



60 secondes pour convaincre

RAPPORT D'ÉVALUATION

E.CAMPOY, G.GALINDO,

O.MARCISET, J.TIXIER

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative
Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95 avenue de France – 75650 Paris cedex 13
www.jeunes.gouv.fr/experimentation-jeunesse



INTRODUCTION

Cette évaluation a été financée par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n°223 lancé en 2011 par le Ministère chargé de la jeunesse.

Le fonds d'expérimentation est destiné à favoriser la réussite scolaire des élèves et améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de vingt-cinq ans. Il a pour ambition de tester de nouvelles politiques de jeunesse grâce à la méthodologie de l'expérimentation sociale. A cette fin, il impulse et soutient des initiatives innovantes, sur différents territoires et selon des modalités variables et rigoureusement évaluées. Les conclusions des évaluations externes guideront les réflexions nationales et locales sur de possibles généralisations ou extensions de dispositifs à d'autres territoires.

Les résultats de cette étude n'engagent que leurs auteurs, et ne sauraient en aucun cas engager le Ministère.

Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et de la vie associative
Secrétariat d'État chargé de la jeunesse et de la vie associative
Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13
Téléphone : 01 40 45 93 22
<http://www.experimentationsociale.fr>

Pour plus d'informations sur le déroulement du projet, vous pouvez consulter sur le site www.experimentationsociale.fr la note de restitution finale soumise au FEJ par le porteur de projet .



Projet : 60 secondes pour convaincre

Sous-titre : Le CV Vidéo comme outil de lutte contre les discriminations à l'embauche

Structure porteuse du projet

Athina MARMORAT : chargée de mission CVV au sein de Mozaik RH
Juliette PREVOST-RUFFINI : chargée de projet au sein de Mozaik RH

Structure porteuse de l'évaluation

Eric CAMPOY, Maître de Conférences, Université Paris-Dauphine, DRM
Géraldine GALINDO, Maître de Conférences, Université Paris-Sud, PESOR
Olivier MARCISSET, Enseignant vacataire, Université Paris XIII
Julie TIXIER Maître de Conférences, Université Paris-Est, IRG

Durée d'expérimentation : début mai 2010 – fin août 2011

Date de remise du rapport d'évaluation : juin 2012



RÉSUMÉ (UNE PAGE MAXIMUM)

Les discriminations à l'embauche sont depuis quelques années l'objet de toutes les attentions et attestées par différentes études et rapports. Le CV anonyme a tout d'abord été considéré comme un outil clef de lutte contre ces discriminations. Son caractère non contraignant depuis 2006, a renforcé les débats à son sujet. Partant du constat réalisé en septembre 2009 par Opinionway pour Mozaik RH sur l'employabilité des jeunes issus de quartiers populaires et sur les préjugés liés, un dispositif innovant a été mis en place pour mettre en avant une population fréquemment discriminée. L'idée développée par Mozaik RH découle de l'échec du CV anonyme pour réduire les discriminations à l'embauche des jeunes des quartiers populaires et de la persévérance des préjugés à leur rencontre. Ainsi, la proposition du CVV (CV Vidéo) pour les jeunes issus des quartiers populaires leur donne la possibilité, avant un éventuel entretien, de donner des indications explicites sur leurs compétences et pour aller au-delà des apparences.

Pour mesurer les effets de l'expérimentation CVV, le dispositif mis en place a suivi 3 processus. L'objectif de l'expérimentation est de pouvoir comparer le délai de retour à l'emploi de candidats ayant réalisé un CVV à des candidats relativement semblables (formation et caractéristiques personnelles) en recherche d'emploi sans CVV.

1538 individus ont participé au projet. Compte tenu de l'évolution du dispositif et d'un certain nombre de contraintes, l'échantillon exploitable était de 747 individus, dont 405 CVV et 342 témoins.

Des entretiens téléphoniques ont été menés par une enquêtrice afin de mieux comprendre pourquoi les candidats n'ont parfois pas utilisé les CVV.

En conclusion, le test des hypothèses et les résultats statistiques associés nous montrent que le CVV seul ne représente pas un outil permettant de réduire de manière significative le temps de recherche d'un emploi. En revanche, le travail de préparation et d'accompagnement préalable au tournage de CVV (comment se présenter en 1 minute) représente un atout pour les candidats et permet de réduire significativement le temps de recherche (environ 1,5 mois en moins).

Le CVV semble plus adapté à une population spécifique :

- pour les métiers liés à l'image, les métiers du web et la communication,
- pour les postes opérationnels,
- pour les femmes,
- pour les migrants.

Le CVV représente en parallèle un outil de lobbying au sein des médias et notamment d'internet. Tous les jours de nouveaux CVV font leur apparition sur le web. Ces CVV sont le plus souvent orientés pour des emplois dans le domaine de l'image et de la communication. Toutefois, l'action de Mozaik RH a su faire parler du problème de discrimination à l'embauche et des difficultés de candidats issus de la diversité et de ZUS.



NOTE DE SYNTHÈSE (6 PAGES MAXIMUM)

Partant du constat réalisé en septembre 2009 par Opinionway pour Mozaik RH sur l'employabilité des jeunes issus de quartiers populaires et sur les préjugés liés, un dispositif innovant a été mis en place pour mettre en avant une population fréquemment discriminée. L'idée développée par Mozaik RH découle de l'échec du CV anonyme pour réduire les discriminations à l'embauche des jeunes des quartiers populaires et de la persévérance des préjugés à leur encontre. Ainsi, la proposition du CVV pour les jeunes issus des quartiers populaires leur donne la possibilité, avant un éventuel entretien, de donner des indications explicites sur leurs compétences et pour aller au-delà des apparences.

Pour mesurer les effets de l'expérimentation CVV, le dispositif mis en place a suivi 3 processus. L'objectif de l'expérimentation est de pouvoir comparer le délai de retour à l'emploi de candidats ayant réalisé un CVV à des candidats relativement semblables (formation et caractéristiques personnelles) en recherche d'emploi sans CVV.

METHODOLOGIE

Dispositif quantitatif

1538 individus ont participé au projet. Compte tenu de l'évolution du dispositif, nous avons décidé de ne pas prendre en compte les 188 individus qui ne faisaient pas partie à proprement parler de l'expérimentation et de les 394 qui n'ont pas fait l'objet d'une randomisation (attribution au hasard pour un groupe donné à un moment donné du statut de CVV pour la moitié d'entre eux et du statut de témoin pour l'autre moitié). Sur les 956 individus restants, 40 randomisés n'ont jamais pu être recontactés et ont été supprimés de l'expérimentation (après 12 tentatives de contact) et 169 inscrits pour tourner un CVV se sont désistés et n'ont plus donné signe de vie. Cela fait donc un échantillon exploitable de 747 individus, 405 CVV et 342 témoins.

	Randomisés	Non Randomisés	Hors expérimentation	Total
Témoins	342	91		433
CVV	405		132	537
Désistés	169	99	56	324
Cibles	40	176		216
Refus		28		28
Total	956	394	188	1538

Dispositif qualitatif complémentaire

Des entretiens téléphoniques ont été menés par une enquêtrice auprès de candidats n'ayant pas répondu au questionnaire. Ils nous ont permis de mieux comprendre pourquoi les candidats n'ont parfois pas utilisé les CVV. Certains candidats ont eu un usage différencié et adapté du CVV en fonction du poste recherché et des entreprises cibles. Ils ont alors intuitivement fait ressortir certaines des limites du CVV.

Tableau : Synthèse des résultats

Hypothèses		Validation ou invalidation	Résultats complémentaires
H1 : les personnes ayant réalisées un CVV trouvent du travail plus rapidement	H1.1. : La population CVV a un délai de retour à l'emploi inférieur à la population témoin	Résultat non significatif	
	H1.2 : Les personnes ayant suivi les ateliers d'accompagnement et de préparation au CVV trouvent plus rapidement du travail que ceux qui ont été orientés.	Résultat statistiquement significatif	Les pratiques d'accompagnement des candidats ont un effet important – La réduction du temps de recherche est d'environ 1,5 mois
	H1.3 : Les personnes ayant réalisé un CVV trouvent un CDI plus facilement (plutôt que CDD).	Résultat non significatif	
	H1.4 : Les personnes ayant bénéficié d'un accompagnement trouvent un CDI plus facilement (plutôt que CDD).	Résultat non significatif	
H2 : les CVV permettent aux candidats d'être plus facilement recrutés selon le contexte de l'emploi	H2.1. : Le CVV permet plus facilement d'être recruté pour des postes opérationnels que pour des postes fonctionnels	Résultat significatif uniquement pour les CVV (non significatif pour les témoins)	Le CVV favorise les candidats cherchant un poste opérationnel plutôt que fonctionnel.
	H2.2. : Le CVV joue un rôle positif dans les secteurs liés à l'image, les métiers du web et à	Résultat à la limite de la significativité (faible sous-échantillon : 39)	Le CVV aide plus les candidats des métiers liés à l'image, le web et la communication

	la communication	individus)	
H3 : le CVV peut jouer un rôle de révélateur des discriminations existantes dans tout processus de recrutement	H3.1 : Le CVV permet de supprimer la discrimination entre hommes et femmes	Résultat significatif pour les CVV (non significatif pour les témoins)	Le CVV supprime la différence entre les hommes et les femmes qui existe bien dans le groupe témoin
	H3.2. : Le CVV permet de supprimer la discrimination entre migrants et non migrants	Résultat significatif pour les CVV (non significatif pour les témoins)	Le CVV supprime la différence entre migrants et non migrants qui existe bien dans le groupe témoin
	H3.3. : Le CVV permet de supprimer la discrimination entre handicapés et non handicapés	Non testé : pas d'échantillon suffisant	
	H3.4. : Le CVV permet de supprimer la discrimination entre plus jeunes (- 30 ans) et les moins jeunes (+ 30 ans)	Hypothèse invalidée	Le CVV ne permet pas de réduire la différence entre les + de 30 ans et les – de 30 ans. Ces derniers trouvent toujours plus rapidement un emploi que les + de 30 ans.
	H3.4. : Le CVV permet de supprimer la discrimination entre plus jeunes (- 30 ans) et les moins jeunes (+ 30 ans)	Hypothèse invalidée	Le CVV ne permet pas de réduire la différence entre les + de 30 ans et les – de 30 ans. Ces derniers trouvent toujours plus rapidement un emploi que les + de 30 ans.

Plusieurs limites peuvent être soulignées, inhérentes au caractère innovant de cette recherche, sur ce nouvel outil et ses effets.

- **Les limites méthodologiques** : Cette étude est selon nous une première étape, exploratoire, pour aller ensuite vers une expérimentation du CVV. Deux pistes sont envisagées à l'issue de ces premiers résultats :

- o Des entretiens précis pourraient être conduits auprès d'entreprises

Le point de vue du DRH doit

être au cœur de la démarche.

- Un nouveau recueil de données pourrait être effectué, en ciblant en amont quelques candidats et entreprises. Il s'agirait de préciser certaines informations, notamment sur les entreprises réceptrices, sur les candidats et sur le processus. Il serait par exemple pertinent de tester le nombre d'entretien obtenu par le candidat grâce à ce dispositif, et le temps d'obtention de ces entretiens.
- **Les limites technologiques :**
 - du point de vue des recruteurs : les DRH actuellement n'utilisent pas les liens vers les CVV lorsqu'ils en reçoivent (témoignages des recruteurs en apprentissage). Les CV sont imprimés et consultés sur support papier. Les DRH ne prennent pas le temps d'aller sur internet (sans compter les problèmes de conversion ...). Le temps de traitement d'un CV lors de candidature spontanée est inférieur à 1 minute pour la plupart des DRH (retour des étudiants – recruteurs). Le changement de support pour le DRH implique une manipulation qu'il est rarement enclin à réaliser. Certains étudiants en apprentissage en recrutement ont pu témoigner avoir reçu quelques CVV et/ou CV doyoubuzz mais aucun n'a pris le temps de le consulter sur internet.
 - du point de vue des candidats : l'élaboration d'un CVV suppose des moyens techniques et financiers pour obtenir un résultat différenciant que les candidats n'ont pas nécessairement. Aujourd'hui, un grand nombre de CVV artisanaux fleurissent sur internet au risque de donner une image négative du candidat. La course à la créativité ne produit pas toujours des résultats positifs.

Ces limites représentent donc autant de perspectives d'approfondissement de cette étude. Il s'agit en résumé de renverser le point de vue. L'outil actuel a en effet été pensé uniquement du point de vue du candidat et non pas du point de vue des DRH, de leurs besoins et des process RH existants. L'efficacité du CVV nécessite en effet de préciser avant tout qui cet outil pourrait concerner et selon quelles modalités.

Une autre piste pour Mozaïk RH pourrait d'utiliser en interne le CVV comme outil d'évaluation, afin d'analyser la progression des candidats au cours de la session de préparation à l'entretien de recrutement (une sorte donc de test d'entretien).

CONCLUSION GENERALE

Le CVV seul ne représente pas un outil permettant de réduire de manière significative le temps de recherche d'un emploi. En revanche, le travail de préparation et

d'accompagnement préalable au tournage de CVV (comment se présenter en 1 minute) représente un atout pour les candidats et permet de réduire significativement le temps de recherche (environ 1,5 mois en moins).

Le CVV semble plus adapté à une population spécifique :

- pour les métiers liés à l'image, les métiers du web et la communication,
- pour les postes opérationnels,
- pour les femmes,
- pour les migrants.

Le CVV représente en parallèle un outil de lobbying au sein des médias et notamment d'internet. Tous les jours de nouveaux CVV font leur apparition sur le web. Ces CVV sont le plus souvent orientés pour des emplois dans le domaine de l'image et de la communication. Toutefois, l'action de Mozaik RH a su faire parler du problème de discrimination à l'embauche et des difficultés de candidats issus de la diversité et de ZUS.



PLAN DU RAPPORT

1. INTRODUCTION GENERALE : LE CV VIDEO : UN OUTIL EMERGENT ET DISCUTE

1.1. Genèse du CV vidéo :

1.2. Le CV vidéo comme nouvel outil de lutte contre les discriminations :

2. L ENQUETE AU NIVEAU DE MOZAIK RH

2.1. Présentation de l'expérimentation

2.2. Présentation de l'équipe d'évaluation

2.3. Présentation de l'étude

3. LES HYPOTHESES DE L'ETUDE

3.1. Présentation des hypothèses

3.2. Un modèle sous-jacent à l'étude

4. METHODOLOGIE

4.1. Dispositif quantitatif

4.2. Dispositif qualitatif complémentaire

5. LES RESULTATS

5.1. Résultats de chacune des hypothèses

5.2. Etude qualitative : un éclairage complémentaire

6. LES PROLONGEMENTS

- limites méthodologiques
- limites technologiques

CONCLUSION GENERALE



1. INTRODUCTION GENERALE : LE CV VIDEO : UN OUTIL EMERGENT ET DISCUTE

Le CV vidéo est apparu à la fin des années 90 en France, après être apparu aux Etats-Unis au cours de la décennie précédente. Fruit de l'utilisation croissante des TIC, cette nouvelle forme de présentation d'une candidature permet de sortir caractère formel du CV, pour aller vers une forme innovante et surtout révélatrice de la personnalité de l'individu. Ce dernier doit, en deux minutes maximum, pouvoir se présenter face à la caméra (CV vidéo « traditionnel ») ou *via* un support média comme des animations vidéos ou des court-métrages (CV vidéo « créatif »). Passé l'effet de nouveauté, le CV vidéo est aujourd'hui questionné sur sa portée. Certains arguent de la possibilité du candidat de pouvoir donner une image positive et sortir des préjugés ; d'autres soulignent au contraire que cette forme de CV renforcerait au contraire les stéréotypes et comporterait des difficultés techniques qui réduiraient son utilisation.

Comme tout nouvel outil managérial, le CV vidéo renvoie à une question récurrente : est-ce simplement un effet de mode ou révolutionne-t-il les pratiques de recrutement ? Plus encore, dans la mesure où ce CV s'appuie sur l'image du candidat, est-il un outil efficace de lutte contre les discriminations ? Et de manière plus pragmatique, dans quelle mesure le CV Vidéo (CVV) favorise-t-il l'embauche d'un candidat ?

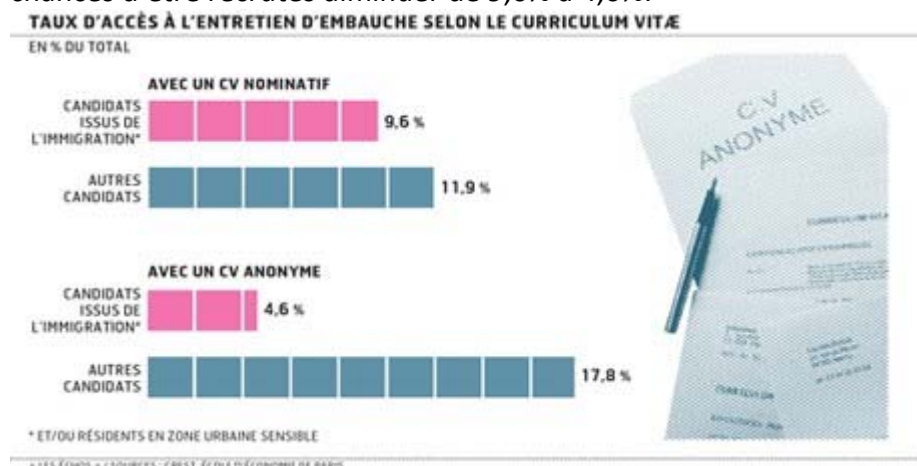
1.1. Genèse du CV vidéo :

Les premiers CV présentés sous forme de vidéos sur supports VHS sont apparus aux Etats-Unis dans les années 80. De façon naturelle, ces CV ne prendront plus d'ampleur que dans la foulée de la révolution Internet dix ans plus tard. Comme très souvent, il faudra attendre la fin des années 90 pour que les premiers CV vidéos apparaissent en France, portés par des sites spécialisés (par exemple Jobstratégies puis CVLive en 1999). La diffusion croissante des CV vidéos sur le Net *via* YouTube, des blogs et plus largement les réseaux sociaux, permet depuis quelques années d'accroître la notoriété de ce type d'outil dans le processus de recrutement. Le CV vidéo semble qui plus est à la portée de tous, *via* les taux d'équipement massifs en caméras et smartphones. Aucun chiffre précis n'existe sur le nombre et l'utilisation de cet outil. Seule des estimations reflètent l'émergence de cet outil dans le processus de recrutement : « *Le nombre de CV vidéo est donc en progression constante. Il y a quelques années, lorsque vous aviez une vidéo pour 200 CV traditionnels, aujourd'hui, vous en avez 5 pour 100* » (Gilles Dagorn, fondateur de Cvlive). La question est de savoir si la notoriété croissante de cet outil est synonyme d'efficacité, notamment en matière de discrimination.

1.2. Le CV vidéo comme nouvel outil de lutte contre les discriminations :

Les discriminations à l'embauche sont depuis quelques années l'objet de toutes les attentions et attestées par différentes études et rapports. Le CV anonyme a tout d'abord été considéré comme un outil clef de lutte contre ces discriminations. Son caractère non

contraignant depuis 2006¹, a renforcé les débats à son sujet. Certaines entreprises utilisant ce type de CV arguent d'une diversité accrue dans les nouveaux embauchés, tandis que ses détracteurs pointent le caractère différencié (en entretien) des discriminations que peuvent rencontrer les candidats. Une récente expérimentation conduite par le CREST et Pôle Emploi auprès d'entreprises volontaires apporte de nouveaux arguments en ce sens². Les candidats issus de l'immigration ou des zones urbaines sensibles voient avec le CV anonyme leurs chances d'être recrutés diminuer de 9,6% à 4,6%.



Selon les auteurs de cette étude, ce type de CV ne permettrait pas au recruteur de comprendre certains éléments du parcours du candidat, par exemple pourquoi il a suivi une formation courte et dans des établissements peu prestigieux. D'autre part, cette expérimentation conduite auprès d'entreprises volontaires et sensibles aux questions de discrimination, priveraient ces dernières d'un moyen de diversifier les profils de leurs candidats, tel qu'elles ont coutume souvent de le faire dans leur démarche volontariste. Les débats récurrents et les conclusions de cette étude tendent à abandonner l'idée de généralisation du CV anonyme.

Face au semi-échec de la dépersonnalisation du CV pour lutter contre les discriminations, il semble que l'on se tourne aujourd'hui vers une recherche de personnalisation *via* le CV vidéo. Dès 2006, l'ANPE a ainsi mis en place des ateliers d'élaboration de CV vidéos pour 160 candidates franciliennes, afin de lutter contre les discriminations qu'elles rencontrent et afin de promouvoir leur image. Plus récemment (mars 2012), la Fondation agir contre l'exclusion (FACE), a lancé un test auprès de 1 500 jeunes issus des quartiers prioritaires, en leur permettant de construire des CV vidéo de 45 secondes pour leur permettre de retrouver un emploi. Le CV vidéo se présente ainsi comme une alternative au CV anonyme en prenant une optique radicalement opposée. Reste donc maintenant à en appréhender ses implications. Comme tout processus nouveau, qui plus est censé lutter contre les discriminations, il est en effet l'objet d'avis contradictoires, comme le souligne le tableau suivant, florilège des arguments « pour » ou « contre » recensés dans les médias.

¹ Rappelons que le décret d'application de la loi pour l'égalité des chances (mars 2006) n'a à ce jour pas été pris.

² Behaghel L., Crépon B., Le Barbanchon T. « Evaluation de l'impact du CV anonyme », mars 2011, 94 p. <http://www.crest.fr/images/CVanonyme/rapport.pdf>

Arguments en faveur du CV vidéo	Arguments contre le CV vidéo
<ul style="list-style-type: none"> - Un outil pertinent dans certains contextes : Adapté à certains postes (développeurs, designers, communicants) et dans certains secteurs (pub, communication...). - La mise en avant des compétences : Donne une image du candidat, de ses capacités relationnelles et de communication. - Un moyen de s'expliquer : Permet de comprendre la cohérence du parcours du candidat, et d'expliquer certains points. Montre également sa motivation. 	<ul style="list-style-type: none"> - La technicité : Difficile à traiter pour le recruteur (long, compatibilité) - Un outil de communication : Souligne les capacités de communication des candidats, non pas leurs compétences (notamment savoirs). - Une « image du candidat » : Donne une impression (effet de primauté) au recruteur. Renvoie ainsi aux préjugés et stéréotypes de chaque recruteur. <i>Une enquête menée par Focus RH fin 2008, soulignaient que 58% des recruteurs craindraient que le CV vidéo favorise les accusations de discrimination. 88% des recruteurs n'y trouveraient pas d'intérêt, notamment à cause de présentations trop artificielles.</i>

Comme tout outil, le CV vidéo possède ainsi ses partisans et ses détracteurs. Des expérimentations permettront certainement d'abonder dans un sens plutôt que dans un autre, et également de préciser son utilisation. Face aux résultats décevants du CV anonyme, force est de constater l'intérêt des politiques sur ce sujet comme l'attestent ces déclarations récentes (mars 2012): *"On pensait que l'anonymat faciliterait la diversité et l'employabilité des jeunes des quartiers les plus populaires, alors que le CV vidéo permet justement de sortir de l'anonymat, je crois vraiment qu'il va jouer son rôle"* (Maurice Leroy, Ministre en charge de la Ville). *"Le CV vidéo c'est une démarche pionnière, ça se généralisera, c'est l'avenir"* (Xavier Bertrand, Ministre en charge de l'emploi).

2. L ENQUETE AU NIVEAU DE MOZAIK RH

2.1. Présentation de l'expérimentation

Partant du constat réalisé en septembre 2009 par Opinionway pour Mozaik RH sur l'employabilité des jeunes issus de quartiers populaires et sur les préjugés liés, un dispositif innovant a été mis en place pour mettre en avant une population fréquemment discriminée. L'idée développée par Mozaik RH découle de l'échec du CV anonyme pour réduire les discriminations à l'embauche des jeunes des quartiers populaires et de la persévérance des préjugés à leur encontre. Ainsi, la proposition du CVV pour les jeunes issus des quartiers populaires leur donne la possibilité, avant un éventuel entretien, de donner des indications explicites sur leurs compétences et pour aller au-delà des apparences.

2.2. Présentation de l'équipe d'évaluation

La participation des chercheurs à l'étude a été sollicitée par l'entreprise INTEO qui a mis en place un dispositif d'évaluation scientifique. INTEO a géré le déploiement de l'expérimentation. Pour cela, la base de donnée des candidats suivis a été subdivisée de la manière à distinguer l'échantillon qui a réalisé un CVV et un échantillon semblable en terme de caractéristiques personnelles (âge, sexe, origine, type de poste cherché) n'ayant pas réalisé de CVV. L'équipe de chercheurs a été composée dans un but de complémentarité en fonction des compétences et des spécialités de chacun.

- Eric Campoy est maître de conférences à l'Université Paris-Dauphine et chercheur au laboratoire DRM – CREPA. Il est spécialisé sur la gestion des ressources humaines et le traitement statistique. Il a notamment co-coordonné l'ouvrage de référence Méthodes d'équations structurelles avec P. Roussel et F. Durrieu en 2002, Ed. Economica et a publié sur le contrat psychologique entre autre.
- Géraldine Galindo est maître de conférences à l'Université Paris-Sud et chercheur au laboratoire du PESOR. Elle est spécialisée sur les problématiques de gestion de ressources humaines, notamment sur les questions de diversité. Elle travaille sur ce sujet, sur la gestion du fait religieux en entreprise. Elle a publié sur ce thème un article dans la *Revue Internationale de Psychosociologie* (avec J. Surply Novembre 2010) intitulé « Quelles régulations du fait religieux en entreprise ? », et un chapitre dans un ouvrage collectif coordonné par I. Barth *Management et Religion* (2012), intitulé « Vers un décryptage de la diversité des postures face à la religion en entreprise » (avec H. Zannad).
- Julie Tixier est maître de conférences à l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée et chercheur au laboratoire de l'IRG. Elle est spécialisée sur les problématiques d'innovation sociale et d'entrepreneuriat social et a publié sur ce thème dans la *Revue Internationale de Psychosociologie* (2012). Elle a également publié sur la thématique des pôles de compétitivité.
- Olivier Marciset est vacataire à l'Université Paris XIII, dans le Master II Conduite et évaluation de politiques publiques. Il est ingénieur de recherche en Biotechnologie de formation et a notamment publié en 2004 dans *Biotech et BioEngineering* « Multifactorial experimental design for optimizing transformation »

2.3. Présentation de l'étude

Pour mesurer les effets de l'expérimentation CVV, le dispositif mis en place a suivi 3 processus. L'objectif de l'expérimentation est de pouvoir comparer le délai de retour à l'emploi de candidats ayant réalisé un CVV à des candidats relativement semblables (formation et caractéristiques personnelles) en recherche d'emploi sans CVV.

Pour comprendre les effets du CVV du point de vue des entreprises, des interviews ont été réalisés par les étudiants du M2 ressources humaines de l'Université Paris-Est – Marne-la-Vallée ainsi que par les étudiants de l'IUT GEA option RH de l'IUT de Sceaux. Ces derniers ont réalisé des entretiens auprès de leur tuteur ou collègues au sein des grandes entreprises dans lesquelles les étudiants sont en apprentissage.

Ces entretiens nous fournissent des informations sur la perception par les entreprises du CVV et le degré de connaissance du CVV par les recruteurs. Ils donnent également des informations concrètes sur les leviers ou les freins du déploiement des CVV lors de recrutements potentiels.

3. LES HYPOTHESES DE L'ETUDE

3.1. Présentation des hypothèses

En France, l'article L1132-1 du Code du Travail rend la discrimination à l'embauche illégale. 18 critères sont explicitement reconnus comme potentiellement discriminatoires, parmi lesquels l'âge, le sexe, le handicap ou les convictions politiques et religieuses. Des enquêtes antérieures, *via* notamment des techniques de *testing*,³ ont démontré l'existence de discriminations plus ou moins marquées selon certains critères discriminatoires. Citons par exemple, l'Observatoire des discriminations piloté par J-F. Amadiou qui a construit en 2006 (en partenariat avec ADIA) le premier baromètre sur ce sujet, et a permis de souligner l'importance de l'âge, du patronyme, du handicap ou du sexe, comme motifs de discriminations⁴. La DARES, en 2008, à travers une campagne de testing a confirmé les discriminations rencontrées par les jeunes peu qualifiés selon leur origine⁵.

L'objet de cette étude est de s'interroger sur le rôle d'un outil, le CV Vidéo (CVV), dans la lutte contre les discriminations potentielles rencontrées dans le processus de recrutement. Plusieurs séries d'hypothèses ont été testées. Nous distinguons ici deux catégories :

1. La première série d'hypothèses (hyp 1 & hyp 2) porte sur la capacité du CVV à réduire le délai d'embauche du candidat.
2. La deuxième série d'hypothèses (hyp 3) s'intéresse aux caractéristiques des candidats qui peuvent être sujettes à discriminations dans certaines entreprises.

Comme nous avons pu le souligner dans la phase méthodologique, la base de données de Mozaïk RH permet de comparer un groupe ayant bénéficié du CVV à un groupe considéré comme témoin, donc sans CVV.

Hypothèse 1 : les personnes ayant réalisées un CVV trouvent du travail plus rapidement.

Le recrutement est un processus qui débute à partir du moment où naît un besoin dans l'entreprise, et ne se termine que lorsque la personne est intégrée (généralement à la fin de sa période d'essai). Du côté des entreprises, ce processus peut prendre plusieurs semaines voire plusieurs mois. Les candidats auront de leur côté des réponses plus ou moins rapides tout au long de ces démarches, selon les canaux utilisés notamment. Le fait de présenter physiquement le candidat *via* ce type de CV pourrait être considéré comme une incitation

³ Le testing consiste à « envoyer, en réponse à une même offre d'emploi, deux candidatures en tous points équivalentes, à l'exception de la variable à tester » dans Duguet, L'Horty et Petit (2009) « L'apport du testing à la mesure des discriminations », *Connaissances de l'emploi* n°68, CEE .

⁴ <http://www.observatoiredesdiscriminations.fr/images/stories/barometre2006resultats.pdf>

⁵ <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2008.02-06.3.pdf>

pour le recruteur à le contacter rapidement. Cet outil donnerait par exemple des indications sur le profil du candidat, son attitude notamment, ce qui accélérerait les phases d'entretiens et tests.

Le CVV pourrait ainsi être considéré comme un accélérateur d'entrée dans le processus.

Cette hypothèse peut être décomposée en plusieurs propositions en lien notamment avec la démarche qui peut accompagner la réalisation du CVV :

- Hyp 1.1. : la population CVV a un délai de retour à l'emploi inférieur à la population témoin

Une hypothèse sous-jacente lorsque l'on évoque le retour à l'emploi tient à la préparation aux entretiens que peuvent constituer les ateliers de préparation au tournage de CVV . En effet, lors de ces ateliers, le candidat apprend à présenter son parcours de manière simple et structurée en 1 minute. Ceci correspond à un facteur de réussite d'un entretien d'embauche puisque les premières minutes de présentation sont déterminantes. Pour pallier ce biais, nous avons comparé le délai de retour à l'emploi de candidats ayant suivi les ateliers au groupe témoin.

- Hyp 1.2 : les personnes ayant suivi les ateliers d'accompagnement et de préparation au CVV trouvent plus rapidement du travail que la population témoin.

Il est important ici de remarquer que pour mesurer au plus juste l'impact du CVV, il aurait fallu mesurer le nombre d'entretiens d'embauche obtenus plutôt que le retour à l'emploi, même si celui-ci reste l'objectif principal.

Le retour à l'emploi revêt également une signification différente selon la nature de l'emploi obtenu, à savoir un contrat inscrit sur le long terme ou une durée déterminée. Un autre jeu d'hypothèses peut donc être ajouté.

- Hyp 1.3 : les personnes ayant réalisées un CVV trouvent un CDI plus facilement (plutôt que CDD).
- Hyp 1.4 : Les personnes ayant bénéficié d'un accompagnement trouvent un CDI plus facilement (plutôt que CDD).

Hypothèse 2 : Les CVV permettent aux candidats d'être plus facilement recrutés selon le contexte de l'emploi.

Le CVV se présente sous une forme innovante, qui demande de maîtriser un minimum la vidéo. Certains métiers sont justement fondés sur l'image et sa technicité. Le CVV paraît d'emblée pertinent pour tester les compétences des développeurs ou programmeurs. Il peut l'être également pour des métiers liés à l'image, l'expression ou l'apparence⁶, comme les chargés de communication ou responsables des relations publiques. Mais l'est-il pour d'autres métiers plus ou moins éloignés de ces nécessités d'image ou de technique ?

⁶ Rappelons le rôle de l'apparence dans le processus de recrutement et particulièrement dans certains métiers. Cf. Amadieu J-F . (2002), *Le Poids des apparences*, Odile Jacob.

Deux variables doivent selon nous être testées sur le sujet : le type de poste d'une part, et le secteur d'autre part.

- Hyp 2.1. : le CVV permet plus facilement d'être recruté pour des postes opérationnels que pour des postes fonctionnels ;
- Hyp 2.2. : le CVV joue un rôle positif dans les secteurs liés à l'image, aux métiers du web (communities manager ...) et à la communication.

Le contexte d'emploi renvoie également aux entreprises recruteuses. Certaines sont aujourd'hui en France porteuses de démarches (affichées) de gestion de la diversité de leurs salariés, et ce, dès l'embauche. Nous n'avons pas pu tester l'historique des politiques de diversité. Celles ayant déjà mené des actions pour aller vers la diversité des profils recrutés (*via* le CV anonyme, l'appel à des cabinets spécialisés tels Mozaïk RH par exemple) peuvent en effet potentiellement être amenées à expérimenter le CVV. Nous n'avons pas l'information dans la base concernant le nom des entreprises réceptrices des CVV.

Hypothèse 3 : le CVV peut jouer un rôle de révélateur des discriminations existantes dans tout processus de recrutement.

L'enjeu du CVV réside donc pour les entreprises dans la lutte contre les discriminations et dans son volant positif pour une recherche de la diversité des profils recrutés. Le concept de diversité est un terme valise dont les contours restent flous tant d'un point de vue académique que d'un point de vue pratique. C'est donc tout un ensemble de diversités liées aux caractéristiques, physiques visibles, fonctionnelles, individuelles et plus généralement à l'histoire de vie des individus. Sur la trentaine de diversités réparties dans ces catégories, force est de constater qu'environ six d'entre elles sont l'objet d'attention tant dans la littérature que dans les pratiques des entreprises : la race, le genre, l'âge, la maladie, l'orientation sexuelle et l'origine nationale (Shore et *ali.*, 2009).

Nous pouvons donc tester, en utilisant le groupe témoin, plusieurs hypothèses.

- Hyp 3.1 : le CVV permet de supprimer la discrimination entre hommes et femmes
- Hyp 3.2. : le CVV permet de supprimer la discrimination entre migrants et non migrants
- Hyp 3.3. : le CVV permet de supprimer la discrimination entre handicapés et non handicapés
- Hyp 3.4. : le CVV permet de supprimer la discrimination entre plus jeunes (- 30 ans) et moins jeunes (+ 30 ans)
- Hyp 3.5. : le CVV permet de supprimer la discrimination entre personnes vivant dans les quartiers et les autres

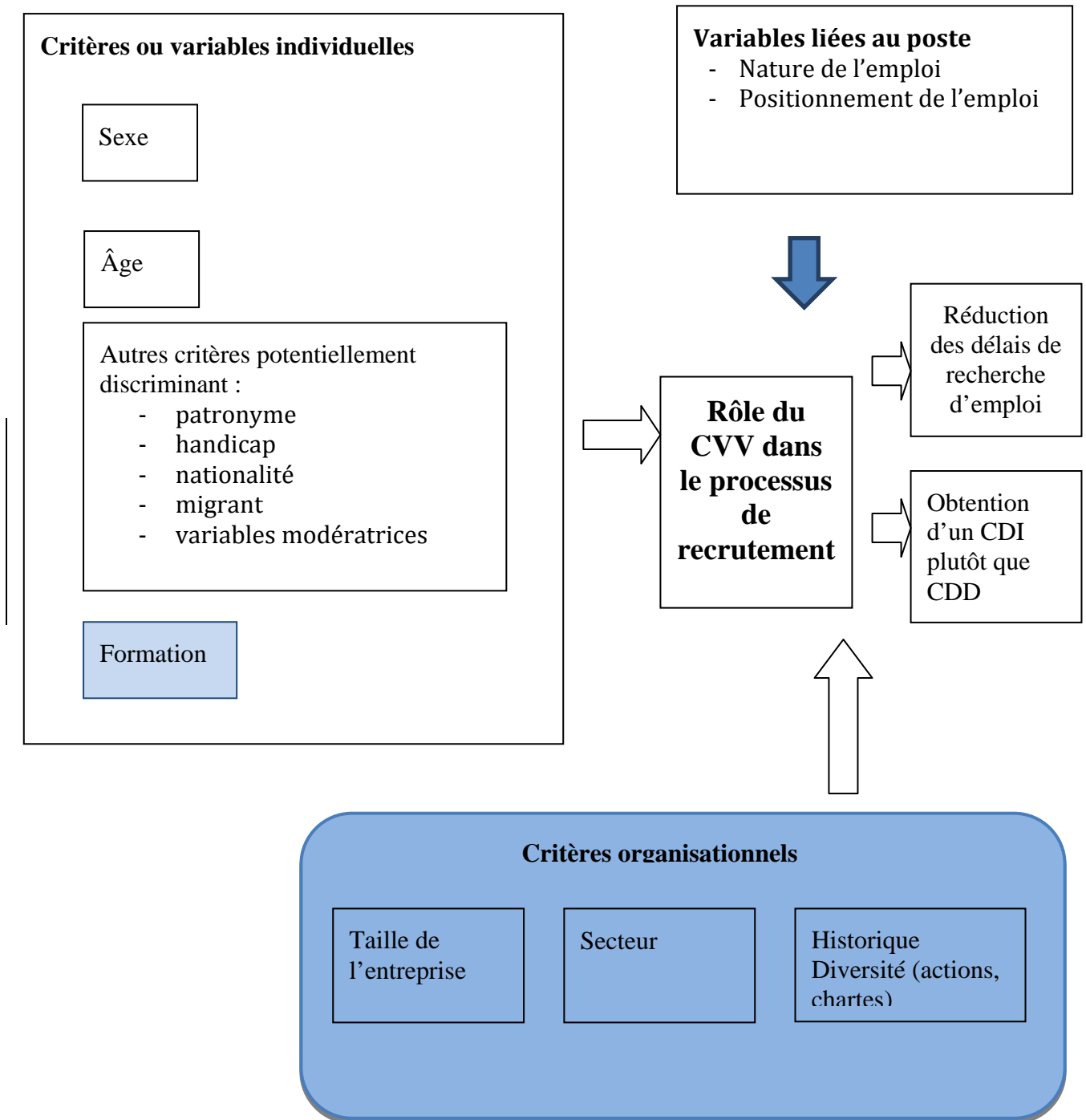
Avec les éléments de la base de données fournie par Mozaïk RH, nous avons choisi délibérément de se concentrer sur les éléments visibles et développés dans la littérature.

Précision : compte tenu de la composition de l'échantillon, la variable formation n'a pas été testée. En effet, l'ensemble des candidats de l'échantillon (CVV et hors CVV) ont un profil de formation bac + 3, bac + 5.

3.2. Un modèle sous-jacent à l'étude

Le schéma suivant synthétise les variables et les liens de cette étude. Les variables individuelles (hypothèses 3) peuvent être considérées comme des variables explicatives des effets du CVV. Les entreprises concernées, en terme de postes et de secteurs, constituent un autre ensemble de variables explicatives (hypothèses 2). Nous testons également dans cette enquête l'intensité des effets, mesurée à travers la durée de recherche d'emploi des candidats (hypothèses 1).

Schéma 1 : Modèle : Critères d'influence sur le temps de recrutement



■ éléments en bleu = non testés

4. METHODOLOGIE

4.1. Dispositif quantitatif

1538 individus ont participé au projet. Compte tenu de l'évolution du dispositif, nous avons décidé de ne pas prendre en compte les 188 individus qui ne faisaient pas partie à proprement parler de l'expérimentation et de les 394 qui n'ont pas fait l'objet d'une randomisation (attribution au hasard pour un groupe donné à un moment donné du statut de CVV pour la moitié d'entre eux et du statut de témoin pour l'autre moitié). Sur les 956 individus restants, 40 randomisés n'ont jamais pu être recontactés et ont été supprimés de l'expérimentation (après 12 tentatives de contact) et 169 inscrits pour tourner un CVV se sont désistés et n'ont plus donné signe de vie. Cela fait donc un échantillon exploitable de 747 individus, 405 CVV et 342 témoins.

	Randomisés	Non Randomisés	Hors expérimentation	Total
Témoins	342	91		433
CVV	405		132	537
Désistés	169	99	56	324
Cibles	40	176		216
Refus		28		28
Total	956	394	188	1538

4.2. Dispositif qualitatif complémentaire

Des entretiens téléphoniques ont été menés par une enquêtrice auprès de candidats n'ayant pas répondu au questionnaire. Ils nous ont permis de mieux comprendre pourquoi les candidats n'ont parfois pas utilisé les CVV. Certains candidats ont eu un usage différencié et adapté du CVV en fonction du poste recherché et des entreprises cibles. Ils ont alors intuitivement fait ressortir certaines des limites du CVV.

Le dispositif méthodologique étant explicité, nous en venons maintenant à la phase de test des hypothèses et de présentation des résultats quantitatifs dans un premier temps et qualitatif dans un deuxième temps.

5. LES RESULTATS

5.1. Résultats de chacune des hypothèses

H1.1. : La population CVV a un délai de retour à l'emploi inférieur à la population témoin

Pour tester cette hypothèse, deux écarts ont été calculés :

- tout d'abord l'écart entre la date de randomisation et la date de reprise du travail pour les deux populations (CVV et Témoins) ;

- ensuite en distinguant l'écart toujours entre la date de randomisation et la date de reprise du travail pour les témoins et entre la date de tournage du CVV et la date de reprise du travail pour les CVV.

En effet, le premier écart semble le plus pertinent et naturel : les individus, qu'ils tournent ou non un CVV, sont traités de manière équivalente et le laps de temps entre la randomisation et le tournage du CVV fait partie du processus. Néanmoins, un biais est introduit par le fait que les individus non sélectionnés pour le CVV continue activement de rechercher un emploi, alors que ceux qui ont été sélectionnés pour tourner un CVV ont tendance à stopper momentanément leur recherche en attendant de disposer de leur CVV. Or, si le délai entre la randomisation et le tournage du CVV a été réduit au minimum dans de nombreux cas (1 à 2 semaines), il existe un nombre conséquent de cas où ce délai a été bien plus important (jusqu'à 82 jours) pour de multiples raisons (candidat n'étant pas libre pour la session la plus proche dans le temps, candidat n'ayant pas pu venir à la session initiale, période estivale, etc.).

Quoi qu'il en soit, les deux écarts s'avèrent non significatifs : les individus CVV mettent en moyenne 3,57 mois (premier calcul) et 3,15 mois (second calcul) pour retrouver un travail (contre 3,25 mois pour les témoins). Autrement dit, le recours au CVV n'améliore pas la rapidité de retour à l'emploi.

Ecart	N	Moy.	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Min-Max	F (sign.)	
					Borne inférieure	Borne supérieure			
Rando-reprise	CVV	254	3,57	2,417	0,152	3,28	3,87	0-13	1,837 (0,176)
	T	178	3,25	2,449	0,184	2,89	3,62	0-14	
	Total	432	3,44	2,433	0,117	3,21	3,67	0-14	
Rando/CVV-reprise	CVV	254	3,15	2,302	0,144	2,87	3,44	0-12	0,185 (0,668)
	T	178	3,25	2,449	0,184	2,89	3,62	0-14	
	Total	432	3,19	2,362	0,114	2,97	3,42	0-14	

H1.2 : Les personnes ayant suivi les ateliers d'accompagnement et de préparation au CVV trouvent plus rapidement du travail que ceux qui ont été orientés.

Si le CVV ne s'avère pas efficace pour améliorer la reprise d'emploi, les pratiques d'accompagnement des candidats ont en revanche un effet important et statistiquement significatif. Le délai de retour à l'emploi des candidats accompagnés est en moyenne de 2,92 mois (2,52 mois si l'on part de la date de tournage) pour les candidats CVV et de 2,98 mois pour les témoins (aucune différences significatives entre ces 2 populations dans les deux cas), alors que celui des candidats simplement orientés est de 4,62 mois (4,16 mois si l'on part de la date de tournage) en moyenne pour les candidats CVV et 3,81 mois pour les témoins.

Ecart	N	Moy.	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Min-Max	F (sign.)	
					Borne inférieure	Borne supérieure			
Rando-reprise	CVVac	156	2,92	1,767	0,141	2,64	3,20	0-9	12,982 (≤ 0,001)
	CVVor	98	4,62	2,906	0,294	4,04	5,21	0-13	
	Tac	120	2,98	2,094	0,191	2,60	3,36	0-12	
	Tor	58	3,81	3,000	0,394	3,02	4,60	0-14	
	Total	432	3,44	2,433	0,117	3,21	3,67	0-14	
Rando/CVV-reprise	CVVac	156	2,52	1,690	0,135	2,25	2,79	0-8	12,277 (≤ 0,001)
	CVVor	98	4,16	2,753	0,278	3,61	4,72	0-12	
	Tac	120	2,98	2,094	0,191	2,60	3,36	0-12	
	Tor	58	3,81	3,000	0,394	3,02	4,60	0-14	
	Total	432	3,19	2,362	0,114	2,97	3,42	0-14	

Ecart rando-reprise	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05		
		1	2	3
CVVac	156	2,92		
Tac	120	2,98		
Tor	58		3,81	
CVVor	98			4,62
Signification		,844	1,000	1,000

Ecart rando/CVV-reprise	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05	
		1	2
CVVac	156	2,52	
Tac	120	2,98	
Tor	58		3,81
CVVor	98		4,16
Signification		,161	,286

H1.3 : Les personnes ayant réalisées un CVV trouvent un CDI plus facilement (plutôt que CDD).

Ici encore la différence n'est pas statistiquement significative et l'hypothèse doit être rejetée. En effet, 22,3% des candidats CVV ayant retrouvé un emploi sont en CDI (contre 26,5% des témoins, écart non significatif).

	N	Moy.	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Min-Max	F (sign.)
					Borne inférieure	Borne supérieure		
CVV	337	0,22	0,417	0,023	0,18	0,27	0-1	1,418 (0,234)
T	245	0,27	0,442	0,028	0,21	0,32	0-1	
Total	582	0,24	0,428	0,018	0,21	0,28	0-1	

H1.4 : Les personnes ayant bénéficié d'un accompagnement trouvent un CDI plus facilement (plutôt que CDD).

Contrairement à la rapidité de retour à l'emploi, l'accompagnement ne produit pas d'effet sur le type de contrat trouvé ; la différence n'est pas statistiquement significative et l'hypothèse doit être rejetée.

	N	Moy.	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Min-Max	F (sign.)
					Borne inférieure	Borne supérieure		
CVVac	215	0,22	0,414	0,028	0,16	0,27	0-1	0,470 (0,704)
CVVor	122	0,23	0,422	0,038	0,15	0,31	0-1	
Tac	164	0,26	0,441	0,034	0,19	0,33	0-1	
Tor	82	0,27	0,446	0,049	0,17	0,37	0-1	
Total	583	0,24	0,428	0,018	0,21	0,27	0-1	

H2.1. : Le CVV permet plus facilement d'être recruté pour des postes opérationnels que pour des postes fonctionnels

Sur la seule population des candidats CVV, la nature du poste recherché (opérationnel vs. fonctionnel) est bien discriminante : les candidats recherchant un poste opérationnel trouvent un emploi sensiblement ($p \leq 0,1$) plus vite (2,91 mois en moyenne) que ceux qui recherchent un poste fonctionnel (3,49 mois en moyenne). Un test identique sur la seule population des témoins ne montre aucune différence (3,74 mois vs. 3,79). Ainsi le CVV aide sensiblement plus les candidats à des postes opérationnels plutôt que fonctionnels.

Par ailleurs, le test est plus fort si l'on prend pour référence la date de tournage du CVV, ce qui tendrait à confirmer que les candidats sélectionnés pour tourner un CVV ont tendance à mettre en veille leur recherche d'emploi, le temps de disposer d'un CVV.

		N	Moy	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Min-Max	F (sign.)
						Borne inférieure	Borne supérieure		
Rando-reprise	CVVope	146	3,36	2,386	0,197	2,97	3,75	0-13	2,871 (0,091)
	CVVfct	100	3,89	2,486	0,249	3,40	4,38	0-12	
	Total	246	3,57	2,436	0,155	3,27	3,88	0-13	
CVV-reprise	CVVope	146	2,91	2,292	0,190	2,54	3,29	0-12	3,744 (0,054)
	CVVfct	100	3,49	2,325	0,232	3,03	3,95	0-10	
	Total	246	3,15	2,318	0,148	2,86	3,44	0-12	

H2.2. : Le CVV joue un rôle positif dans les secteurs liés à l'image, les métiers du web et à la communication

Si l'on regarde maintenant une autre caractéristique du poste recherché, à savoir s'il est lié à l'image, à la communication et aux métiers du web, les résultats trouvés vont dans le même sens que pour l'hypothèse précédente, sur la seule population des candidats CVV : les candidats recherchant un poste lié à l'image, à la communication et aux métiers du web trouvent un emploi plus vite (3,06 mois en moyenne) que ceux qui recherchent un poste fonctionnel (3,69 mois en moyenne). Il faut toutefois noter que le test est à la limite de la significativité statistique ; néanmoins, compte tenu de la faiblesse du sous-échantillon « image » (39 individus) un risque d'erreur de première espèce de 11,2% va bien dans le sens d'une différence sur ce critère (si l'on prend comme référence la date de tournage du CVV, ce qui est dans le cas présent plus pertinent). A noter qu'un test identique sur la seule population des témoins ne montre aucune différence (3,24 mois vs. 3,40). Ainsi le CVV semble aider plus les candidats à des postes liés à l'image, à la communication et aux métiers du web.

		N	Moy	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Min-Max	F (sign.)
						Borne inférieure	Borne supérieure		
Rando-reprise	CVVimage	39	3,49	2,389	0,163	3,17	3,81	0-13	1,796 (0,181)
	CVVnonimage	215	4,05	2,544	0,407	3,23	4,88	0-12	
	Total	254	3,57	2,417	0,152	3,28	3,87	0-13	
CVV-reprise	CVVimage	39	3,06	2,295	0,157	2,75	3,36	0-12	2,539 (0,112)
	CVVnonimage	215	3,69	2,296	0,368	2,95	4,44	0-10	
	Total	254	3,15	2,302	0,144	2,87	3,44	0-12	

H3.1 : Le CVV permet de réduire la discrimination entre les hommes et les femmes

Comme attendu, il y a bien une différence significative selon le sexe dans le groupe témoin (2,62 mois pour les hommes, 3,63 pour les femmes). Le CVV de son côté semble réduire cette discrimination au point de la faire disparaître, puisqu'il n'y a plus de différence

significative entre hommes et femmes sur cette population (3,47 vs. 3,58 et, si l'on tient compte de la date de tournage du CVV, 3,05 vs. 3,21)⁷.

		N	Moy	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Min-Max	F (sign.)
						Borne inférieure	Borne supérieure		
Rando-reprise	CVVf	168	3,63	2,533	0,195	3,25	4,02	0-13	2,808 (0,039)
	Tf	117	3,58	2,727	0,252	3,08	4,08	0-14	
	CVVh	86	3,47	2,184	0,235	3,00	3,93	0-10	
	Th	61	2,62	1,645	0,211	2,20	3,04	1-7	
	Total	432	3,44	2,433	0,117	3,21	3,67	0-14	
Rando/CVV-reprise	CVVf	168	3,21	2,447	0,189	2,84	3,58	0-12	2,374 (0,070)
	Tf	117	3,58	2,727	0,252	3,08	4,08	0-14	
	CVVh	86	3,05	1,999	0,216	2,62	3,48	0-10	
	Th	61	2,62	1,645	0,211	2,20	3,04	1-7	
	Total	432	3,19	2,362	0,114	2,97	3,42	0-14	

⁷ La lecture du test de différence de moyenne se lit comme suit : toutes les moyennes qui se trouvent dans la même colonne ne sont pas significativement différentes (même si les moyennes sont différentes, on ne peut pas en conclure statistiquement que cette différence existe) ; seules deux moyennes qui se trouvent chacune dans une colonne différente, sont significativement différentes (la différence entre les deux moyennes est statistiquement avérée).

Ecart rando-reprise

	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05	
		1	2
Th	61	2,62	
CVVh	86		3,47
Tf	117		3,58
CVVf	168		3,63
Signification		1,000	,661

Ecart rando/CVV-reprise

	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05	
		1	2
Th	61	2,62	
CVVh	86	3,05	3,05
CVVf	168	3,21	3,21
Tf	117		3,58
Signification		,107	,142

H3.2. : Le CVV permet de réduire la discrimination entre les migrants et les non migrants

On trouve ici un résultat similaire au test de l'hypothèse précédente. Comme attendu, il y a bien une différence significative dans le groupe témoin selon le que les individus sont des migrants ou non (3,58 mois pour les non migrants, 4,59 pour les migrants). Le CVV de son côté semble réduire cette discrimination au point de la faire disparaître, puisqu'il n'y a plus de différence significative entre migrants et non migrants sur cette population (3,28 vs. 3,61 et, si l'on tient compte de la date de tournage du CVV, 3,22 vs. 2,88).

	N	Moy	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Min-Max	F (sign.)	
					Borne inférieure	Borne supérieure			
Rando-reprise	CVVnm	159	3,61	2,431	0,193	3,23	3,99	0-13	1,211 (0,306)
	Tnm	38	3,58	2,747	0,446	2,68	4,48	0-12	
	CVVm	80	3,28	2,244	0,251	2,78	3,77	0-12	
	Tm	23	4,39	3,299	0,688	2,96	5,82	1-14	
	Total	300	3,58	2,503	0,145	3,29	3,86	0-14	
Rando/CVV-reprise	CVVnm	159	3,22	2,337	0,185	2,85	3,59	0-12	2,565 (0,055)
	Tnm	38	3,58	2,747	0,446	2,68	4,48	0-12	
	CVVm	80	2,88	2,149	0,240	2,40	3,35	0-11	
	Tm	23	4,39	3,299	0,688	2,96	5,82	1-14	
	Total	300	3,26	2,448	0,141	2,99	3,54	0-14	

Ecart rando/CVV-reprise

	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05	
		1	2
CVVm	80	2,88	
CVVnm	159	3,22	
Tnm	38	3,58	
Tm	23		4,39
Signification		,196	,113

H3.3. : Le CVV permet de réduire la discrimination entre les handicapés et les non handicapés

Hypothèse non testée car l'effectif des individus déclarés handicapés est trop faible (2 individus).

H3.4. : Le CVV permet de réduire la discrimination entre les – de 30 ans et les + de 30 ans

Comme attendu, il y a bien une différence significative dans le groupe témoin selon l'âge des individus (3,14 mois pour les – de 30 ans, 3,69 pour les + de 30 ans). Contrairement au sexe et à l'origine des individus, le CVV n'a aucun effet sur cette discrimination qui demeure entre les deux sous-populations (3,30 vs. 4,15 et, si l'on tient compte de la date de tournage du CVV, 2,87 vs. 3,74).

	N	Moy	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Min-Max	F (sign.)	
					Borne inférieure	Borne supérieure			
Rando-reprise	CVV≤30ans	172	3,30	2,284	0,174	2,96	3,65	0-12	3,320 (0,020)
	T≤30ans	134	3,14	2,114	0,183	2,78	3,50	0-10	
	CVV>+30ans	82	4,15	2,597	0,287	3,58	4,72	0-13	
	T>30ans	32	3,69	3,551	0,628	2,41	4,97	0-14	
	Total	420	3,45	2,434	0,119	3,21	3,68	0-14	
Rando/CVV-reprise	1,00	172	2,87	2,162	0,165	2,55	3,20	0-11	3,083 (0,027)
	2,00	134	3,14	2,114	0,183	2,78	3,50	0-10	
	3,00	82	3,74	2,484	0,274	3,20	4,29	0-12	
	4,00	32	3,69	3,551	0,628	2,41	4,97	0-14	
	Total	420	3,19	2,361	0,115	2,96	3,42	0-14	

Ecart rando-reprise

	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05	
		1	2
T≤30ans	134	3,14	
CVV≤30ans	172	3,30	
T>30ans	32		3,69
CVV>30ans	82		4,15
Signification		,208	,260

Ecart rando/CVV-reprise

	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05	
		1	2
CVV≤30ans	172	2,87	
T≤30ans	134	3,14	
T>30ans	32		3,69
CVV>30ans	82		3,74
Signification		,050	,151

H3.5. : Le CVV permet de réduire la discrimination entre les personnes vivant dans les quartiers et celles n'y vivant pas

Contrairement à ce qui était attendu, aucune différence n'est décelée, tant sur la population témoin que sur la population CVV, concernant le fait d'habiter ou non dans les quartiers. Cela peut provenir d'une taille du sous échantillon faible pour le groupe témoins quartier (18) ou, plus vraisemblablement, d'un problème méthodologique. En effet, la détermination de la caractéristique « quartier » s'est faite a posteriori sur la base de l'adresse de l'individu et d'une recherche, pour chacune d'elles, de son appartenance à une ZUS ou quartiers. On doit noter que pour un nombre non négligeable d'individu, il n'a pas été possible de bien déterminer la caractéristique de l'adresse (adresse introuvable, hors d'une ZUS, etc. mais à proximité, etc.). Ainsi dans le groupe « non quartiers » se retrouvent probablement de nombreux cas qui devraient appartenir au groupe « quartier ».

		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Min-Max	F (sign.)
						Borne inférieure	Borne supérieure		
Rando-reprise	CVVnq	183	3,65	2,440	0,180	3,29	4,01	0-13	1,280 (0,281)
	Tnq	160	3,18	2,475	0,196	2,79	3,57	0-14	
	CVVq	71	3,38	2,363	0,280	2,82	3,94	0-12	
	Tq	18	3,89	2,166	0,511	2,81	4,97	0-7	
	Total	432	3,44	2,433	0,117	3,21	3,67	0-14	

	CVVnq	183	3,28	2,340	0,173	2,94	3,62	0-12	
	Tnq	160	3,18	2,475	0,196	2,79	3,57	0-14	
Rando/CVV-reprise	CVVq	71	2,83	2,184	0,259	2,31	3,35	0-10	1,160 (0,325)
	Tq	18	3,89	2,166	0,511	2,81	4,97	0-7	
	Total	432	3,19	2,362	0,114	2,97	3,42	0-14	

Tableau : Synthèse des résultats

Hypothèses		Validation ou invalidation	Résultats complémentaires
H1 : les personnes ayant réalisées un CVV trouvent du travail plus rapidement	H1.1. : La population CVV a un délai de retour à l'emploi inférieur à la population témoin	Résultat non significatif	
	H1.2 : Les personnes ayant suivi les ateliers d'accompagnement et de préparation au CVV trouvent plus rapidement du travail que ceux qui ont été orientés.	Résultat statistiquement significatif	Les pratiques d'accompagnement des candidats ont un effet important – La réduction du temps de recherche est d'environ 1,5 mois
	H1.3 : Les personnes ayant réalisé un CVV trouvent un CDI plus facilement (plutôt que CDD).	Résultat non significatif	
	H1.4 : Les personnes ayant bénéficié d'un accompagnement trouvent un CDI plus facilement (plutôt que CDD).	Résultat non significatif	
H2 : les CVV permettent aux candidats d'être plus facilement recrutés selon le contexte de l'emploi	H2.1. : Le CVV permet plus facilement d'être recruté pour des postes opérationnels que pour des postes fonctionnels	Résultat significatif uniquement pour les CVV (non significatif pour les témoins)	Le CVV favorise les candidats cherchant un poste opérationnel plutôt que fonctionnel.
	H2.2. : Le CVV joue un rôle positif dans les secteurs liés à l'image, les métiers du web et à la	Résultat à la limite de la significativité (faible sous-échantillon : 39)	Le CVV aide plus les candidats des métiers liés à l'image, le web et la communication

	communication	individus)	
H3 : le CVV peut jouer un rôle de révélateur des discriminations existantes dans tout processus de recrutement	H3.1 : Le CVV permet de supprimer la discrimination entre hommes et femmes	Résultat significatif pour les CVV (non significatif pour les témoins)	Le CVV supprime la différence entre les hommes et les femmes qui existe bien dans le groupe témoin
	H3.2. : Le CVV permet de supprimer la discrimination entre migrants et non migrants	Résultat significatif pour les CVV (non significatif pour les témoins)	Le CVV supprime la différence entre migrants et non migrants qui existe bien dans le groupe témoin
	H3.3. : Le CVV permet de supprimer la discrimination entre handicapés et non handicapés	Non testé : pas d'échantillon suffisant	
	H3.4. : Le CVV permet de supprimer la discrimination entre plus jeunes (- 30 ans) et les moins jeunes (+ 30 ans)	Hypothèse invalidée	Le CVV ne permet pas de réduire la différence entre les + de 30 ans et les – de 30 ans. Ces derniers trouvent toujours plus rapidement un emploi que les + de 30 ans.
	H3.4. : Le CVV permet de supprimer la discrimination entre plus jeunes (- 30 ans) et les moins jeunes (+ 30 ans)	Hypothèse invalidée	Le CVV ne permet pas de réduire la différence entre les + de 30 ans et les – de 30 ans. Ces derniers trouvent toujours plus rapidement un emploi que les + de 30 ans.

5.2. Etude qualitative : un éclairage complémentaire

Des entretiens ont pu être conduits avec les candidats de Mozaïk ayant fait un CV Vidéo. Certaines remarques sont revenues de manière récurrente sur la manière dont le CVV a été élaboré au sein de Mozaïk RH (critère de process), sur le résultat du CVV (critère de résultat) d'une part, et sur l'utilité de cet outil d'autre part (critère d'adéquation).

Critères de process : l'élaboration du CVV n'était pas satisfaisante pour les candidats

Plusieurs remarques nous ont été formulées par les candidats quand au mode de fonctionnement des ateliers. Certains candidats auraient souhaité avoir plus de retour et passer plus de temps sur la conception de leur CVV. D'autres ce sont visiblement sentis perdus lors des ateliers ou à l'issue des ateliers. Ils souhaitaient des ateliers en fonction des profils pour pouvoir créer des échanges de bonnes pratiques entre candidats. Le suivi des recherches d'emplois par les candidats a pu parfois faire défaut.

- Les candidats soulignent le manque de retour immédiat et de possibilités de modifications du CVV :

« J'aurais aimé pouvoir rectifier la vidéo aux endroits qui ne me concernent pas. C'est dommage mais ce n'est pas possible. », « pouvoir le visualiser tout de suite après afin d'apporter la rectification cela éviterait des CV insatisfaisant », « Je n'arrive pas à prendre le CV Vidéo par le lien pour le joindre à mes CV ».

- Les candidats constatent des différences de niveau, et souhaiteraient pouvoir créer des groupes pour travailler le CVV.

« Il faudrait des ateliers pour au moins deux niveaux, c'est un handicap et c'est ennuyeux ». « Dans les ateliers nous sommes des profils trop divers. Les échanges ne sont pas constructifs ».

- Certaines remarques soulignent les déceptions quant au suivi des candidats par Mozaïk RH :

« Le CV Vidéo est proposé puis sans réponse, sans suite ». « Je n'ai plus entendu parler de Mozaïk, pas de suivi du tout ».

Critères de résultat : le CVV terminé n'a pas convaincu les candidats

Très clairement toute une catégorie de candidats interviewés par téléphone n'a pas utilisé le CVV n'ayant pas été convaincu par le résultat du CVV. Il s'agit d'une perception très personnelle de leur image lors du tournage et du visionnage du résultat.

- Les candidats ne se trouvent pas mis en valeur sur le CVV :

« Je n'ai pas utilisé le CV Vidéo car je portais une robe noire et un gilet gris qui me rendaient sombre. Si je l'avais vu lors d'un essai, j'aurais rectifié cela ».

« Je n'ai pas utilisé le CV Vidéo car je n'étais pas bien. Il faudrait se voir pendant le tournage ou qu'un coach nous arrête quand ça ne va pas et qu'on recommence ».

Critères d'adéquation : le CVV n'est pas utilisé sciemment par les candidats

- Les candidats considèrent que le CVV n'est pas adaptable aux différents postes auxquels ils pourraient postuler :

« La vidéo était pour un poste, une profession déterminée, alors que ma profession n'a rien à voir ... donc je ne l'ai pas utilisé ».

« Avoir une actualisation de ma vidéo. J'ai fait un CDD et je souhaiterais le rajouter sur la vidéo ».

- Les candidats ne sont pas satisfaits du format du CVV :
« *Le schéma est trop rigide, peu créatif, trop conventionnel* », « *Le CV Vidéo est trop long* ».

- Les candidats doutent même de l'intérêt des employeurs pour le CVV :
« *Les recruteurs ne sont pas prêts à embaucher d'après un CV vidéo* », « *Je ne vois pas l'utilité d'un CV vidéo puisque les employeurs ne l'ont pas regardé* ».

Ce candidat évoque le point de vue de l'employeur, ce qui nous semble particulièrement important. Nous reviendrons sur ce point lorsque nous évoquerons les limites de l'expérimentation.

○ **Un outil complémentaire aux outils classiques :**

Le CVV est appréhendé, lorsqu'il est utilisé, comme un outil supplémentaire dans la chaîne des outils du recrutement. Il peut être considéré comme une des évolutions possibles du CV classique sous format papier. Une autre évolution consiste à élaborer un CV en ligne, grâce à des sites comme DoYouBuzz, afin de faciliter le soucing du recruteur et la visibilité du CV du candidat. Il ne remplace pas selon nous la phase d'entretiens, qui permet aux deux parties de se rencontrer et d'interagir.

○ **Un outil adapté à certains contextes :**

Les CVV diffusés sur Internet peuvent être classés en deux catégories :

- les CVV innovants, « font le buzz » selon l'expression communément utilisée. Ces CVV sont innovants par leurs formes (animations, copies de sites connus, musiques) et ne montrent que rarement le candidat ;
- les CVV classiques, type ceux proposés par Mozaïk RH, montrent le candidat face à la caméra.

Les premiers apportent des éléments sur la créativité du candidat. Ils permettent ainsi de « tester » cette capacité. Ces CVV innovants sont alors particulièrement appropriés et conseillés pour des métiers et des secteurs liés à la communication au sens large. Les seconds ont une portée limitée dans le sens où ils ne permettent que d'apporter des informations sur l'attitude et la capacité du candidat à être un bon communicant. Seules les entreprises proactives en matière de gestion de la diversité vont alors certainement faire l'effort de consacrer du temps et des moyens à l'examen de vidéos à la valeur ajoutée faible.

○ **Un outil de différenciation :**

Si les CVV ne garantissent pas le recrutement, ils permettent cependant de donner une image positive de ce dernier, des médias qui lui ont permis de le faire, mais aussi de l'entreprise qui a pris le temps de les visionner. En ce sens, ils distinguent les trois acteurs du recrutement par rapport à des acteurs classiques.

A noter, le rapport sur « la promotion de la diversité en entreprises » commandés par le CAS en 2010 ne mentionne pas le CV vidéo comme outil de promotion.

6. LES PROLONGEMENTS

Plusieurs limites peuvent être soulignées, inhérentes au caractère innovant de cette recherche, sur ce nouvel outil et ses effets.

- **Les limites méthodologiques :** Cette étude est selon nous une première étape, exploratoire, pour aller ensuite vers une expérimentation du CVV. Deux pistes sont envisagées à l'issue de ces premiers résultats :
 - o Des entretiens précis pourraient être conduits auprès d'entreprises réceptrices et de candidats proposant des CVV. Cette démarche permettrait de cerner les enjeux et difficultés liées à ces CVV, et d'esquisser les pistes d'évolution de cet outil. Le point de vue du DRH doit être au cœur de la démarche.
 - o Un nouveau recueil de données pourrait être effectué, en ciblant en amont quelques candidats et entreprises. Il s'agirait de préciser certaines informations, notamment sur les entreprises réceptrices, sur les candidats et sur le processus. Il serait par exemple pertinent de tester le nombre d'entretien obtenu par le candidat grâce à ce dispositif, et le temps d'obtention de ces entretiens.
- **Les limites techniques :**
 - o du point de vue des recruteurs : les DRH actuellement n'utilisent pas les liens vers les CVV lorsqu'ils en reçoivent (témoignages des recruteurs en apprentissage). Les CV sont imprimés et consultés sur support papier. Les DRH ne prennent pas le temps d'aller sur internet (sans compter les problèmes de conversion ...). Le temps de traitement d'un CV lors de candidature spontanée est inférieur à 1 minute pour la plupart des DRH (retour des étudiants – recruteurs). Le changement de support pour le DRH implique une manipulation qu'il est rarement enclin à réaliser. Certains étudiants en apprentissage en recrutement ont pu témoigner avoir reçu quelques CVV et/ou CV doyoubuzz mais aucun n'a pris le temps de le consulter sur internet.
 - o du point de vue des candidats : l'élaboration d'un CVV suppose des moyens techniques et financiers pour obtenir un résultat différenciant que les candidats n'ont pas nécessairement. Aujourd'hui, un grand nombre de CVV artisanaux fleurissent sur internet au risque de donner une image négative du candidat. La course à la créativité ne produit pas toujours des résultats positifs.

Ces limites représentent donc autant de perspectives d'approfondissement de cette étude. Il s'agit en résumé de renverser le point de vue. L'outil actuel a en effet été pensé uniquement du point de vue du candidat et non pas du point de vue des DRH, de leurs besoins et des process RH existants. L'efficacité du CVV nécessite en effet de préciser avant tout qui cet outil pourrait concerner et selon quelles modalités.

Une autre piste pour Mozaïk RH pourrait d'utiliser en interne le CVV comme outil d'évaluation, afin d'analyser la progression des candidats au cours de la session de préparation à l'entretien de recrutement (une sorte donc de test d'entretien).

CONCLUSION GENERALE

Le CVV seul ne représente pas un outil permettant de réduire de manière significative le temps de recherche d'un emploi. En revanche, le travail de préparation et d'accompagnement préalable au tournage de CVV (comment se présenter en 1 minute) représente un atout pour les candidats et permet de réduire significativement le temps de recherche (environ 1,5 mois en moins).

Le CVV semble plus adapté à une population spécifique :

- pour les métiers liés à l'image, les métiers du web et la communication,
- pour les postes opérationnels,
- pour les femmes,
- pour les migrants.

Le CVV représente en parallèle un outil de lobbying au sein des médias et notamment d'internet. Tous les jours de nouveaux CVV font leur apparition sur le web. Ces CVV sont le plus souvent orientés pour des emplois dans le domaine de l'image et de la communication. Toutefois, l'action de Mozaik RH a su faire parler du problème de discrimination à l'embauche et des difficultés de candidats issus de la diversité et de ZUS.



BIBLIOGRAPHIE

Amadiou J-F . (2002), *Le Poids des apparences*, Odile Jacob.

Behaghel L. , Crépon B., Le Barbanchon T. « Evaluation de l'impact du CV anonyme », mars 2011, 94 p. <http://www.crest.fr/images/CVanonyme/rapport.pdf>

Duguet, L'Horty et Petit (2009)« L'apport du testing à la mesure des discriminations », *Connaissances de l'emploi* n°68, CEE .

<http://www.observatoiredesdiscriminations.fr/images/stories/barometre2006resultats.pdf>

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2008.02-06.3.pdf>

A decorative graphic consisting of several colored squares and dashed boxes of various colors (purple, green, orange, blue) arranged in a scattered pattern across the page.

Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et de la Vie Associative
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13

Téléphone : 01 40 45 93 22

<http://www.experimentationsociale.fr>