

DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE : QUE PENSER DE LA SOLUTION DU CV ANONYME ?

D'emblée, soulignons qu'il n'y a pas une discrimination mais des discriminations à l'embauche. Au-delà du listing très détaillé du Code du travail (les plus curieux consulteront l'article [L 122-45 du code du travail](#) <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnArticleDeCode?commun=CTRAVA&art=L122-45>

il est courant d'en distinguer quatre types : discriminations par l'âge, le sexe, l'ethnie, l'apparence physique (handicap, obésité...). L'Observatoire des discriminations mène régulièrement des opérations de « testing » avec envoi massif de CV « masqués » avec à la clé un constat sans appel : à compétences égales, un candidat d'origine maghrébine a, aujourd'hui encore, trois fois moins de chances d'être convoqué à un entretien d'embauche qu'un français de souche. La situation est pire encore pour les seniors quelle que soit leur origine : ils constituent la catégorie la plus défavorisée.

Le fait même de mesurer ces écarts révèle une prise de conscience indiscutable. Les entreprises, les plus grandes d'entre elles tout au moins, ne sont pas en reste, puisqu'elles ont signé en nombre la Charte pour la diversité (lien). La contrainte juridique (l'épée de Damoclès d'une condamnation aux prud'hommes ou d'une dénonciation à la Halde) est sans doute passée par là. Toutefois au-delà de l'affichage, du marketing social, quels sont les actes ?

Certes tel cabinet de recrutement se spécialise dans les profils « banlieues », tel autre se targue d'avoir bâti un argumentaire formaté pour traquer et convaincre les employeurs réticents à la mixité sociale... Ce sont là quelques pistes intéressantes.

Pour libérer massivement l'accès des « minorités visibles » à l'entretien d'embauche, le gouvernement a imaginé de systématiser le recours au CV anonyme. Puis a circonscrit son champ d'application aux entreprises de plus de 50 salariés. Pour enfin, en dernier ressort, laisser les entreprises libres d'y recourir ou non.

Dans la pratique, c'est Axa qui a lancé l'idée de supprimer toute référence à l'âge, au sexe, à la nationalité ou au lieu de résidence, suivi par une poignée de grands groupes.

Le premier débat est technique : d'un côté des logiciels permettent de le faire, à défaut quelques clics suffisent pour mettre par exemple un cv sur une page et les coordonnées sur la seconde. N'en reste pas moins la nécessité de confier cette tâche à une personne qui ne sera nécessairement pas le recruteur, ce qui pose des problèmes pour la PME.

Le second débat est plus profond : beaucoup de recruteurs soutiennent que par recoupement il est toujours possible de connaître l'âge d'un candidat, par exemple. Tout problème a sa solution rétorquent les tenants du cv anonyme, mais à quel prix ? Faut-il supprimer toute référence de date ? Effacer toute expérience professionnelle vieille de plus de 10 ans ?

Troisième point d'achoppement, la légitimité même de cette procédure, tâche supplémentaire à la charge de l'entreprise, alors que la discrimination repoussée au niveau de la sélection des CV, pourra réapparaître à l'entretien d'embauche.

Pour approfondir ce débat, il faudrait pouvoir mesurer l'efficacité du CV anonyme dans les entreprises qui l'ont mis en place. Or, cette évaluation est difficile à faire dans la mesure où il est strictement interdit en France de détenir des fichiers mentionnant l'origine ethnique

Quelques articles choisis :

Nouveau Courrier – Diversité: recrutez gagnant! Interview de Louis Schweitzer, président de la Halde – novembre 2006

20 minutes - être âgé ou maghrébin, première source de discrimination à l'embauche – 22 novembre 2006

L'entreprise - CV anonyme dans les PME : oui c'est possible !

Liaisons sociales magazine L'entreprise entre dans la bataille de la diversité - février 2006

Entreprise & carrières - Comment intégrer les minorités ethniques - 3 janvier 2006