. »

Il a été inséré le texte suivant, article L 1221-7

« Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, les informations mentionnées à l'article L 1221- 6 et communiquées par écrit par le candidat à l'emploi doivent être examinées dans des conditions préservant son anonymat. Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Discrimination :

Discrimination : signifie au sens propre « séparation, distinction, différenciation ». Toutefois, toutes les formes de distinction ou de différence ne constituent pas des discriminations. Elles le deviennent si elles sont illégitimes, injustifiées, illégales.

La discrimination fait référence à un acte ou un résultat.

Elle est constituée par une différence de traitement en raison d'un motif illégitime.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise pour des motifs discriminatoires.

Les motifs de discrimination :

Articles L. 1132-1 du Code du travail et 225-1 du Code pénal

Une personne peut être victime de discrimination en raison de :

- Son origine,
- Son sexe,
- Ses mœurs,
- Son orientation sexuelle,
- Son âge,
- Sa situation de famille ou sa grossesse,
- Ses caractéristiques génétiques,
- Son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
- Ses opinions politiques,
- Ses activités syndicales ou mutualistes,
- Ses convictions religieuses,
- Son apparence physique,
- Son patronyme,
- Son état de santé ou
- Son handicap

Cette liste a un caractère exhaustif

Textes de référence :

- Article L. 1132-1 du code du travail
- Article L.1142-1 du code du travail
- Articles 225-1 et 225-2 du code pénal
- Loi n°2001-1066 du 16/11/2001, relative à la lutte contre les discriminations
- Loi n°2004-1486 du 30/12/2004, portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité
- Loi n°2008-496 du 27/05/2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- Directive 2000/43/CE du 29/06/2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- Directive 2000/78/CE du 27/11/2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Directive 2006/54/CE du 05/07/2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et femmes en matière d'emploi et de travail



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Modalités de mise en œuvre de l'expérimentation C.V. anonyme

Octobre 2009

