



HAL
open science

Le CV vidéo : le nouveau visage de la lutte contre les discriminations à l'embauche en France ?

Géraldine Galindo, Julie Tixier, Eric Campoy

► To cite this version:

Géraldine Galindo, Julie Tixier, Eric Campoy. Le CV vidéo : le nouveau visage de la lutte contre les discriminations à l'embauche en France?. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 2015, 95, pp.44-57. hal-01127826

HAL Id: hal-01127826

<https://hal.science/hal-01127826>

Submitted on 8 Mar 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LE CV VIDEO : LE NOUVEAU VISAGE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE EN FRANCE ?

GÉRALDINE GALINDO

Professeur Associé – ESCP Europe
ggalindo@escpeurope.fr

JULIE TIXIER

Maître de Conférences – Université Paris-Est Marne-la-Vallée
IRG (EA 2354)
julie.tixier@upem.fr

ERIC CAMPOY

Maître de Conférences – Université Paris-Dauphine
DRM Management et Organisation (UMR CNRS 7088)
eric.campoy@dauphine.fr

Résumé :

Depuis plusieurs années, de nombreux outils ont été mis en place et testés afin de lutter contre les discriminations lors du processus de recrutement. Apparu récemment en France, le CV Vidéo (CVV) donne la possibilité au candidat de pouvoir expliquer de vive voix son parcours et ses motivations. L'objectif de cet article est de tester le CVV comme outil de lutte contre les discriminations. A partir d'une enquête sur une population de 1538 personnes à l'initiative d'une association que nous nommerons Divercités RH, nous évaluons la portée du CVV en fonction de différents items comme l'âge, le sexe, l'origine, mais aussi le type d'emploi et la durée de retour vers l'emploi. Nous montrons ainsi que le CVV a une efficacité relative notamment pour certaines populations comme les femmes et les migrants pour lutter contre les discriminations. Nous soulignons ainsi l'intérêt de l'accompagnement des candidats pour élaborer un tel outil, mais aussi le rôle du CVV dans les démarches actuelles de construction de la marque de chaque candidat.

Mots-clés : recrutement - CV – discriminations – marque candidat.

VIDEO RESUME: THE NEW FACE OF THE FIGHT AGAINST DISCRIMINATION IN HIRING IN FRANCE ?

Abstract :

Many tools have been developed for years and tested to fight against discrimination during the recruitment process. Recently appeared in France, video resume provides an opportunity for candidate to explain his career and his motivations. The aim of this article is precisely to test this new tool to reduce discrimination in hiring. Based on a survey of a 1,538 population from the association which we will named Divercités RH, we assess the scope of the video resume according to several items such as age, gender, origin, but also job type or time to return to work. We demonstrate the relative efficiency of the video resume to fight discrimination for specific population such as women and migrants. Thus, we underline the interest for candidates to be coached during the creation of this tool, but also the role of CVV in current approaches to build the “personal brand” of each candidate.

Keywords: recruitment – resume – discriminations – personal branding.

Nous remercions Olivier Marciset, Projets pour l'Emploi, pour avoir contribué au recueil des données.

LE CV VIDEO : LE NOUVEAU VISAGE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE EN FRANCE ?

Introduction

Le Curriculum Vitae (CV) offre la possibilité aux recruteurs d'évaluer si les candidats possèdent les savoirs, les compétences et autres caractéristiques estimées comme nécessaires pour le poste, avant d'aller plus loin dans la sélection et d'engager des dépenses pour des entretiens ou des tests (Cole *et al.*, 2009). Si les recruteurs doivent théoriquement se centrer sur les informations factuelles détaillées dans le CV, il est admis qu'ils se forment des impressions qui dépassent largement les parcours scolaires, les expériences professionnelles et les compétences reportées dans les CV des candidats (Wright *et al.*, 2011 ; Cole *et al.* 2004; Glick *et al.*, 1988). Ces inférences ouvrent alors la porte à ce que des individus soient traités différemment et indépendamment de leurs caractéristiques productives, autrement dit discriminés au moment de l'embauche (Hennequin et Karakas, 2006). Dans le contexte français, l'existence et l'ampleur de ces discriminations sont régulièrement étudiées (Amadiou, 2006; Edo et Jacquemet, 2013). Mais les moyens pour y faire face peinent à montrer leur efficacité. Les effets positifs du CV anonyme, un temps considéré comme l'antidote aux discriminations à l'embauche, ont ainsi été remis en cause par différentes recherches (Behaghel *et al.*, 2011 ; Yedder *et al.*, 2011). Prenant le contre-pied de l'idée du CV anonyme de rendre invisibles toutes les caractéristiques potentiellement différenciatrices, le CV vidéo (CVV) a émergé récemment, fondé au contraire sur le principe de visibilité du candidat. Ce CVV offre aux candidats la possibilité de montrer leur potentiel plus que ne le permet le CV papier, en intégrant des informations visuelles et auditives (Hiemstra *et al.*, 2012 ; Kemp *et al.*, 2013). Les candidats maîtrisent ainsi plus l'image envoyée aux recruteurs. Cette évolution amène dès lors l'idée d'une possible limitation des inférences des recruteurs, sources de discriminations potentielles, grâce aux moyens d'expression que représente la vidéo.

L'objectif de cet article est justement de se demander dans quelle mesure le Curriculum Vitae Vidéo (CVV) peut participer à la réduction des discriminations à l'embauche.

Pour répondre à cette question, nous nous appuyons sur une expérimentation menée entre 2010 et 2011, à l'initiative de l'association Divercités RH¹ sur une population de 1 538 personnes. Nous dressons dans un premier temps un état des lieux de la question des discriminations à l'embauche au moment de la sélection sur CV, pour envisager ensuite les caractéristiques du CVV. Nous précisons dans un second temps les hypothèses posées dans le cadre de l'expérimentation menée, ainsi que la méthodologie et les détails de la population étudiée. Enfin, nous présentons et discutons les résultats tendant à montrer que si le CVV ne permet pas de réduire de manière significative le délai d'embauche, ni de réduire certaines discriminations, il peut être utile dans certains contextes et pour certains candidats.

1. ENVISAGER LE CV VIDEO COMME NOUVEAU MOYEN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

1.1. Les discriminations lors de la phase de sélection des candidats

Lors du processus d'embauche, certains individus sont différenciés non pas sur des caractéristiques observables productives mais sur les croyances des employeurs sur les caractéristiques de leur groupe d'appartenance (Jacquemet, 2013). Ces candidats sont alors discriminés en raison de critères subjectifs fondés sur l'appartenance réelle ou supposée à un groupe² auquel les recruteurs prêtent certaines caractéristiques (Galindo et Surply, 2010).

La recherche d'efficacité dans la sélection comme ressort des discriminations

Les discriminations peuvent avoir un caractère intentionnel qualifiés de « discriminations par goût » (Becker, 1971) fondé sur le rejet des différences et les préjugés des recruteurs. Ces comportements non éthiques nuisent cependant à l'efficacité du recrutement (Jacquemet, 2013)

¹ Nous avons modifié le nom de l'association, qui traduit son activité, pour des raisons de confidentialité.

² L'article 225-1 du Code Pénal recense 18 critères de discrimination prohibés par la loi, comme « l'origine, le sexe, l'apparence vraie ou supposée à une ethnie, à une race... ».

du fait des sanctions auxquelles s'exposent les recruteurs (Loi du 27 mai 2008 article L. 1132-1 du Code du travail, Article 225-4 du Code pénal) et en privant sciemment les entreprises des bénéfices que peut engendrer la diversité du personnel (Zannad et Stone, 2011). Ces comportements seraient ainsi voués à disparaître (Arrow, 1973) ou plutôt à perdurer en s'atténuant (Charles et Guryan, 2008 dans Ploux-Chillès, 2013). Un autre type de discriminations persiste aujourd'hui, cette fois-ci nées de comportements non intentionnels et pragmatiques (discriminations « statistiques », Phelps, 1972 ; Arrow, 1973). Les employeurs prennent en effet une décision alors qu'ils ne peuvent observer toutes les caractéristiques productives des candidats, lorsqu'ils consultent les informations factuelles présentées dans le CV, telles que le parcours scolaire et les expériences professionnelles (Ploux-Chillès, 2013). Dans un souci d'efficacité, les recruteurs présélectionnent cependant les candidats sur la base de ces seules informations imparfaites en associant certaines caractéristiques individuelles à des compétences et comportements dans l'emploi. Ils font alors des inférences sur la personnalité ou la correspondance au poste, à partir de ces données fournies dans le document. Ces stéréotypes, le plus souvent inconscients (Roberson et Kulik, 2007), peuvent les amener à déprécier par exemple des candidats ayant certaines origines ethniques, sachant que ces inférences sont considérées comme faiblement valides et fiables pour prévoir le comportement et les aptitudes effectifs du candidat (Cole *et al.*, 2009 ; Wright *et al.*, 2011). La quête d'efficacité des recruteurs peut donc les conduire à différencier les candidats sur des critères personnels et non sur des compétences professionnelles.

Les types de discriminations lors de la sélection sur CV

Le CV est utilisé comme outil de sélection dans plus de 80% des recrutements (enquête DARES, 2006³) et est composé d'informations comme l'âge, le sexe, l'adresse, le patronyme

³ « Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection », *Premières synthèses*, DARES, n°48, Novembre 2006.

et la photo, qui peuvent donner lieu à des inférences de la part des recruteurs et donc à des discriminations potentielles (Davis et Muir, 2003).

L'âge (ou la date de naissance) est considéré comme le 1^{er} critère de discrimination selon les cadres, les employeurs ou les intermédiaires de l'emploi⁴ (Guerfel-Henda et Peretti, 2009). Un « jeunisme » relatif⁵ persiste chez les recruteurs et les conduit à écarter des seniors considérés comme moins dynamiques et moins flexibles pour effectuer des tâches pénibles ou complexes.

Le sexe des candidats représente un autre élément de différenciation. Dans la plupart des situations, les femmes subissent des différences dans les choix de recrutement, notamment lorsqu'elles aspirent à être recrutées dans des secteurs dits masculinisés ou à des postes de direction (Bender et Laufer, 2010). Le sexe des candidats est plus généralement considéré comme un indicateur fiable de qualités, de caractéristiques voire de compétences recherchées par le recruteur, tendant ainsi à souligner la prégnance des stéréotypes sexués (Chaintreuil et Epiphane, 2013).

L'adresse personnelle induit certaines inférences sur le comportement du candidat ; habiter dans une commune dite favorisée accroîtrait ainsi les chances d'être recruté (du Parquet et Petit, 2011).

Le patronyme et/ou la photo donnent des indications sur l'origine ethnique du candidat, source potentielle de différenciation auprès des recruteurs. Parmi les nombreux *testings* consacrés à ce sujet, Berson (2013) souligne qu'un candidat d'origine marocaine reçoit quatre fois moins de réponses positives que son contrefactuel d'origine française pour un poste de caissier. En moyenne, un candidat dont le nom est à consonance maghrébine doit envoyer trois candidatures quand les autres (à consonance française) en envoient deux (Jacquemet, 2013). Une « homéophilie ethnique » (Edo et Jacquemet, 2013) ou un traitement particulier appliqué à tout individu n'appartenant pas au groupe majoritaire, est en effet régulièrement souligné.

⁴ « Recruter un cadre : entre sélection et risque de discrimination », enquête APEC, janvier 2013.

⁵ Les « trop jeunes » sont aussi écartés par manque d'expérience.

L'apparence *via* la photo peut enfin donner des indications sur l'origine ethnique ou le handicap du candidat et conduire à l'écartier sur ces critères non professionnels. En outre, la beauté du candidat favorise ou au contraire limite ses chances d'être sélectionné (Amadiou, 2006 ; Garner-Moyer, 2008).

Toutes ces informations personnelles inscrites sur le CV éclairent certes les recruteurs sur les caractéristiques des postulants mais suscitent aussi des interprétations, des associations et des discriminations potentielles qui peuvent même parfois se cumuler. L'enjeu réside pour ces candidats à aller au-delà des préjugés des recruteurs et pour ce faire, de dépasser dans un premier temps l'étape de l'examen des CV. Le CV vidéo ouvre dès lors de nouvelles perspectives dans cette lutte contre les discriminations à l'embauche.

1.2. La nouveauté et les enjeux du CVV

Les contours du CVV

Fruit de l'utilisation croissante des TIC et plus particulièrement des applications vidéos, le CVV est apparu d'abord aux Etats-Unis dans les années 80 puis dans les années 90 en France. La diffusion croissante de CVV sur des sites de partages de vidéos tels que YouTube, sur des blogs et sur les réseaux sociaux, a contribué ces dernières années à accroître la notoriété de cette forme de CV, sans que pour autant des chiffres et/ou statistiques soient produits en France. Le CVV se différencie du CV traditionnel par l'introduction d'informations à la fois auditives et visuelles (Hiemstra *et al.*, 2012). En quelques minutes, le candidat peut ainsi se présenter face à la caméra (CV vidéo « traditionnel ») ou *via* un support multimédia agrémenté d'animations vidéos ou de courts métrages (CV vidéo « créatif »). Le candidat maîtrise ainsi plus la manière de se présenter et de dévoiler d'autres facettes de sa personnalité.

Un CVV comme un moyen de maîtrise de l'image

En se mettant en scène ou en organisant une forme de communication via des animations, le CVV permet au candidat de donner une première image au recruteur. Il lui permet de déployer des tactiques d'auto-présentation qu'il n'aurait pu mettre en œuvre qu'au moment de l'entretien

avec un CV papier (Barrick *et al.*, 2009). Kemp *et al.* (2012) soulignent ainsi l'intérêt de cet outil pour les métiers de la vente dans lesquels la présentation et la personnalité sont mobilisées dans l'exécution du travail.

Grâce au CVV, le candidat tend donc à contrôler trois dimensions liées à son image. Il affiche tout d'abord son apparence en terme de beauté en maîtrisant surtout son apparence professionnelle *via* son hygiène, sa tenue vestimentaire et plus largement sa présentation personnelle. Si la beauté suscite des résultats de recherche contradictoires (le beau n'étant pas systématiquement synonyme de confiance et de compétence, Amadiou, 2006 ; Garner-Moyer, 2011), l'apparence professionnelle répond à une recherche de normes pour l'employeur et est même considérée comme un critère d'embauche (Neys, 2011). Il construit également sa désirabilité sociale auprès des recruteurs potentiels, dans la manière dont il s'auto-promeut en décrivant son parcours et ses réalisations. Gérer la manière de se présenter et les informations mises en avant est souvent considéré comme influençant positivement les décisions des recruteurs. Il exerce enfin un contrôle sur son comportement verbal et non verbal, en communiquant au recruteur son enthousiasme et son énergie et en affichant son attitude (Kemp *et al.*, 2013). Le candidat démontre ainsi qu'il répond à des normes attendues en termes d'expression et donne des signaux sur sa crédibilité (DeGroot et Motowidlo, 1999). Pour contrevenir à une potentielle discrimination du fait de l'origine ethnique, le candidat peut montrer sa capacité à maîtriser la langue du recruteur, son accent et sa diction.

Les effets attendus pour la recherche d'emploi

L'élaboration du CVV permet à l'employeur de cerner une partie de la personnalité et des caractéristiques de son interlocuteur. Le candidat explicite en effet des éléments de son CV papier et dévoile une partie de son identité. Il peut se justifier d'avantage, révéler ses aptitudes verbales et comportementales, plutôt que de laisser des stéréotypes s'installer entre par exemple ses origines et ses compétences. Le CVV représente donc pour le candidat un moyen de « mettre un pied » dans la porte (Kemp *et al.*, 2012), ce qui s'avère particulièrement crucial

quand les populations s'estiment discriminées. Le CVV laisse aussi envisager une réduction du temps de recherche d'emploi pour ce type de candidats du fait d'un nombre accru d'entretiens ou de l'accélération du processus de recrutement (il peut se substituer à certains tests ou mises en situation).

Rares sont cependant les recherches académiques⁶ conduites sur cet outil (Kemp *et al.*, 2012 ; Waung *et al.*, 2014). Seuls les travaux d'Hiemstra *et al.* (2012) envisagent les liens entre CVV et discriminations aux Pays-Bas, et montrent que les candidats des populations ethniques qualifiées de minoritaires estiment plus juste de présenter d'informations personnelles grâce à ce format de CV. Ils trouvent ainsi l'opportunité de personnaliser leurs candidatures et de compenser certaines de leurs faiblesses (au niveau de la formation par exemple). Notre recherche s'inscrit dans le contexte français, et se focalise sur les effets attendus du CVV pour lutter contre les discriminations à l'embauche.

1.3. Les hypothèses pour tester les effets du CVV

Dans cette recherche, seul le point de vue des candidats a été testé, au travers de deux populations similaires dans leurs caractéristiques, l'une test et l'autre témoin.

Les hypothèses liées à la recherche d'emploi

Le processus de recrutement peut prendre plusieurs mois (durée moyenne de 5 mois pour un CDI, enquête DARES³). Le CVV pourrait permettre d'accélérer le processus de retour à l'emploi et de multiplier les opportunités d'emplois.

H1 : Les personnes ayant réalisé un CVV trouvent du travail plus rapidement.

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

⁶ Des études ont été conduites par des organismes d'enquête (« Vault Employer : Video Resume Survey » en 2007), sur des populations d'étudiants (Siegmann, 1998 dans Hiemstra *et al.*, 2012 ; Waung *et al.*, 2014) ou dans des secteurs particuliers (Berta, 2010).

H1.1. : 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.

H1.2 : Les personnes ayant suivi les ateliers d'accompagnement et de préparation au CVV trouvent plus rapidement du travail que la population témoin.

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.

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

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

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'apparence, comme les chargés de communication, responsables des relations publiques ou les métiers dans la vente (Kemp *et al.*, 2012). Mais l'est-il pour d'autres métiers plus ou moins éloignés de ces nécessités d'image ou de technique ? Cela nous conduit à poser l'hypothèse générale suivante :

H2 : Le CVV permet aux candidats d'être plus facilement recrutés selon le type d'emploi

Les stéréotypes à l'origine des discriminations ne concernent pas seulement les postulants mais aussi les emplois auxquels ils postulent (Ashkanasy *et al.*, 2002). En particulier, les

différenciations semblent plus importantes lorsque les postes sont en relation avec les clients ou lorsqu'ils sont chargés de représenter l'entreprise en externe (Derous *et al.*, 2009). En lien avec ces recherches, deux variables doivent selon nous être testées sur le sujet : le type de poste d'une part, et le secteur d'autre part. Peu d'études testent ces variables dans le contexte de discriminations potentielles. Dans le cadre du CVV, il nous semblait important de mesurer les éléments contextuels tels que les types de postes et les secteurs d'activité.

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

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

Les hypothèses liées au CVV comme moyen de lutter contre les discriminations

L'enjeu du CVV réside ici dans la lutte contre les discriminations, qui peuvent être de différentes natures, liées à la race, le genre, l'âge, la maladie, l'orientation sexuelle et l'origine nationale (Shore *et al.*, 2009). Nous pouvons donc poser l'hypothèse générale suivante :

H3 : Le CVV peut jouer un rôle de révélateur des discriminations existantes dans tout processus de recrutement.

En se concentrant sur les éléments visibles et développés dans la littérature, nous pouvons décomposer cette hypothèse en 5 sous-hypothèses :

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

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

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

H3.4 : Le CVV permet de supprimer la discrimination entre plus jeunes (- 30 ans) et moins jeunes (+ 30 ans).

H3.5 : Le CVV permet de supprimer la discrimination entre personnes vivant dans les quartiers défavorisés et les autres.

Toutes ces hypothèses ont été testées dans le contexte spécifique d'une expérimentation mise en place par l'association Divercités RH.

2. DISPOSITIF METHODOLOGIQUE DE TEST D'UTILITE DU CVV

2.1. Le contexte de la recherche : l'expérimentation de Divercités RH

Divercités RH est un cabinet de recrutement et de conseil en Ressources Humaines à but non lucratif spécialisé dans la promotion de l'égalité des chances et de la diversité, et qui intervient auprès d'entreprises privées et d'institutions publiques. Il cherche à faciliter l'embauche de jeunes diplômés issus de catégories de populations perçues comme discriminées *via* des ateliers de préparation aux entretiens. Un projet, soutenu par le Fonds Social européen, a été conduit avec Divercités RH afin de tester l'utilité du CV video de mai 2010 à avril 2011. Le dispositif a évolué dans le temps : phase test jusqu'à juillet 2010, introduction de la randomisation des candidats (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) et mise en place d'ateliers d'accompagnement et de séance d'orientation à partir d'octobre 2010. L'objectif de Divercités RH est alors de favoriser l'emploi de jeunes diplômés issus de l'immigration ou des quartiers pour la plupart, tout en testant un nouveau mode de candidature. Pour ce faire, les candidats testant le CVV ont été formés à la présentation de leur parcours en 1 minute par un cabinet de conseil. Pour éviter de mécontenter les candidats ne testant pas le CVV, des ateliers d'aide à la recherche ont été mis en place. Au total, 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 les 394 qui n'ont pas fait l'objet d'une randomisation. Sur les 956 individus restants, 40 n'ont jamais pu être recontactés et ont été supprimés de l'expérimentation et 169 inscrits pour tourner un CVV se sont désistés.

L'échantillon exploitable est donc de 747 individus, 405 CVV et 342 témoins. Cependant, les tests statistiques n'ont pas pu porter systématiquement sur l'ensemble de l'échantillon, car les informations n'étaient parfois pas complètes sur les candidats (certains individus ne souhaitent pas communiquer délibérément sur leurs origines par exemple).

L'équilibre selon les critères retenus entre les deux sous-échantillons est similaire en ce qui concerne le sexe et l'origine des individus ; en revanche sur les critères de l'âge et du lieu de résidence il y a un décalage, l'échantillon témoin étant plus jeune et représentant moins les quartiers sensibles que l'échantillon CVV (tableau 1). Cela peut introduire un biais lors des tests des hypothèses H3.4 et H3.5.

Tableau 1 : Précisions sur la population étudiée pour le test de l'hypothèse 3

	Répartition Hommes / femmes	Répartition par âge	Répartition migrants / non migrants	Répartition quartiers sensibles / non quartiers
Echantillon témoin	H : 34,72% F : 65,73%	≤30ans : 80,72% >30 ans : 19,28%	M : 37,70% nonM : 62,30%	Q : 10,11% nonQ : 89,89%
Echantillon test CVV	H : 33,86% F : 66,14%	≤30ans : 67,72% >30 ans : 32,28%	M : 33,47% nonM : 66,53%	Q : 27,95% nonQ : 72,05%

2.2. Méthodologie adoptée

Pour tester les hypothèses, 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, (intitulé « Rando-reprise ») ; ensuite en distinguant l'écart toujours entre d'une part la date de randomisation et la date de reprise du travail pour les témoins et, d'autre part, entre la date de tournage du CVV et la date de reprise du travail pour les CVV (intitulé « CVV-reprise »)⁷.

Pour chaque hypothèse nous avons procédé à un test de différence de moyennes de l'écart pour retrouver un emploi selon les catégories concernées⁸.

⁷ 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 continuent 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.

⁸ Dans le cas où une différence significative apparaîtrait et où le test porterait sur plus de deux catégories, nous avons également procédé à un test post-hoc, afin de vérifier entre quelles catégories la différence de moyennes est réellement significative. A noter

2.3. Résultats : le CVV à l'épreuve des faits

Tableau 2 : Tests de différence de moyenne relatifs aux hypothèses H1.1 à H1.4

Hyp.	Ecart	N	Moy	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Min-Max	F (sign.)				
						Borne inf.	Borne sup.						
Entre candidats CVV et groupe témoin													
H1.1	Rando-reprise	CVV ¹	254	3,57	2,42	0,15	3,28	3,87	0-13	1,837 (0,176)			
		T	178	3,25	2,45	0,18	2,89	3,62	0-14				
		Total	432	3,44	2,43	0,12	3,21	3,67	0-14				
	CVV-reprise	CVV	254	3,15	2,30	0,14	2,87	3,44	0-12				
		T	178	3,25	2,45	0,18	2,89	3,62	0-14				
		Total	432	3,19	2,36	0,11	2,97	3,42	0-14				
Entre candidats CVV et groupe témoin selon le mode d'accompagnement													
H1.2	Rando-reprise	CVV _{vac} ²	156	2,92	1,77	0,14	2,64	3,20	0-9	12,982 (≤0,001)			
		CVV _{vor}	98	4,62	2,91	0,29	4,04	5,21	0-13				
		T _{acc}	120	2,98	2,09	0,19	2,60	3,36	0-12				
		T _{or}	58	3,81	3,00	0,39	3,02	4,60	0-14				
		Total	432	3,44	2,43	0,12	3,21	3,67	0-14				
	CVV-reprise	CVV _{vac}	156	2,52	1,69	0,14	2,25	2,79	0-8	12,277 (≤0,001)			
		CVV _{vor}	98	4,16	2,75	0,28	3,61	4,72	0-12				
		T _{acc}	120	2,98	2,09	0,19	2,60	3,36	0-12				
		T _{or}	58	3,81	3,00	0,39	3,02	4,60	0-14				
		Total	432	3,19	2,36	0,11	2,97	3,42	0-14				
		Entre candidats CVV et groupe témoin embauchés en CDI											
		H1.3	CDD-CDI	CVV ¹	337	0,22	0,42	0,02	0,18		0,27	0-1	1,418 (0,234)
				T	245	0,27	0,44	0,03	0,21		0,32	0-1	
				Total	582	0,24	0,43	0,02	0,21		0,28	0-1	
Entre candidats CVV et groupe témoin embauchés en CDI selon le mode d'accompagnement													
H1.4	CDD-CDI	CVV _{vac} ²	215	0,22	0,41	0,03	0,16	0,27	0-1	0,470 (0,704)			
		CVV _{vor}	122	0,23	0,42	0,04	0,15	0,31	0-1				
		T _{acc}	164	0,26	0,44	0,03	0,19	0,33	0-1				
		T _{or}	82	0,27	0,45	0,05	0,17	0,37	0-1				
		Total	583	0,24	0,43	0,02	0,21	0,27	0-1				

¹ : CVV = candidats ayant réalisé un CV video ; T = candidats groupe témoin.

² : CVV_{vac} = candidats ayant réalisé un CV video et ayant bénéficié d'un accompagnement ; CVV_{vor} = candidats ayant réalisé un CV video et n'ayant pas bénéficié d'un accompagnement, mais seulement d'une session d'orientation ; T_{acc} = candidats groupe témoin ayant bénéficié d'un accompagnement ; T_{or} = candidats groupe témoin et n'ayant pas bénéficié d'un accompagnement, mais seulement d'une session d'orientation.

Hypothèse 1

L'hypothèse 1 teste l'utilité du CVV quant à sa capacité à améliorer, quelle que soit la population, la rapidité à trouver un emploi (H1.1 et H1.2) et la qualité de cet emploi (H1.3 et H1.4). Le tableau 2 récapitule l'ensemble des tests de différence de moyennes concernant ces hypothèses. Quel que soit le mode de calcul de l'écart, le recours au CVV n'améliore pas la rapidité de retour à l'emploi (aucun ne s'avère significatif) : 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). De même

que, compte tenu de la taille relativement faible de certains sous-échantillons, un niveau de significativité compris entre 5 et 10% sera également étudié le cas échéant (bien entendu nous le précisons alors).

le recours au CVV ne permet pas de trouver plus facilement un CDI qu'un CDD (22,3% des candidats CVV ayant retrouvé un emploi sont en CDI contre 26,5% des témoins, non significatif).

Si le CVV ne s'avère pas efficace pour améliorer la reprise d'emploi, toutes populations confondues, les pratiques d'accompagnement des candidats ont en revanche un effet important et statistiquement significatif ($F > 12$; $p \leq 0,001$). 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, 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. En revanche, l'accompagnement ne produit pas d'effet sur le type de contrat trouvé ($F = 0,470$; ns).

Hypothèse 2

Il s'agit de voir si le CVV peut avoir une utilité dans le recrutement sur des postes ou secteurs particuliers, à savoir les postes opérationnels (plutôt que fonctionnels) et dans les métiers liés à l'image, le web et la communication. Le tableau 3 récapitule les tests relatifs à ces hypothèses (H2.1 et H2.2). 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 ($F = 2,871$; $p \leq 0,1$) 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). Par ailleurs, le test est plus fort si l'on prend pour référence la date de tournage du CVV, ce qui tend 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 ($F = 3,744$; $p = 0,054$). Si l'on regarde maintenant si le poste 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 : les candidats recherchant un poste lié à l'image, à la communication et aux métiers du web trouvent un emploi plus vite que ceux qui recherchent un poste fonctionnel (3,06 mois vs. 3,69).

Tableau 3 : Tests de différence de moyenne relatifs aux hypothèses H2.1 et H2.2

Hyp.	Ecart	N	Moy	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Min-Max	F (sign.)	
						Borne inf.	Borne sup.			
Entre candidats CVV et groupe témoin selon le type de poste recherché										
H2.1	Rando-reprise	CVVope ¹	146	3,36	2,39	0,20	2,97	3,75	0-13	2,871 (0,091)
		CVVfct	100	3,89	2,49	0,25	3,40	4,38	0-12	
		Total	246	3,57	2,44	0,16	3,27	3,88	0-13	
	CVV-reprise	CVVope	146	2,91	2,29	0,19	2,54	3,29	0-12	3,744 (0,054)
		CVVfct	100	3,49	2,33	0,23	3,03	3,95	0-10	
		Total	246	3,15	2,32	0,15	2,86	3,44	0-12	
Entre candidats CVV et groupe témoin selon le secteur du poste										
H2.2	Rando-reprise	CVVimage ²	39	3,49	2,39	0,16	3,17	3,81	0-13	1,796 (0,181)
		CVVnonimage	215	4,05	2,54	0,41	3,23	4,88	0-12	
		Total	254	3,57	2,42	0,15	3,28	3,87	0-13	
	CVV-reprise	CVVimage	39	3,06	2,30	0,16	2,75	3,36	0-12	2,539 (0,112)
		CVVnonimage	215	3,69	2,30	0,37	2,95	4,44	0-10	
		Total	254	3,15	2,30	0,14	2,87	3,44	0-12	

¹: CVVope = candidats ayant réalisé un CV video et recherchant un poste opérationnel ; CVVfct = candidats ayant réalisé un CV video et recherchant un poste fonctionnel.

²: CVVimage = candidats ayant réalisé un CV video et recherchant un poste lié à l'image, à la communication et aux métiers du web ; CVVnonimage = candidats ayant réalisé un CV video et recherchant un poste non lié à l'image, etc..

Hypothèse 3

Dans l'hypothèse 3 l'utilité du CVV est testée à travers sa capacité à atténuer les discriminations sur certains critères classiques de discrimination (H3.1 à H3.5) : sexe (H3.1), origine (H3.2), handicap (H3.3), âge (H3.4) et zone d'habitation (H3.5). Le tableau 4 récapitule l'ensemble des tests de différence de moyennes concernant ces hypothèses. A noter que l'hypothèse H3.3 portant sur le handicap n'a pu être testée car l'effectif des individus déclarés handicapés était trop faible (2 individus). Comme postulé, 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). En revanche, 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).

Concernant l'origine des postulants (migrants/non migrants), on observe un résultat similaire au test de l'hypothèse précédente, même s'il est moins fort. Il y a bien une différence significative dans le groupe témoin selon 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).

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). Enfin, 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.

Comme mentionné précédemment, le biais d'échantillonnage sur ces deux derniers critères peut avoir eu une influence sur les résultats et limite la capacité de généralisation de ses résultats.

Tableau 4 : Tests de différence de moyenne relatifs aux hypothèses H3.1 à H3.5

Hyp.	Ecart	N	Moy	Ecart -type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Min- Max	F (sign.)	
						Borne inf.	Borne sup.			
Entre candidats CVV et groupe témoin selon le sexe										
H3.1	Rando- reprise	CVVf ¹	168	3,63	2,53	0,20	3,25	4,02	0-13	2,808 (0,039)
		Tf	117	3,58	2,73	0,25	3,08	4,08	0-14	
		CVVh	86	3,47	2,18	0,24	3,00	3,93	0-10	
		Th	61	2,62	1,65	0,21	2,20	3,04	1-7	
		Total	432	3,44	2,43	0,12	3,21	3,67	0-14	
	CVV- reprise	CVVf	168	3,21	2,45	0,19	2,84	3,58	0-12	2,374 (0,070)
		Tf	117	3,58	2,73	0,25	3,08	4,08	0-14	
		CVVh	86	3,05	2,00	0,22	2,62	3,48	0-10	
		Th	61	2,62	1,65	0,21	2,20	3,04	1-7	
		Total	432	3,19	2,36	0,11	2,97	3,42	0-14	
Entre candidats CVV et groupe témoin selon l'origine										
H3.2	Rando- reprise	CVVnm ²	159	3,61	2,43	0,19	3,23	3,99	0-13	1,211 (0,306)
		Tnm	38	3,58	2,75	0,45	2,68	4,48	0-12	
		CVVm	80	3,28	2,24	0,25	2,78	3,77	0-12	
		Tm	23	4,39	3,30	0,69	2,96	5,82	1-14	
		Total	300	3,58	2,50	0,15	3,29	3,86	0-14	
	CVV- reprise	CVVnm	159	3,22	2,34	0,19	2,85	3,59	0-12	2,565 (0,055)
		Tnm	38	3,58	2,75	0,45	2,68	4,48	0-12	
		CVVm	80	2,88	2,15	0,24	2,40	3,35	0-11	
		Tm	23	4,39	3,30	0,69	2,96	5,82	1-14	
		Total	300	3,26	2,45	0,14	2,99	3,54	0-14	
Entre candidats CVV et groupe témoin selon l'âge										
H3.4	Rando- reprise	CVV≤30ans	172	3,30	2,28	0,17	2,96	3,65	0-12	3,320 (0,020)
		T≤30ans	134	3,14	2,11	0,18	2,78	3,50	0-10	
		CVV>30ans	82	4,15	2,60	0,29	3,58	4,72	0-13	
		T>30ans	32	3,69	3,55	0,63	2,41	4,97	0-14	
		Total	420	3,45	2,43	0,12	3,21	3,68	0-14	
	CVV- reprise	CVV≤30ans	172	2,87	2,16	0,17	2,55	3,20	0-11	3,083 (0,027)
		T≤30ans	134	3,14	2,11	0,18	2,78	3,50	0-10	
		CVV>30ans	82	3,74	2,48	0,27	3,20	4,29	0-12	
		T>30ans	32	3,69	3,55	0,63	2,41	4,97	0-14	
		Total	420	3,19	2,36	0,12	2,96	3,42	0-14	
Entre candidats CVV et groupe témoin selon la zone d'habitation										
H3.5	Rando- reprise	CVVnq ³	183	3,65	2,44	0,18	3,29	4,01	0-13	1,280 (0,281)
		Tnq	160	3,18	2,48	0,20	2,79	3,57	0-14	
		CVVq	71	3,38	2,36	0,28	2,82	3,94	0-12	
		Tq	18	3,89	2,17	0,51	2,81	4,97	0-7	
		Total	432	3,44	2,43	0,12	3,21	3,67	0-14	
	CVV- reprise	CVVnq	183	3,28	2,34	0,17	2,94	3,62	0-12	1,160 (0,325)
		Tnq	160	3,18	2,48	0,20	2,79	3,57	0-14	
		CVVq	71	2,83	2,18	0,26	2,31	3,35	0-10	
		Tq	18	3,89	2,17	0,51	2,81	4,97	0-7	
		Total	432	3,19	2,36	0,11	2,97	3,42	0-14	

¹ : CVVf = candidates ayant réalisé un CV video ; Tf = candidates groupe témoin ; CVVh = candidats ayant réalisé un CV video ; Th = candidats groupe témoin.

² : CVVnm = candidats non migrants ayant réalisé un CV video ; Tnm = candidats non migrants groupe témoin ; CVMm = candidats migrants ayant réalisé un CV video ; Tm = candidats migrants groupe témoin.

³ : CVVnq = candidats ayant réalisé un CV video et n'habitant pas une ZUS ou un quartier ; Tnq = candidats groupe témoin et n'habitant pas une ZUS ou un quartier ; CVVq = candidats ayant réalisé un CV video et habitant une ZUS ou un quartier ; Tq = candidats groupe témoin et habitant une ZUS ou un quartier.

Le tableau 5 synthétise les principaux résultats de notre recherche :

Tableau 5 : Synthèse des résultats

Hypothèses		Résultat	Conclusions
H1 : les personnes ayant réalisé 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	Le CVV n'améliore pas, en soi, le délai de retour à l'emploi.
	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	Les pratiques d'accompagnement des candidats n'ont pas d'influence sur la capacité à trouver plus facilement un CDI qu'un CDD.
	H1.4 : Les personnes ayant bénéficié d'un accompagnement trouvent un CDI plus facilement (plutôt que CDD).	Résultat non significatif	Le CVV n'a pas d'influence sur la capacité à trouver plus facilement un CDI qu'un CDD
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 communication	Résultat à la limite de la significativité (faible sous-échantillon : 39 individus)	Le CVV semble aider plus les candidats des métiers liés à l'image, le web et la communication
H3 : le CVV permet de réduire les discriminations sur divers critères en terme de durée pour trouver un emploi	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 à la limite de la significativité pour les CVV (non significatif pour les témoins)	Le CVV semble supprimer 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)	Résultat non significatif	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.
	H3.5. : Le CVV permet de supprimer la discrimination entre personnes vivant dans les quartiers et les autres	Résultat non significatif (probable problème de méthodologie)	Aucune différence entre quartiers et non quartiers, tant chez les CVV que dans le groupe témoin.

Le CVV seul ne représente donc pas un outil permettant de réduire de manière significative le temps de recherche d'un emploi, mais semble cependant supprimer les différences hommes/femmes et migrants/non migrants. Les résultats statistiques initiaux sur l'échantillon témoin confirment eux la persistance d'une discrimination avérée entre hommes et femmes, et entre migrants et non migrants. 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 finalement plus adapté à une population spécifique (les femmes et les

migrants) et pour certains postes (opérationnels ou liés aux métiers de l'image, du web et de la communication).

Discussion et conclusion

Cette recherche, fondée sur l'expérimentation mise en place par le cabinet de recrutement associatif Divercités RH, relativise l'utilité du CV Vidéo. Cet outil facilite certes l'accès à l'emploi pour les postes opérationnels et tend à réduire les discriminations à l'embauche entre les hommes et les femmes ou entre migrants et non migrants. Il ne paraît cependant pas capable de réduire la durée d'accès à l'emploi, ni permettre de trouver un CDI plus facilement ou de réduire les discriminations à l'embauche à l'égard des moins jeunes. Il s'inscrit enfin dans des débats théoriques et pratiques concernant la lutte contre les discriminations à plusieurs niveaux.

Tout d'abord, le CVV apporte de nouveaux éléments à la question des discriminations à l'embauche en France (Amadiou, 2006, 2008; Edo et Jacquemet, 2013). Pour y faire face, le CV anonyme (CVA) a été envisagé en 2006⁹, avec pour objectif de masquer toute indication potentiellement discriminatoire notamment liée aux informations personnelles du candidat (âge, sexe, patronyme, adresse, photos). Mais depuis, les résultats contrastés de l'expérimentation de Behaghel *et al.* (2011) ont limité sa portée en montrant que d'un côté le CVA réduit la tendance des recruteurs à favoriser leurs semblables ou à discriminer les femmes (lorsque les recruteurs sont des hommes), mais d'un autre côté, il renforce aussi les discriminations pour les candidats issus de l'immigration ou des quartiers sensibles en ne donnant pas d'éléments explicatifs sur leurs parcours. L'outil alternatif au CVA que représente le CVV en dévoilant au contraire la personnalité du candidat, s'inscrit donc dans cette lignée d'outils aux effets mitigés pour lutter contre les discriminations à l'embauche.

⁹ Le principe du CV anonyme a été intégré dans la loi sur l'égalité des chances votée en 2006 et devait être obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés en France.

Cependant, alors que le CVA est fondé sur l'effacement de la personnalité du candidat, le CVV repose lui sur l'incarnation de cet individu et de ses spécificités. Le CVV met ainsi en lumière le rôle de l'image dans le processus de recrutement. Il donne la possibilité au candidat de maîtriser justement une partie de l'image qu'il veut transmettre au recruteur. Le CVV peut à ce titre pour le candidat s'insérer dans un processus de création de sa marque ou « personal branding », qui permet à l'individu de se différencier en identifiant sa valeur et en communiquant sur ses spécificités (Schawbel, 2010 dans Stanton et Stanton, 2013). Cette démarche introduit de nouvelles perspectives. Elle rééquilibre tout d'abord potentiellement les rapports entre candidats et recruteurs au cours de la première étape du processus d'embauche, en permettant aux premiers de maîtriser les informations émises (tandis que les seconds sont confrontés à leurs éventuels préjugés et stéréotypes). La création et le management du « personal branding » conduit ensuite les candidats à entretenir une relation continue et inscrite dans le temps avec le marché du travail et non plus ponctuelle au moment de l'embauche (Edmiston, 2014 ; Stanton et Stanton, 2013). Cette démarche repose enfin sur la nécessité d'organiser de nouvelles formations au « personal branding » *via* les réseaux sociaux (Edmiston, 2014 ; Stanton et Stanton, 2013), notamment ceux dédiés à l'emploi tels que LinkedIn et Viadeo en France, et qui participent à la multiplication des supports virtuels du marché du travail.

A l'heure où le CVA est remis en lumière¹⁰, le CVV gagnerait aussi certainement à évoluer. La forme choisie par Divercités RH peut être considérée comme traditionnelle, car permettant seulement au candidat de s'exprimer face à la caméra. De nombreux CVV fleurissent ces dernières années avec des formats originaux *via* notamment des animations et parodies de sites ou de séries TV. Ces CVV permettent de montrer une autre facette du candidat, sa créativité notamment, et paraissent pertinents pour tester les capacités attendues dans certains

¹⁰ . Le Conseil d'Etat a justement sommé en juillet 2014 le gouvernement de publier dans les six mois le décret d'application du texte prévoyant la mise en place du CV anonyme.

métiers comme ceux de la communication ou de l'image. Ce travail de création pourrait selon nous être bénéfique à n'importe quel candidat, pour n'importe quel poste, et apporter un plus dans le processus de recrutement. La durée des CVV est aussi à limiter à 1 minute environ, de façon à permettre au recruteur de les visionner presque aussi rapidement que des CV papiers. Ce travail incite finalement à développer d'autres recherches basées sur cet outil, afin de tester l'utilité du CVV dans d'autres contextes et en appréhendant le point de vue des entreprises. A l'instar des tests mis en place pour le CVA, il pourrait être maintenant intéressant de conduire une expérience avec quelques entreprises ciblées, pour certains types de postes, et en interrogeant les DRH ou responsables de recrutement afin d'aller vers la validation à plus grande échelle de nos résultats.

BIBLIOGRAPHIE

AMADIEU J.F. (2006) *Beauté, amour, gloire*, Odile Jacob, Paris.

AMADIEU J.F. (2008) « Vraies et fausses solutions aux discriminations », *Formation emploi*, 89-104.

ARROW K.J. (1973) « The Theory of Discrimination », in ASCHENFELLER O. et REES A., *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, 3-33.

ASHKANASY N. M., HÄRTEL C. E. J. et DAUS C. S. (2002) « Diversity and emotion: The new frontiers in organizational behavior research », *Journal of Management*, 28, 307–338.

BARRICK M.R., SCHAFFER J.A. et De GRASSI S.W. (2009) « What you see may not be what you get: relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance », *Journal of Applied Psychology*, 94, 1394-1411.

BECKER G.S. (1971) *The Economics of Discrimination*, University Chicago Press.

BEHAGHEL L., CREPON B. et LE BARBANCHON T. (2011) *Rapport sur l'évaluation d'impact du CV anonyme*, CREST, 94 p.

BENDER A. F. et LAUFER J. (2010) « Equality and diversity in the French context », in KLARSFELD A., (ed.), *International Handbook on Diversity Management at Work: Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.

BERSON C. (2013) « Testing : la difficulté de l'interprétation de la discrimination à l'embauche », *Travail et Emploi* [En ligne], 135, juillet-septembre.

BERTA D. (2010) « Job seekers look to get a leg up with video introductions », *Nation's Restaurants News*, 44-70.

CHARENTREUIL L. et EPIPHANE D. (2013) « « Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées »: quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s », *Bref Cereq*, n° 315 , 4 p.

- COLE M. S., FEILD H. S., GILES W. F. et HARRIS S. G. (2004) « Job type and recruiters' inferences of applicant personality drawn from resume biodata: Their relationships with hiring recommendations » *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 363–367.
- COLE M.S., FEILD H.S., GILES W.F. et HARRIS S.G. (2009) « Recruiters' inferences of applicant personality based on resume screening : do paper people have a personality ? », *Journal of Business Psychology*, 24, 5-18.
- DAVIS B. D. et MUIR C. (2003) « Resume Writing and the Minority Student », *Business Communication Quarterly*, 66, 39-51.
- DEGROOT T. et MOTOWIDLO S.J. (1999) « Why visual and vocal interview cues can affect interviewers' judgments and predict job performance », *Journal of Applied Psychology*, 84, 986-993.
- DEROUS E., NGUYEN H. H. et RYAN A. M. (2009) « Hiring discrimination against Arab minorities: Interactions between prejudice and job characteristics », *Human Performance*, 22, 297–320.
- DU PARQUET L. et PETIT P. (2011) « Évaluer la discrimination à l'embauche liée au lieu de résidence : apports et limites de la méthode du testing », *Reflets et perspectives de la vie économique*, 1, Tome L, 47-54.
- EDMISTON D. (2014) « Creating a personal competitive advantage by developing a professional online presence », *Marketing Education Review*, 24, 21–24.
- EDO A., JACQUEMET N. (2013) *La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français*, CPREMAP, n° 31.
- GALINDO G. et SURPLY J. (2010) « Quelles régulations du fait religieux en entreprise ? », *Revue Internationale de Psychosociologie*, Novembre, Vol. 16, n° 40, pp 29-55, 26 p.
- GARNER-MOYER H. (2011) « La beauté : L'attention qui lui est allouée en phase de recrutement », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, Vol. XVII, pp.185-206.
- GARNER-MOYER H. (2008) « Le poids de l'apparence physique dans la décision d'embauche », *Le Journal des psychologues*, 257, 53-57.
- GUERFEL-HENDA S. et PERETTI J.-M. (2009) « Le senior, objet de discrimination à l'embauche ? », *Humanisme et Entreprise*, 5 (295), 73-88.
- GLICK P., ZION C. et NELSON C. (1988) « What mediates sex discrimination in hiring decisions? » *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 178–186.
- HENNEQUIN E. et KARAKAS S. (2006) « Les discriminations au travail : mise en évidence de l'accès différencié à l'emploi. Le cas des commerciaux », *Actes du XVIIème Congrès de l'AGRH*, Reims, 15 p.
- HIEMSTRA A.F., DEROUS E., SERLIE A.W. et BORN M.H. (2012) « Fairness perceptions of video resumes among ethnically diverse applicants », *International Journal of Selection And Assessment*, 20, 423-433.
- JACQUEMET N. (2013) « Discriminations à l'embauche : quelle ampleur, quelles solutions ? », *Regards croisés sur l'économie*, 13, 49-63.
- KEMP K.J., BOBBITT L.M., BEDNARZ BEAUCHAMP M. et PEYTON E.A. (2013), « Using one-minute video resumés as a screening tool for sales applicants », *Journal of Marketing Development and Competitiveness*, 7, 84-92.

- NEYS O. (2011) « Le "physique de l'emploi" », *Communications*, 89, 117-132.
- PHELPS E. (1972) « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, 62, 659-661.
- PLOUX-CHILLES A. (2013) « Mieux lutter contre les discriminations », *Idées économiques et sociales*, 172, 23-33.
- ROBERSON L. et KULIK C.T. (2007) « Stereotypes Threat at Work », *Academy of Management Perspectives*, 24- 40.
- SHORE L.M, CHUNG-HERRERA B.G., DEAN M.A., HOLCOMBE EHRHART K., JUNG D.I., RANDEL A.E. et GANGARAM SINGH G. (2009) « Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? » *Human Resource Management Review*, 19, 117-133.
- STANTON A. et STANTON W.W. (2013) « Building 'Brand Me': Creating a Personal Brand Statement », *Marketing Education Review*, 23, 81-86.
- WAUNG M., HYMES R. W. et BEATTY J. E. (2014) « The effects of video and paper resumes on assessments of personality, applied social skills, mental capability, and resume outcomes », *Basic And Applied Social Psychology*, 36, 238-251.
- WRIGHT E. W., DOMAGALSKI T. A. et COLLINS R. (2011) « Improving Employee Selection With a Revised Resume Format » *Business Communication Quarterly*, 74, 272-286.
- YEDDER M.B., FRIMOUSSE S. et PERETTI J-M. (2011) « Le CV anonyme : les visions des DRH », *Management & Avenir*, 43, 253-264.
- ZANNAD H. et STONE P. (2011) « Diversité et Performance », in Peretti J.-M., *Encyclopédie des Diversités*, chapitre 81, Novembre.