



Le *testing* de la chercheuse Marie-Anne Valfort a de quoi relancer le débat sur le CV anonyme, finalement enterré en mai dernier.

DISCRIMINATIONS Les CV de personnes de confessions musulmane ou juive sont plus pénalisés en France que ceux des Afro-Américains aux Etats-Unis.

Mieux vaut s'appeler Nathalie que Samira

« A qualification identique, Mohammed doit envoyer quatre fois plus de CV que Michel pour décrocher un entretien d'embauche. En France, la pénalité subie par les hommes musulmans pour l'accès à l'emploi est six fois supérieure à celle rencontrée par les Afro-Américains par rapport à leurs homologues blancs aux Etats-Unis », affirme Marie-Anne Valfort [1], enseignante-chercheuse à l'Ecole d'économie de Paris et à l'université Paris 1.

10,4 % des CV sont retenus

Avec le concours de l'Institut Montaigne [2], un *think tank* libéral, cette maître de conférences a réalisé un *testing* : en réponse à des offres d'emploi réelles en comptabilité, 6 231 CV fictifs ont été envoyés. La pratique religieuse – juive, musulmane ou catholique – des candidats a été induite par les prénoms (Esther, Dov, Mohammed, Samira, Michel et Nathalie), leur scolarité dans un collège confessionnel et leurs activités (encadrement de scouts catholiques, juifs ou musulmans)... Tous sont censés venir du Liban, avoir obtenu la nationalité française et décroché leur bac et un BTS dans l'Hexagone. Résultat : alors que le taux de convo-

cation à un entretien d'un catholique atteint 20,8 %, il n'est que de 15,8 % pour un juif et de 10,4 % pour un musulman. Même lorsque les CV des musulmans comportent des critères d'excellence, leur chance d'être contactés ne s'améliore pas (hormis pour les femmes). C'est en revanche le cas lorsqu'ils introduisent des éléments laïcs dans leur CV. La pratique de l'islam réveille chez les recruteurs des stéréotypes d'insubordination,

management

de prosélytisme, d'extrémisme et d'inégalités de traitement vis-à-vis des femmes, note la chercheuse.

Mais comment lutter contre cette discrimination ? La généralisation du CV anonyme a finalement été enterrée. Rendu obligatoire par une loi de 2006 (sans que les décrets ne soient jamais sortis), il est redevenu facultatif en août dernier dans le cadre de la loi sur le dialogue social. Son efficacité relative a été pointée par de nombreuses études [3]. Pour lutter contre les discriminations à l'embauche, le projet de loi baptisé « justice du XXI^e siècle » entend développer les actions de groupe (sur le modèle des *class actions* américaines). Mais il s'agit de sanctionner a posteriori des entreprises. Marie-Anne Valfort propose pour sa part une subvention à l'embauche pour les minorités visibles discriminées. Une piste « *qui n'engage que l'auteur* », a tenu à préciser l'Institut Montaigne.

Enfin, le Premier ministre a annoncé que le gouvernement allait lancer une campagne de *testings* en décembre pour identifier les pratiques discriminatoires dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. La restitution est attendue mi-2016. ■ Sandrine Foulon

[1] Voir sa tribune dans *Libération* (<https://ic.cx/44j3>).

[2] « Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité », disponible sur <https://ic.cx/44jW>

[3] « Evaluation du CV anonyme » (<https://ic.cx/44VF>) et rapport sur la lutte contre les discriminations en entreprise (<https://ic.cx/44jZ>).

en savoir plus <

> Les embarras des recruteurs, par Emmanuelle Marchal, EHESS, octobre 2015.

L'actualité des études

► **Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail a tendance à s'allonger.** Selon une étude de la Dares qui porte sur 2010, les Français mettent en moyenne 50 minutes pour se rendre au boulot et en revenir, soit 10 minutes de plus qu'en 1998. Et pour un tiers de la population (les Franciliens notamment), ce trajet dépasse les 60 minutes.

A consulter sur <https://ic.cx/449J>

► **Les smartphones et l'open space favorisent l'incivilité.** Lors d'un colloque organisé le 5 novembre dernier à l'Assemblée nationale, un sondage réalisé par le cabinet Eléas a révélé que 42 % des salariés interrogés se déclaraient fortement exposés aux incivilités au

travail. Et la moitié des sondés considèrent que les jeunes générations sont les plus « inciviles ». Même si, paradoxe, ces dernières se déclarent aussi les plus « sensibles » aux marques d'irrespect dans l'entreprise. Le dernier baromètre de l'Observatoire Actineo de la qualité de vie au bureau constate pour sa part que 6 actifs sur 10 affirment être perturbés par le bruit dans leur bureau. Le bureau individuel ne concerne plus que 34 % des sondés en 2015, contre 40 % en 2011. La proportion de bureaux de deux à quatre personnes baisse aussi de 38 % à 33 %.

A consulter sur <https://ic.cx/449f> et sur <https://ic.cx/449F>