



DOSSIER DE PRESSE

L'EXPERIMENTATION DU CV ANONYME

XAVIER DARCOS

Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville

ERIC BESSON

Ministre de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire

LAURENT WAUQUIEZ

Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi

YAZID SABEG

Commissaire à la Diversité et à l'Égalité des chances



PROGRAMME

17h00-17h05 : Mot d'accueil des participants par l'animateur de la journée, Alain GAVAND, A Compétence Egale.

17h05-17h10 : Discours Introductif sur l'expérimentation par Christian CHARPY, Directeur Général de Pôle emploi.

17h10-17h30 : Témoignage sur la pratique du Cv anonyme par le groupe Accor. Intervention de Patrick OLLIVIER –DG RH du Groupe Accor.

17h30-17h35 : Intervention de Yazid SABEG, Commissaire à la Diversité et à l'égalité des chances.

17h45-17h50 : Intervention de Xavier DARCOS, Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville

17h40-17h45 : Intervention de Eric BESSON, Ministre de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire

17h35-17h40 : Intervention de Laurent WAUQUIEZ, Secrétaire d'Etat chargé de l'emploi.

17h50-18h00 : Echanges avec la salle.

18h20 : Point presse.



LISTE DES ENTREPRISES PARTICIPANTES

- 1 ACCOR
- 2 ACSE
- 3 ALAIN GAVAND CONSULTANTS
- 4 ALDES
- 5 ALTERNATIVE SEARCH
- 6 ATTITUDES
- 7 AUREANE Conseil
- 8 AXA
- 9 BANQUE PALATINE
- 10 BERRY WOOD
- 11 BNP PARIBAS
- 12 BOUYGUES
- 13 CABINET AUGUSTE DEBOUZY
- 14 CAISSE DES DEPOTS
- 15 CAP GEMINI
- 16 CCLD RECRUTEMENT
- 17 COCA COLA
- 18 CS COMMUNICATION ET SYSTÈME
- 19 DASSAULT SYSTEMES
- 20 DUPONT DE NEMOURS France
- 21 EDF SUEZ
- 22 EIFFAGE
- 23 EURODISNEY SCA
- 24 FEATURE DDC
- 25 FINEPRO
- 26 FONCIERE DES REGIONS
- 27 FRANCE TELECOM
- 28 CASINO
- 29 HUMANESSENCE
- 30 IBM France
- 31 LA MONDIALE
- 32 LA POSTE
- 33 LAFARGE
- 34 L'OREAL
- 35 MEDIA POST
- 36 MICHAEL PAGE
- 37 MICHELIN
- 38 MUTUELLE BIEN VIEILLIR
- 39 POLE EMPLOI
- 40 PRESSINDEX
- 41 RATP
- 42 RH PERFORMANCES
- 43 SANOFI AVENTIS
- 44 SELEXENS
- 45 SNCF
- 46 SOGETI
- 47 TASTE
- 48 UNIFORMATION
- 49 TOTAL



SOMMAIRE

Préambule

- 1. Objectif de l'expérimentation**
- 2. Calendrier de l'expérimentation**
- 3. Descriptif de l'expérimentation**
- 4. Animation, pilotage et évaluation de l'expérimentation**

Annexes

- 1. Présentation des intermédiaires de l'emploi**
- 2. Glossaire**



PREAMBULE :

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 Xavier DARCOS, Eric BESSON, Laurent WAUQUIEZ 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 le 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.



L'expérimentation du CV anonyme

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 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
- Présélection 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 moyen et de résultat 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 chargé de 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'entretiens 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, adresse, 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 en statistique).

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

ANNEXES

Présentation des intermédiaires de l'emploi.



A Compétence Egale : une association engagée dans la lutte contre les discriminations dans le conseil en recrutement

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

Cet engagement se traduit par

- Un audit annuel des méthodes et process de chaque cabinet membre
- La formation des dirigeant-e-s, consultant-e-s et chargé-e-s de recherche
- Des commissions de travail « Seniors », « Travailleurs handicapés », « Orientation sexuelle », « minorités visibles », « égalité professionnelle », « approche directe », « Sourcing diversifié », « Problématique des réseaux sociaux et traitement des données personnelles »
- Des réunions plénières mensuelles avec des intervenants extérieurs (Halde, Cnil, Medef, Andrh, Le Cran, Afip, Observatoire des discriminations, IMS, chercheurs, sites emplois, éditeurs de tests, etc)
- La publication de guides (*Comment recruter sans discriminer*, mars 2007 ; 3ème réédition en janvier 2009 ; *Recrutement et Orientation sexuelle*, avril 2008. *Cadres seniors-Recruter sans discriminer*, mars 2009 ; *Recrutement et Handicap*, à paraître)

L'association rassemble aujourd'hui 40 cabinets de recrutement, 750 consultants et représente la moitié du marché français du conseil en recrutement : Advancers Executive, Alain Gavand Consultants, Altaïde, Alternative Search, Artec Search, Attitudes, Auréane Conseil, Caméléon 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, Managing, Manpower Professional, Mediane Conseil, Michael Page International France, MT Partners, Opteaman, RH Performances, Robert Half, Robert Walters, RST Conseil, Taste, Sapiance RH, Search and Selection, Selexens, Theodore Search, Uptoo.

Expérimentation CV anonyme : les motivations d'A Compétence Egale

A Compétence Egale a mis en place un groupe de travail afin de définir et présenter un rapport sur sa position sur le CV anonyme, en tant qu'intermédiaire de l'emploi. Ce rapport, remis à Yazid SABEG, Commissaire à la Diversité et à l'Egalité des Chances (juin 2009), s'appuie sur l'examen d'expérimentations réalisées par deux de ses membres et sur les résultats d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble de ses adhérents. Celle-ci révélait que 50% des membres de l'association étaient favorables au CV anonyme.

Selon *A Compétence Egale*, si le CV anonyme n'est pas l'unique moyen de lutter contre les discriminations et qu'il doit être associé à une formation et une sensibilisation de tous les acteurs de la chaîne du recrutement, cette méthode comporte de nombreux avantages. Elle sécurise la première étape de tri de CV (70% de la discrimination se produit lors de ce tri) et conduit à de nouveaux réflexes de la part du recruteur.

A Compétence Egale, fidèle à son approche pragmatique, a souhaité avec 12 de ses membres s'associer à une démarche à grande échelle, impliquant de nombreux acteurs du recrutement.

Contacts :

Alain Gavand, Président d'*A Compétence Egale* : + 33(0)1 44 50 11 99

Robert Moskovits, Chef de projet CV anonyme au sein d'*A Compétence Egale* + 33(0)1 42 83 26 64

Virginie Allard, Déléguée générale : + 33(0)1 58 56 59 00.

A Compétence Egale, siège social : 8 rue du Faubourg Poissonnière, 75010 Paris.
Bureau : 176 avenue Charles de Gaulle, 92200 Neuilly Sur

www.acompetenceegale.com

Adecco Experts

Adecco Experts, un intermédiaire de l'emploi engagé dans la lutte contre les discriminations

Adecco Experts, filiale du Groupe Adecco France, hérite directement de l'expérience et de l'engagement de plus de 10 ans de ce dernier pour la non-discrimination et l'égalité.

Dans le cadre de l'actuelle expérimentation du CV anonyme, et au-delà de la stricte application de la loi de 2006, Adecco Experts propose à ses clients deux méthodes d'anonymisation :

- un gabarit de CV centré sur les expériences et aptitudes professionnelles dont les données potentiellement discriminatoires ont été retirées,
- un modèle innovant de CV proposant une "Synthèse des compétences du candidat" accompagnée de "5 questions inhérentes au poste à pourvoir auxquelles le candidat aura répondu ».

Au-delà du simple CV, Adecco Experts assurera le bon fonctionnement des recrutements sous les conditions particulières de l'expérimentation du CV anonyme.

Adecco Experts, une offre sur mesure pour le marché des cadres et du middle management

Adecco Experts, lancé en janvier 2008 et dirigé par Christophe Catoir, est le spécialiste du travail temporaire et du recrutement sur le marché du middle management.

Adecco Experts a pour objectif de répondre à la demande du marché du middle management en apportant une offre de service « sur mesure » aux candidats et aux entreprises.

Son offre s'articule autour de quatre expertises : technologie de l'information, banque/finance, vente/marketing, ingénierie.

En proposant une offre de service sur mesure et en s'appuyant sur la puissance du Groupe Adecco France, n°1 des ressources humaines, Adecco Experts a développé une nouvelle façon d'exercer son métier en recrutant autrement :

- travail en totale transparence avec les candidats et les entreprises pour analyser plus finement les postes de travail et les compétences des candidats.
- le candidat placé au cœur du process avec une logique de services candidats gratuits.

Au-delà du simple recrutement, accompagnement des candidats dans leur parcours : conseils à l'entretien de recrutement et autoévaluation vidéo, parcours de formation e-learning, évaluation de la personnalité Assesfirst, informations sur les métiers et les

À propos du Groupe Adecco dans le Monde

Situé à Zurich (Suisse), le Groupe Adecco est le leader mondial des services en Ressources Humaines. Avec plus de 29 000 collaborateurs et plus de 5800 agences réparties dans plus de 60 pays à l'échelle mondiale, le Groupe Adecco offre une vaste gamme de services et fait le lien entre plus de 500 000 candidats et 100 000 entreprises chaque jour. Les services proposés s'étendent sur tous les domaines des ressources humaines : le travail temporaire, le placement permanent, l'externalisation, le consulting et la réinsertion. Le Groupe Adecco figure dans la liste des 500 plus grandes entreprises du monde (classement Forbes).

Adecco S. A. est enregistré en Suisse (ISIN: CH0012138605) et est coté à la bourse suisse (SIX Swiss Exchange (ADEN)) et Euronext France (ADE).



ADIA s'engage au quotidien dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances

ADIA, 4^{ème} réseau national d'agences d'emploi a mis l'évaluation des seules compétences au cœur de son savoir-faire. ADIA délègue chaque jour plus de 45 000 intérimaires et a placé 3000 personnes en CDD et CDI en 2008. C'est également le premier réseau de travail temporaire et de placement certifié ISO 9001 et V2000.

ADIA travaille à construire un statut à part entière pour ses salariés intérimaires, en réduisant tous les blocages du recrutement : lutte contre toutes les discriminations, intégration de personnes handicapées, insertion des seniors ou des jeunes éloignés de l'emploi, développement de la mixité...

Dans cet objectif, ADIA a développé des structures spécifiques pour assurer un service toujours plus innovant:

Pôle de psychologie appliquée

ADIA est le seul opérateur français à disposer d'un Pôle de psychologie appliquée. Ce service regroupe des psychologues du travail qui élaborent des outils de test et d'évaluation pertinents, fiables et répondant aux projets de recrutement de ses clients. Ils sont garants également, au travers de programmes de formation adaptés, de la maîtrise des méthodes de recrutement par l'ensemble des chargés de recrutement en agence.

Pôle dédié à la prévention et lutte contre les discriminations et promotion de la diversité

ADIA a toujours lutté activement contre les discriminations à l'embauche. Un pôle dédié à la prévention et à la lutte contre les discriminations a été créé dès 2000. La formation des recruteurs et la promotion d'actions de sensibilisation comptent parmi les actions mises en place par ADIA.

ADIA s'engage également à promouvoir la diversité des recrutements : intégration professionnelle des jeunes en difficulté, des personnes handicapées, des femmes sur des métiers traditionnellement masculins (industrie, BTP), des seniors ainsi que des solutions en matière d'insertion par l'activité économique (réseau d'intérim d'insertion Janus).

Une offre de recrutement spécifique : la Méthode ORA

La méthode de recrutement ORA (Offre de Recrutement Adia) s'appuie sur un diagnostic des compétences, basé sur les 5 dimensions suivantes :

1. Le savoir être
2. Le savoir faire
3. Les aptitudes
4. Le savoir être professionnel
5. La motivation

Cette méthode garantit une parfaite égalité de traitement à tous les candidats qui s'inscrivent chez ADIA.

Engagé depuis dix ans dans la lutte contre toute forme de discrimination, ADIA s'est donc naturellement associé à cette expérimentation du CV anonyme aux côtés de l'Etat.

Durant cette expérimentation, ADIA proposera à ses clients un modèle innovant de CV sous la forme de synthèse de compétences.

ADIA en quelques chiffres :

Activité travail
temporaire
45 000 salariés
intérimaires en mission
par jour en 2008

Effectif
1 600 collaborateurs
permanents en 2008

Activité
recrutement
3 000 personnes
placées en CDD
ou CDI en 2008

www.adia.fr

Adia fait partie du groupe Adecco, leader mondial des services en ressources humaines En France, le Groupe Adecco couvre tous les champs de l'emploi. Le placement de candidats intérimaires, cœur du métier, s'est enrichi de compétences spécifiques : conseil en recrutement et organisation, intérim spécialisé, recrutement de cadres, formation, gestion du capital humain, externalisation de services, en s'appuyant sur un ensemble de marques expertes dans leur domaine : Adecco, Adecco Médical, Adecco Experts, Adecco Parcours et Emploi, Adecco à domicile, Adia, Ajilon, Alexandre Tic, Altedia, Datavance, et Idées intérim.

Des informations complémentaires sont disponibles sur www.adia.fr

À propos du Groupe Adecco dans le Monde

Situé à Zurich (Suisse), le Groupe Adecco est le leader mondial des services en Ressources Humaines. Avec plus de 29 000 collaborateurs et plus de 5800 agences réparties dans plus de 60 pays à l'échelle mondiale, le Groupe Adecco offre une vaste gamme de services et fait le lien entre plus de 500 000 candidats et 100 000 entreprises chaque jour. Les services proposés s'étendent sur tous les domaines des ressources humaines : le travail temporaire, le placement permanent, l'externalisation, le consulting et la réinsertion. Le Groupe Adecco figure dans la liste des 500 plus grandes entreprises du monde (classement Forbes).

Adecco S. A. est enregistré en Suisse (ISIN: CH0012138605) et est coté à la bourse suisse (SIX Swiss Exchange (ADEN)) et Euronext France (ADE).



Un centre de ressource et d'innovation pour accompagner les entreprises dans leur politique Diversité

Créé en 1986 par Claude Bébéar, l'association **IMS-Entreprendre pour la Cité** fédère un réseau de plus de 200 entreprises, en les accompagnant dans leur **Engagement Sociétal** :

- promotion de la diversité et lutte contre les discriminations ;
- politiques d'insertion et d'accès à l'emploi des publics en difficulté ;
- mécénat et partenariats solidaires avec le monde associatif ;
- innovations en faveur des clients pauvres ou fragilisés ;
- soutien au développement socio-économique local...

Depuis 2002, IMS-Entreprendre pour la Cité est particulièrement actif sur les questions d'égalité des chances dans l'entreprise et de diversité, à travers l'activité de ses pôles « Promotion de la diversité » et « Entreprises & Quartiers».

L'association héberge également le Secrétariat général de la Charte de la diversité, charte lancée en octobre 2004 par Claude Bébéar et Yazid Sabeg.

www.imsentreprendre.com



Manpower, Créateur de Solutions pour l'Emploi

⇒ Manpower France en bref

✓ **Manpower France est un Créateur de Solutions pour l'Emploi** (travail temporaire, recrutement permanent, formation, accompagnement et conseil) avec un chiffre d'affaires de 4,7 milliards d'euros en 2008. Organisé sous la forme d'un réseau de 842 bureaux regroupés en 615 Agences Mono- et Multi-sites d'emploi, Manpower France intervient pour plus de 90 000 clients (PME-PMI, grandes entreprises françaises et internationales), que ce soit dans le secteur industriel, le BTP, le transport et la logistique ou les activités de services. Certifié ISO 9001, Manpower France et ses filiales emploient 4 400 collaborateurs permanents. www.manpower.fr

✓ **Depuis la Loi Borloo de janvier 2005**, Manpower n'est plus uniquement une entreprise de travail temporaire mais est en mesure de proposer, aujourd'hui, à toutes les entreprises comme à tous les candidats, son savoir-faire « **recrutement permanent** » (CDD et CDI).

✓ **Fort de ses cinq savoir-faire** (travail temporaire, recrutement permanent, formation, accompagnement et conseil), Manpower se positionne désormais comme un « **Créateur de Solutions pour l'Emploi** » pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et pour tous les candidats, quels que soient leur âge, leur parcours et leurs qualifications.

⇒ Manpower France et ses différentes entités

En 2008, pour faire face aux besoins d'un marché de l'emploi en pleine mutation, Manpower France a lancé trois nouvelles entités : « **Manpower Egalité des Chances** », « **Manpower Nouvelles Compétences** », et « **Manpower Professional** ». En 2009, Manpower France lance « **Manpower Business Solutions** » et crée la « **Fondation d'entreprise Manpower pour l'Emploi** » qui a vocation à regrouper l'ensemble des actions de mécénat de l'entreprise.

→ Manpower Egalité des Chances

Manpower Egalité des Chances accompagne vers l'emploi toute personne qui en est éloignée (bénéficiaires du RSA, chômeurs de longue durée, ...), ou victime de discriminations, qui lui est confiée par le Service Public de l'Emploi.

→ Manpower Nouvelles Compétences

Manpower Nouvelles Compétences propose une offre de formations destinée au personnel permanent des entreprises autour de deux thèmes : le savoir-être dans l'entreprise et l'intégration dans l'entreprise.

→ Manpower Professional

Manpower Professional est un cabinet de chasse de têtes dédié aux cadres supérieurs, avec au moins cinq années d'expérience, sur les métiers de la banque, de la finance, des assurances, du commercial, du marketing, de l'ingénierie et de l'informatique, et dont les revenus sont compris entre 50 et 100 KE par an.

→ Manpower Business Solutions

Manpower Business Solutions est une activité au service des entreprises qui ont un besoin de transformation ou d'externalisation d'une partie de leurs ressources humaines. Cette activité existe déjà dans certains pays où Manpower est présent.

Manpower France

Chiffres clés 2008

Manpower Business Solutions

Manpower Business Solutions est une activité au service des entreprises qui ont un besoin de transformation ou d'externalisation d'une partie de leurs ressources humaines. Cette activité existe déjà dans certains pays où Manpower est présent.

1957

4,7 milliards d'euros

Environ 1/3 du CA du Groupe

La France est le 1^{er} marché de Manpower

4 700 collaborateurs permanents

Un réseau reconfiguré autour des nouvelles attentes des bassins d'emploi en France :

840 bureaux regroupés en

615 Agences Mono et Multi-sites d'Emploi

115 000 collaborateurs intérimaires en poste chaque jour

500 000 collaborateurs intérimaires détachés en 2008

2,9 millions de missions contractées en 2008

200 millions d'heures payées en 2008

400 consultants en recrutement dédiés en 2008

18 000 recrutements effectués en 2008

48 000 collaborateurs intérimaires formés en 2008

1,8 millions d'heures de formation dispensées en 2008

3 920 contrats en alternance gérés en 2008

90 000 clients (dont 60 000 PME-PMI)

+ d'1 million de candidatures disponibles

www.manpower.fr

8^e site emploi en France

1^{er} site parmi les sites des ETT

+ d'1,2 million de visites par mois

Iso 9001:2008, CEFRI, MASE



pôle emploi s'engage pour l'égalité des chances !

Dans une période de hausse du chômage, Pôle emploi continue de porter toute son attention vers les publics en difficultés. Son ambition reste de toujours mieux s'adapter aux profils des demandeurs pour un accompagnement efficace et personnalisé.

Pôle emploi, pilote opérationnel de l'expérimentation CV anonyme

C'est pourquoi Pôle emploi a saisi l'opportunité de l'expérimentation du CV anonyme pour analyser la pertinence et l'efficacité de cet outil dans les recrutements qui lui sont confiés. Cette période de 6 mois va permettre de tester cette offre de services, et surtout de vérifier les conditions dans lesquelles le CV anonyme est une réponse adéquate pour promouvoir la diversité dans les entreprises.

Ce dispositif sera déployé sur 13 sites afin de répondre aux sollicitations des entreprises qui ont d'ores et déjà déclaré leur volonté d'être partenaire de cette expérimentation. L'offre de service CV anonyme sera également proposée sur les départements concernés aux entreprises locales de plus de 50 salariés qui souhaitent tester le CV anonyme dans leurs processus de recrutements.

Pôle emploi, partenaire des entreprises pour recruter dans la diversité

Sensibiliser les entreprises à la diversité

Les conseillers Pôle emploi sont sur le terrain aux côtés des entreprises, pour faire que la diversité soit considérée comme un réel outil au service du dynamisme économique et culturel de l'entreprise. La relation de confiance des entreprises vis-à-vis de Pôle emploi a déjà permis d'obtenir des résultats très encourageants : notamment dans le cadre de la mobilisation des plans d'action gouvernementaux comme le plan senior ou l'engagement en faveur de l'emploi des jeunes des quartiers. Pôle emploi est aussi partenaire de nombreuses initiatives locales ou nationales comme le train pour l'emploi et l'égalité des chances qui permet d'aller au devant des candidats au travers de la France pour être aux côtés des entreprises dans leurs recrutements dans la diversité.

Faire évoluer les méthodes de recrutement

Les méthodes de recrutement sont appelées à évoluer. Par exemple, la méthode de recrutement par simulation, initiée par Pôle emploi, a obtenu le label de l'année européenne délivré par la Halde. En mettant le candidat en situation et en lui faisant passer des tests d'aptitudes, elle permet d'évaluer ses capacités en vue d'un métier donné mais sans se baser sur son parcours, ou ses diplômes. Pôle emploi développe aussi des outils pour diagnostiquer le besoin des entreprises et présélectionner les candidats avec, par exemple, l'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement. Il s'attache aussi à suivre l'intégration du salarié dans l'entreprise.

Pôle emploi a aussi mis en place l'Agence 3D (pour Diplôme, Diversité et Dynamisme), une plateforme nationale qui s'adresse aux jeunes des quartiers, diplômés d'un bac +3 ou davantage.

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 1^{er} 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 5 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'Égalité
- 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