

Rapport sur le CV anonyme Contribution d' *A Compétence Egale*

10 Juin 2009

Contributeurs membres d' *A Compétence Egale*

Alain Gavand, Alain Gavand Consultants, Président d' *A Compétence Egale*
Catherine Fulda, Catherine Fulda Accompagnement RH
Fabienne Margotteau, Auréane Conseil
Jacques Froissant, Altaïde
Gil Couyere, Selexens
Laurent Le Roux, Forstaff
Lionel Deshors, CCLD recrutement
Marc Bernardin, Managing, Vice Président d' *A Compétence Egale*
Marie-Céline Mauger, assistante d' *A Compétence Egale*
Michel Tardivat, membre bénévole d' *A Compétence Egale*
Pete Stone, Just Different, membre bénévole d' *A Compétence Egale*
Robert Moskovits, Feature DDC
Vincent Poirel, Michael Page
Virginie Allard, Déléguée Générale d' *A Compétence Egale*

Contact :

Alain Gavand, Président d' *A Compétence Egale* : 01 44 50 11 99
agavand@acompetenceegale.com

Sommaire

Synthèse du rapport

1^{ère} partie : les résultats de l'enquête : la position des cabinets de recrutement sur le CV anonyme

2^{ème} partie : CV anonyme, quelle définition et quelles modalités ?

3^{ème} partie : avantages et inconvénients du CV anonyme selon A *Compétence Egale*

Annexes

Synthèse du rapport

A Compétence Egale, association dont la vocation depuis 3 ans est de lutter contre les discriminations et de promouvoir la diversité dans le conseil en recrutement (voir présentation de l'association en annexe), a mis en place un groupe de travail afin de définir et présenter sa position sur le CV anonyme, en tant qu'intermédiaire de l'emploi. Ce rapport s'appuie sur l'examen de deux expérimentations réalisées par deux de ses membres et sur les résultats d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble de ses membres en mai 2009¹.

En préambule, *A Compétence Egale* rappelle que le CV n'est pas l'unique moyen de rentrer en contact avec un-e candidat-e cadre. En effet, les recherches par les réseaux sociaux et par approche directe sont de plus en plus utilisées et échappent à la sélection sur la base d'un CV.

CV anonyme : quelle définition et modalité ?

Dans ce rapport, *A Compétence Egale* apporte une définition complète du CV anonyme et souligne la confusion relative à ce dispositif (1ère partie). En effet, l'expression laisse supposer que le dispositif vise à neutraliser uniquement le nom du candidat, afin de prévenir la discrimination fondée sur l'origine vraie ou supposée du candidat ou de la candidate. Or, les expérimentations menées jusqu'alors par les entreprises ou intermédiaires de l'emploi étendent le dispositif à la neutralisation d'autres éléments de discrimination que le nom, tels que le sexe, l'âge ou l'adresse. Le rapport précise également les différentes et nombreuses modalités de mise en œuvre du CV anonyme

CV anonyme : une pratique qui fait débat parmi les cabinets de recrutement

L'enquête sur le CV anonyme menée par *A Compétence Egale* révèle une position partagée parmi ses membres sur la mise en place du CV anonyme. En effet, la moitié y est favorable, alors que l'autre moitié y est opposée. Parmi les freins avancés à la mise en place du CV anonyme, la difficulté technique de mise en œuvre et le coût sont d'abord évoqués, mais c'est avant tout la demande de leurs clients qui pourrait les inciter à pratiquer le CV anonyme.

13 cabinets sur 40 sont prêts à expérimenter le CV anonyme au sein de leur cabinet dans le cadre de l'expérimentation mise en place sous la direction du cabinet de Yazid Sabeg, commissaire à la diversité et à l'égalité des chances.

1

Etude anonyme réalisée auprès de 39 cabinets membres d'*A Compétence Egale*

Les avantages et inconvénients du CV anonyme : des arguments techniques et politiques

A Compétence Egale analyse les principaux avantages et inconvénients (3^{ème} partie). Les avantages et inconvénients concernent aussi bien des éléments ergonomiques et techniques que relatifs à une vision politique de la lutte contre les discriminations. Les arguments en faveur du CV anonyme sont sous-tendus par une politique rigoureuse d'égalité de traitement. En revanche les opposants à la mise en place du CV anonyme arguent qu'il est nécessaire de valoriser les différentes caractéristiques d'une candidature dans un CV, et notamment celles se rapportant à l'origine ethnique et raciale, afin de mener des actions positives.

Le CV anonyme doit s'inscrire dans une politique générale de lutte contre les discriminations

Selon *A Compétence Egale*, le CV anonyme doit être porté par une politique volontariste, un engagement collectif de non discrimination et des actions de formation et de communication auprès des recruteurs.

A Compétence Egale considère également que la mise en place du CV anonyme reste un des outils possibles de lutte contre les discriminations, *mais que son application impliquerait des modifications conséquentes dans les organisations et les façons de travailler des recruteurs sans apporter, à lui seul, une garantie absolue de non-discrimination.*

Afin de lutter encore plus efficacement contre les discriminations à l'embauche, *A Compétence Egale* innove et demande une normalisation du CV par voie légale ou de décret visant à interdire certaines mentions dans le CV

Afin de protéger le candidat, *A Compétence Egale* demande d'interdire par voie légale ou décret certaines informations dans le CV à la « source » par le candidat lui-même ou la candidate.

« Le CV normalisé » ne comporterait pas les informations suivantes :

- l'âge,
- la date de naissance,
- la photographie,
- la situation de famille,
- la nationalité,

En effet, pour *A Compétence Egale*, seule la compétence doit être prise en compte dans un dispositif de sélection de personnel et ces informations risquent d'induire une discrimination consciente ou inconsciente. Un tel dispositif permettrait une mise en application simple et des résultats rapides. De plus, interdire ces informations serait un message fort en direction des candidat-e-s qui, parfois à tort, pensent qu'il faut faire mention de ces informations. Trop de recruteurs questionnent encore les candidat-e-s sur ces thématiques, arguant notamment que ces informations figurent volontairement sur le CV. Ainsi, cette mesure contribuera à faire évoluer les pratiques de recrutement en France.

L'avantage de cette démarche est qu'elle peut être généralisée à l'ensemble des opérations (Tri de CV en réponse à une annonce, CV déposé sur CVthèques, base de candidats en entreprise ou en cabinet...).

Dans le cas de la non-observation de cette obligation par le-a candidat-e, *A Compétence Egale* préconise que l'entreprise ou le cabinet devra mettre en œuvre les moyens nécessaires pour assurer à l'application de cette obligation (non prise en compte des informations proscrites). En cas de plainte de la part d'un candidat ou d'une candidate pour discrimination, l'entreprise devra être à même de prouver qu'elle respecte cette obligation.

1^{ère} partie : les résultats de l'enquête : la position des cabinets de recrutement sur le CV anonyme

CV anonyme : une position partagée de la part des cabinets de recrutement

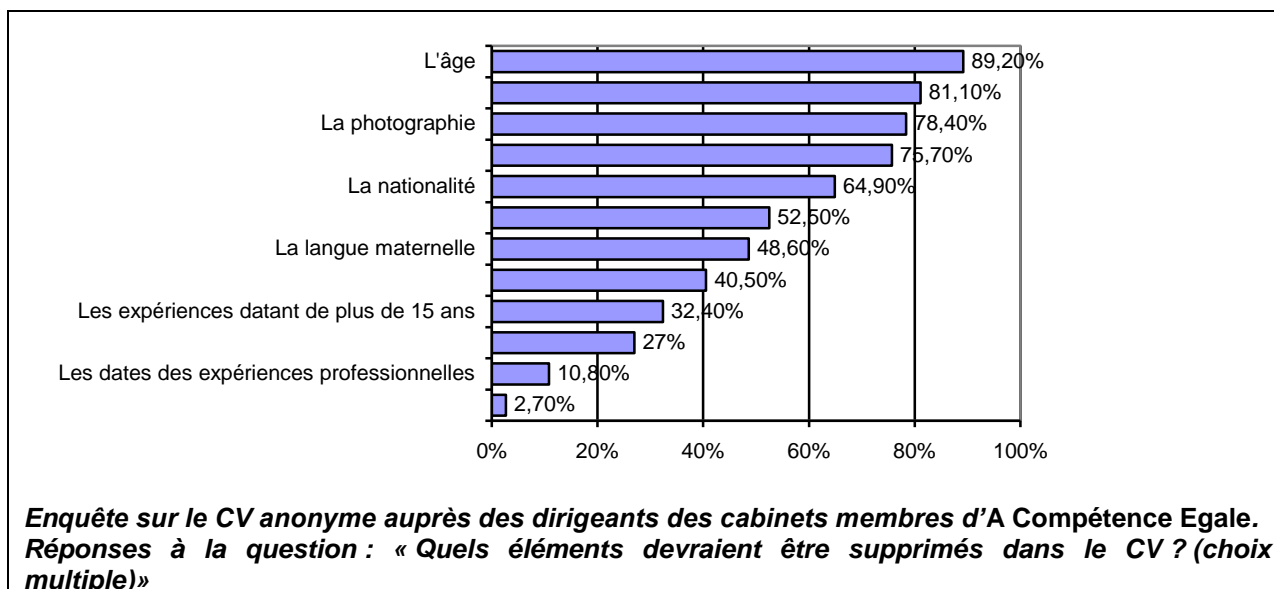
L'enquête sur le CV anonyme menée par A Compétence Egale révèle une position partagée parmi ses membres. En effet, 50 % sont favorables à la mise en place d'un tel outil et 50 % y sont opposés. 13 cabinets sur 40 sont prêts à expérimenter le CV anonyme au sein de leur cabinet dans le cadre de l'expérimentation mise en place sous la direction du cabinet de Yazid Sabeg, commissaire à la diversité et à l'égalité des chances.

Parmi les freins avancés à la mise en place du CV anonyme, la difficulté technique de mise en œuvre est d'abord évoquée (56 %) et le coût (44 %), mais c'est d'abord la demande de leurs clients qui pourrait les inciter à pratiquer le CV anonyme. Pour les cabinets favorables au CV anonyme, le dispositif d'anonymisation interviendrait à la fois lors du tri de CV par les consultants eux-mêmes et lors de la présentation des candidatures à l'entreprise cliente (50%).

Les cabinets de recrutement seraient favorables à l'interdiction de certaines informations dans le CV

Au-delà du débat sur le CV anonyme, l'enquête révèle un large consensus sur les mentions qui pourraient être interdites dans un CV.

- l'âge,
- la date de naissance,
- la photographie,
- la situation de famille,
- la nationalité,
- le sexe



2^{ème} partie : CV anonyme, quelle définition et quelles modalités ?

CV anonyme : une expression confuse

En premier lieu, il convient de souligner le caractère impropre de l'expression « CV anonyme ». En effet, celle-ci laisse supposer que le dispositif vise à neutraliser uniquement le nom du candidat, afin de prévenir la discrimination fondée sur l'origine vraie ou supposée du candidat ou de la candidate. Or, les expérimentations menées jusqu'alors par les entreprises ou intermédiaires de l'emploi étendent le dispositif à la neutralisation d'autres éléments de discrimination que le nom tels que le sexe, la situation de famille, l'âge ou l'apparence physique (en supprimant la photographie).

Les champs de la neutralisation

A *Compétence Egale* propose la définition suivante du CV anonyme :

Un CV anonyme est un « CV classique » qui ne comporte aucune information ou éléments pouvant, le cas échéant, conduire (directement ou indirectement) un-e recruteur-euse à écarter un candidat ou une candidate d'un dispositif de recrutement pour un motif discriminatoire. Sont donc écartés les éléments :

- photographie,
- nom,
- prénom,
- adresse,
- sexe,
- situation de famille,
- nationalité du-de la candidate,
- âge

Afin d'éviter les discriminations fondées sur l'âge, *A Compétence Egale* recommande en cas d'adoption du CV anonyme :

- de retirer les dates d'obtention de diplôme et de les transformer en périodes d'emploi,
- de se limiter au 6 dernières expériences *ou aux 10 dernières années.*

Certains partisans du CV anonyme suggèrent d'écartier du CV les activités extraprofessionnelles car elles traduisent l'origine sociale et peuvent entraîner une discrimination directe et indirecte, sauf à démontrer en quoi elles apportent des compétences en lien avec celles requises pour le poste.

Il est à noter que le CV est généralement accompagné d'une lettre de motivation. L'adoption du CV anonyme impose sa suppression.

L'absence de décret

L'utilisation du CV anonyme est prévue par la *loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances* et concerne les entreprises de plus de 50 salariés. Toutefois ce dispositif n'est actuellement pas obligatoire en France, faute de publication des décrets d'application : outre les sanctions qui n'ont pas été définies (en cas d'inapplication du CV anonyme), il conviendrait de préciser l'étendue de l'obligation : qu'en est-il des intermédiaires de l'emploi (Entreprises de Travail temporaire, cabinets de conseil en recrutement, Pôle emploi, sites emploi,...), des réseaux sociaux, des cabinets de recrutement par approche directe (« chasse de tête »), des entreprises de moins de 50 salariés ?

Des modalités d'anonymisation multiples

Pour les intermédiaires de l'emploi (notamment pour les cabinets de conseil en recrutement), les modalités de mise en œuvre sont nombreuses et interviennent aussi bien en amont du processus de sélection (avant la sélection des CV par le consultant) qu'en aval (présentation à l'entreprise cliente) et peuvent concerner différents opérateurs pour l'anonymisation (le candidat lui-même, un logiciel, le cabinet par opération manuelle).

Cinq modalités peuvent être identifiées :

- **Envoi de CV anonymes par les candidats eux-mêmes aux cabinets de recrutement**

La standardisation réalisée en amont par le candidat ou la candidate peut s'avérer difficilement faisable (manque de connaissance des droits et de la loi).

- **Anonymisation des CV lors du dépôt de candidature par les candidats ou candidates:**

- soit par un logiciel transformant les CV,
- soit dans le cadre d'une saisie du CV sur un formulaire,

Ce dispositif vise à limiter le risque d'impacts des éventuels stéréotypes des consultants ou consultants sur le tri ce CV. Une fois le-a candidat-e reçu-e par le consultant, l'anonymat est levé.

- **Transmission de CV anonymes par le cabinet de recrutement à l'entreprise cliente après la sélection de la part du consultant :**

- soit après réception de CV nominatifs et anonymisation des CV par le-la consultant-e,
- soit après un traitement anonyme par le-la consultante.

Ce dispositif vise à limiter les risques d'impact des éventuels stéréotypes des entreprises clientes sur la lecture des CV envoyés par le-la consultant-e.

Bien que cette étape semble plus utile quand les clients ne sont pas dans l'obligation contractuelle ou morale de recevoir tou-te-s les candidat-e-s sélectionné-e-s par le cabinet, elle pourrait aller dans le sens de la sensibilisation et de la formation des entreprises clientes.

L'anonymisation étant alors réalisée au cas par cas par le consultant ou la consultante, il n'existerait aucun obstacle technique à sa mise en œuvre.

Les deux expérimentations menées par deux membres d'A *Compétence Égale* révèlent une plus grande faisabilité technique de la modalité d'anonymisation des CV au moyen d'un logiciel à partir d'un questionnaire de candidature renseigné sur Internet par le candidat (expérimentation cvrifi@ble par Feature DDC).

En revanche, l'expérimentation menée par alain gavand consultants a montré les limites techniques d'une anonymisation automatique au moyen d'un logiciel à partir de CV classiques transmis par les candidats (voir bilan des deux expérimentations en annexe).

3ème partie avantages et inconvénients du CV anonyme selon *A Compétence Egale*

A Compétence Egale a identifié les avantages et inconvénients aussi bien pour les candidat-e-s que pour les cabinets de recrutement. Les avantages et inconvénients concernent aussi bien des éléments :

- ergonomiques et techniques
- que relatifs à une vision politique de la lutte contre les discriminations.

Les arguments en faveur du CV anonyme sont sous-tendus par une politique d'égalité de traitement. En revanche les opposants à la mise en place du CV anonyme arguent qu'il est nécessaire de valoriser les différentes caractéristiques d'une candidature dans un CV, et notamment celles se rapportant à l'origine ethnique et raciale, afin de mener des actions positives. Si l'on considère l'action positive comme la mise en œuvre de politiques qui cherchent à compenser une discrimination effective, par la mise en place de mesures améliorant les opportunités d'accès à l'emploi des membres d'un groupe, discriminé par exemple en raison de son origine sociale ou raciale, la mise en place du CV anonyme est inopérante.

AVANTAGES

Le CV anonyme : un outil garantissant l'égalité de traitement

- *Une sélection sur la seule compétence*

Le traitement des CV ne s'effectue que sur l'analyse des compétences des candidat-es, éliminant ainsi les risques de discrimination, même volontaire ou inconsciente due à des considérations d'ordre personnel et n'étant pas pertinentes au regard des besoins du poste (âge, sexe, origine, photographie, adresse, etc.)

Ce point est extrêmement important, car la majorité des discriminations à l'embauche a lieu lors de l'analyse et du tri des CV.

La standardisation de présentation des dossiers de candidature est un atout supplémentaire pour éviter les discriminations. Tous les dossiers sont construits selon les mêmes critères correspondant aux compétences nécessaires pour la bonne tenue du poste.

- *La fin de l'autocensure pour les candidats*

De nombreuses personnes s'autocensurent, étant persuadées que leur âge, leur sexe ou leur origine sont des facteurs de rejet de leurs candidatures dès le tri des CV. Elles considèrent qu'elles n'ont aucune possibilité d'obtenir un entretien pour défendre leurs chances.

- *La diminution du risque de « clonage »*

Le candidat ou la candidate au parcours atypique – notamment les seniors - peuvent privilégier leurs expériences en adéquation avec le poste, de façon plus probante

dans un CV anonyme que dans un CV classique qui valorise, souvent, un parcours traditionnel.

- *La diminution du risque de fracture sociale*

D'un point de vue sociétal, il est clair que le CV anonyme permet à des populations "sensibles" de ne plus être (ou à tout le moins de ne plus le ressentir) dans une spirale de rejet systématique conduisant à s'auto censurer. Le risque majeur de discrimination est éliminé permettant à tous-tes de tenter leur chance à égalité de traitement ; seules leurs compétences faisant la différence.

Une meilleure efficacité du sourcing

Le CV anonyme facilite l'ouverture vers des populations au fort risque d'auto censure. Cela permet d'accroître le nombre, la diversité et la richesse des candidatures, ce qui est un avantage pour l'entreprise.

La sécurisation juridique des opérations de recrutement

Le CV anonyme constitue une vraie facilitation pour les cabinets de recrutement et également les consultant-es en supprimant tous les risques légaux et judiciaires liés à l'analyse des CV.

Des avantages ergonomiques pour le recruteur

- *Le confort de travail des recruteurs*

Les recruteur-euses peuvent se concentrer sur l'adéquation des compétences des candidats et des candidates avec celles requises pour le poste. Ils ne sont ni perturbé-es par leurs propres préjugés ou la crainte de mal faire, ni par d'éventuelles pressions des entreprises clientes.

- *Le gain de temps*

Une présentation standardisée génère un gain de temps dans le tri des CV en permettant de se concentrer uniquement sur l'adéquation besoins/compétences. Les recruteur-euses ne sélectionnent plus sur une présentation subjective, mais sur la base d'éléments factuels facilitant ainsi l'objectivité de leurs analyses. Cette approche contribue donc à une meilleure efficacité qui reste, in fine, l'objectif de tout recrutement.

INCONVENIENTS

Inconvénients relatifs à la vision de la lutte contre les discriminations

Le fait de demander à des candidat-e-s de masquer leur identité est révélateur d'un problème profond : la discrimination. Même si le CV anonyme contribue à lutter contre ce fléau, il ne suffira pas à l'éradiquer.

Si le CV anonyme permet de passer le premier « filtre », il ne fait que reporter la discrimination à l'entretien (ou la pré-qualification téléphonique) et peut même servir de « bonne conscience » vis à vis de pratiques discriminatoires ultérieures.

Les candidat-e-s les plus attaché-e-s à leur identité, leur singularité, voire leur originalité se sentent desservi-e-s par un CV anonyme,

Inconvénients méthodologiques

Le CV anonyme ne concerne que les recrutements réalisés par annonce et la généralisation de son utilisation induirait une différence de traitement dans les autres formes de sourcing particulièrement utilisés par les cabinets de recrutement (approche directe, CVthèque, sites emplois, réseau sociaux,...),

Le CV anonyme ne peut être efficace que si tous les acteurs du recrutement, sans exception, l'utilisent. Car il introduirait des différences de traitement entre les candidats.

Si l'anonymisation des CV est laissée au seul choix des candidat-e-s, seuls certains CV seraient rendus anonymes et pourraient paraître suspects par rapport aux CV nominatifs.

Inconvénients selon les modalités du CV anonyme

- *Inconvénients du CV rendu anonyme au moment de la candidature*
 - Ce dispositif limite les relations, en amont de l'entretien, à des échanges par mails cryptés ce qui rend complexe toute « pré-qualification » téléphonique et est susceptible d'entraîner une perte de temps mutuelle si l'entretien s'avérait finalement inutile. En effet, un échange téléphonique sans connaître l'identité du-de la candidat-e pourrait entraîner une rupture de l'obligation de confidentialité du cabinet – notamment en cas de contact avec un conjoint ou un collègue du-de la candidat-e.
 - Qu'il s'agisse d'un logiciel de transformation ou d'un masque de saisie, il existe un coût supplémentaire et une question liée à la compatibilité avec les logiciels en place et notamment la base de données.
- *Inconvénient du CV anonyme en cas d'anonymisation par logiciel*
 - Les logiciels existants ne peuvent prendre en charge tous les formats (pdf, éléments mis en arrière plan, images,...) ni tous les éléments modifiables (féminisation et périodes d'emploi notamment) et encore moins toutes les présentations de CV.
 - Ils ne peuvent pas tout corriger. Par exemple la mention « langue maternelle » (qui donne une information sur l'origine) n'est que

rarement transformée en mention « bilingue » (qui donne une information sur un niveau de maîtrise).

- *Inconvénient du CV anonyme en cas d'anonymisation grâce au formulaire de saisie*
 - Le fait de passer plus de cinq minutes à saisir des informations dans un formulaire peut entraîner un risque pour des candidat-e-s en poste et en recherche passive de renoncer à postuler.
 - Certains « champs libres » peuvent amener des candidat-e-s à indiquer des éléments à caractère discriminatoires les concernant.
- *Inconvénients du CV rendu anonyme au moment de l'envoi au client*
- Si le client travaille avec des cabinets lui envoyant des CV anonymes et d'autres des CV nominatifs, il existe un risque que le traitement entre les différents dossiers ne soit pas le même (et soit en défaveur des CV anonymes).

ANNEXES

Bilan de deux expérimentations menées chez alain gavand consultants et Feature DDC

- **Expérimentation n°1 : alain gavand consultants**

Expérimentation CV anonyme

Nom de la structure : alain gavand consultants

Secteur : Cabinet de conseil en recrutement, créé en 1987, 30 collaborateurs, intervient auprès de grands groupes dans le secteur de l'industrie et du service, membre de A Compétence Egale

Objectif: Garantir la non-discrimination lors du tri de CV

Public visé : Cadres

Historique/contexte de la mise en œuvre :

Le cabinet alain gavand consultants a souhaité expérimenter le CV anonyme dans le cadre d'une politique globale de lutte contre les discriminations en utilisant une solution logicielle.

Date de lancement:

Fin de l'année 2005

Description

L'anonymisation des CV était effectuée au moyen du logiciel Léa Desk, conçu par la société e-manation. Le logiciel Léa Desk permettait à l'assistant de transformer les CV en formulaires anonymisés. C'est l'assistant qui servait d'interface avec le recruteur (transmission du formulaire anonymisé et levée de l'anonymat).

Le consultant effectuait le tri de CV uniquement en fonction du parcours professionnel. Après une première sélection, il demandait à l'assistant la levée de l'anonymat soit pour compléter les informations du CV au moyen d'un entretien téléphonique, soit pour le convoquer en entretien.

Les mentions suivantes étaient ôtées

- Nom
- Prénom
- Adresse
- Numéro de téléphone
- Situation familiale
- E-mail
- Âge
- Genre
- Activité extra-professionnelles

Les expériences étaient transformées en durée (suppression des dates) et seules les six dernières expériences étaient conservées afin de ne pas désavantager les seniors.

Partenaire : éditeur de logiciel "e-manation"

Facteur de succès :

- Volonté forte du dirigeant
- Compte tenu du caractère innovant de la démarche, acceptation de la direction d'une moindre rentabilité (temps plus important)
- Partenariat avec e-manation
- Soutien par l'association SOS Racisme
- Intérêt et soutien des médias
- Expérimentation sur un périmètre de missions et non la totalité des missions afin de faire évoluer le dispositif

Bilan de l'expérimentation

Après 6 mois d'expérimentation, le cabinet a décidé de ne pas poursuivre la démarche en raison :

- Des difficultés techniques relatives à l'usage du logiciel qui nécessitait un développement important. En effet, l'anonymisation n'était pas parfaite car certaines mentions relatives au genre subsistaient (par les adjectifs, les participes passés). L'âge était difficilement neutralisé car il pouvait se déduire de la durée de l'expérience.
- Des difficultés organisationnelles (nécessité de passer par l'intermédiaire d'un assistant pour l'anonymisation et la levée de l'anonymat ce qui n'était plus compatible avec le nouveau système de gestion de candidature nouvellement acquis).
- Des difficultés ressenties par les consultant-e-s qui ont perçu l'expérimentation comme générant un manque de confiance dans leur travail.

Par ailleurs, la politique engagée, les moyens mis en œuvre par le cabinet notamment en matière de formation ainsi que la mobilisation des équipes sur cette problématique pouvaient laisser espérer que le processus de sélection était neutre. En mai 2007, un audit mené par l'Observatoire des discriminations à partir de la méthode du prénom a montré la neutralité du processus de recrutement au sein du cabinet. Cette étude démontrait qu'un ou une candidat-e ayant un prénom statistiquement discriminé avait autant de chances d'être reçu en entretien qu'un ou une candidat-e ayant un prénom statistiquement non discriminé.

Le bilan de l'expérimentation s'avère néanmoins positif par son caractère pédagogique dans la mesure où elle a contribué à sensibiliser plus encore les recruteurs et recruteuses au risque de discrimination.

- **Expérimentation n°2 : Feature DDC**

Présentation Cvrifi@ble, process de recrutement par dossier anonyme

Principe

Cvrifi@ble est un process de recrutement en ligne garantissant efficacité et éthique. Efficacité grâce à un système de dossier remplaçant avantageusement les CV. Éthique grâce à une anonymisation totale, supprimant tout risque de discrimination au stade du tri de cv.

Objectifs

Trouver les meilleur-e-s candidat-e-s pour le poste recherché, en basant la sélection sur les compétences seules, tout en favorisant l'égalité des chances pour tous les candidats et candidates.

Historique

Le site Cvrifi@ble a été lancé en 2006, avec l'anonymisation comme option. En 2008, l'anonymisation est devenue la seule règle de gestion du site.

Principes

Le sourcing se fait par annonce (tous medias), sur laquelle est indiquée une adresse Internet qui renvoie le candidat ou la candidate sur un espace dédié sur le site Cvrifi@ble.

Le candidat ou la candidate, informé-e de l'anonymisation, remplit un dossier de candidature en deux parties :

- ⇒ **"Votre profil"** qui constitue une sorte de CV en plus complet où le-a candidat-e détaille sa formation et ses expériences professionnelles
- ⇒ **"Le Dossier d'adéquation"** où le-a candidat-e précise son degré d'adéquation au poste en répondant à des questions spécifiques sur le poste, basées sur les principaux critères professionnels
- ⇒ A l'analyse des réponses données, le recruteur fixe un rendez-vous pour un entretien au candidat ou à la candidate qui l'intéresse, toujours dans le respect de l'anonymat grâce à un cryptage des adresses mail.

Il n'est pas indispensable, pour le-a candidat-e de posséder une adresse mail personnelle, une fonctionnalité du site permet une mise en relation par un tiers de confiance.

Si le-a candidat-e doit indiquer des informations personnelles (nom, coordonnées) sur le site lors de son inscription, celles-ci ne servent qu'à la mise en relation par un tiers de confiance. Elles ne sont en aucun cas diffusées auprès des recruteurs.

Sont anonymisées les mentions suivantes :

Prénom, nom, âge, sexe, adresse courrier, adresse mail, numéros de téléphone fixe et portable et fax, situation familiale, dates d'obtention des diplômes, pas de nécessité d'indiquer les expériences professionnelles au-delà de 15 ans, les activités extra professionnelles sauf à mentionner aussi leurs apports en compétences.

Des conseils sont donnés sur le site pour éviter de fournir des indications personnelles. La version actuelle est axée "cadre" ; une version simplifiée "non cadre" est à l'étude.

Schéma d'utilisation

Les Recruteurs	Les candidat-e-s
<p>A. Prépare sur son module administrateur, la présentation de la société et du poste, ainsi que les questions du dossier d'adéquation avec les critères déterminants du poste</p> <p>B. Est informé de la réponse par un mail d'alerte</p> <p>C. Prend connaissance des dossiers d'adéquation</p> <p>D. Analyse les différents dossiers reçus</p> <p>E. Donne une suite :</p> <p>⇒ Réponse négative, par mail automatisé</p> <p>⇒ Proposition d'entretien, par mail automatisé</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se connectent sur la page de l'annonce sur Cvrifi@ble, grâce au lien Internet 2. Prennent connaissance de la présentation de la société et des informations complémentaires sur le poste 3. Répondent au dossier d'adéquation 4. Disposent de 8 jours pour finaliser leurs réponses, avec un accès personnel et illimité durant ce délai 5. Valident leurs réponses une fois le dossier complété 6. Répondent favorablement (ou peuvent proposer un autre RV) par mail anonymisé

Quelques précisions additionnelles



La partie "Votre profil" ne se remplit qu'une seule fois ; le-a candidat-e peut ainsi répondre à plusieurs annonces en ne répondant ensuite qu'aux dossiers d'adéquation spécifiques. Un système de recherche par mots clefs permet de sélectionner des annonces ou des candidat-e-s.

Bilan de l'utilisation de Cvrifi@ble chez Feature DDC

En moyenne une offre d'emploi sur Cvrifi@ble génère 15 à 20 dossiers complets.

En moyenne 3 à 5 candidat-e-s sont rencontré-e-s.

2 à 3 candidat-e-s sont présenté-e-s au client qui a obligation de les recevoir.

De l'avis des candidat-e-s, remplir le dossier est long, parfois rébarbatif (même si ils-elles bénéficient d'un délai de huit jours pour le finaliser), mais en revanche permet de vraiment réfléchir sur son adéquation au poste et de faire un vrai point sur son projet. Cette démarche permet également de prouver sa motivation.

L'anonymisation paraît "naturelle", ne pose aucun problème particulier et donne une bonne image et du cabinet et du client.

De plus en plus de candidat-e-s demandent d'ailleurs la mise en relation par un tiers de confiance, afin d'être certain de la validité de l'entretien proposé.

L'avis de l'entreprise cliente est, bien évidemment, fonction de la qualité professionnelle des personnes présentées.

La principale question est de savoir si le fait de remplir un dossier n'est pas un frein pour certain-e-s bon-ne-s candidat-e-s.

Le fait d'accepter l'anonymisation de la démarche de recrutement est un gage de l'implication dans la recherche de compétences sans discrimination.

Présentation de l'association A COMPÉTENCE EGALE

Créée en mars 2006, l'association *A Compétence Egale* a pour vocation de lutter activement contre tout type de discrimination à l'embauche et d'assurer la promotion de l'égalité des chances et la diversité dans le conseil en recrutement.

La vocation principale de l'association *A Compétence Egale* est:

- D'assurer l'égalité des chances des candidats et des candidates lors du processus de recrutement,
- De promouvoir la diversité,
- D'agir auprès des entreprises clientes des cabinets de recrutement pour prévenir la discrimination à l'embauche et promouvoir l'égalité des chances,
- D'échanger sur les bonnes pratiques en matière d'égalité des chances au sein des cabinets de conseil en recrutement,
- D'être force de proposition auprès de la Profession de conseil en recrutement, du public, des médias et des Pouvoirs Publics.

A Compétence Egale au quotidien :

- Audit des méthodes et process de chacun des cabinets membres
- Formation des dirigeant-e-s, consultant-e-s et chargé-e-s de recherche
- Groupes de travail « seniors », « travailleurs handicapés », « approche directe chasse », « orientation sexuelle », « sourcing diversifié », « discrimination ethnico-raciale »...
- Réunions plénières mensuelles avec intervenants extérieurs (Halde, Cnil, Medef, Andrh, Le Cran, Afip, Observatoire des discriminations, IMS, chercheurs, sites emplois, éditeurs de tests, etc)

Publications :

- *Comment recruter sans discriminer*, mars 2007 ; 3^{ème} réédition en février 2009
- *Recrutement et Orientation sexuelle*, avril 2008
- *Cadres seniors- Recruter sans discriminer*, mars 2009

L'association rassemble aujourd'hui **40 cabinets de recrutement français qui représentent 750 consultants** dont Advancers Executive, Alain Gavand Consultants, Altaïde, Alternative Search, Arpège Consultant, Artec Search, Attitudes, Auréane Conseil, Catherine Fulda accompagnement RH, CCLD recrutement, Circular Search, Delime Executive Search, Diversity conseil, EHC, Elan IT, Feature DDC, Finepro, Forstaff, Futurestep, Hudson, Humanessence, James Partner, Lincoln Associés, Mac Allister, Mac Anders, Managing, Manpower Professional, Mediane Conseil, Michael Page International France, MT Partners, Opteamer, RH Performances, Robert Half, Robert Walters, RST Conseil, Taste , Sapiance RH, Search and Selection, Selexens, Theodore Search, Uptoo.

Contacts :

Alain Gavand, Président d'*A Compétence Egale* : 01 44 50 11 99 ; agavand@acompetenceegale.com
Virginie Allard, Déléguée générale : 06 13 60 30 12 ; vallard@acompetenceegale.com
Siège social : 8 rue du Faubourg Poissonnière, 75010 Paris - Bureau : 30 rue Montrosier, 92200 Neuilly Sur Seine