

L'ETUDIANT DU MAG

Sébastien Lebeau, étudiant en Master 2 Recherche Droit social à l'Université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne



Le CV anonyme : bonne ou mauvaise idée ?

La récente question parlementaire¹, déposée par la députée Cécile Hemmen, appelant à une réflexion et à une expérimentation du *curriculum vitae* anonyme, tend à relancer le débat sur l'opportunité de son intégration en droit du travail luxembourgeois. L'occasion pour nous de revenir sur ce dispositif polémique.

Si les instruments de lutte contre les discriminations n'interviennent, en général, qu'au stade répressif, le CV anonyme permet d'agir préventivement, avant toute discrimination. Il consiste à supprimer l'ensemble des éléments relatifs à l'état civil du candidat, car impropres à juger de ses compétences. On place donc le recruteur dans l'impossibilité matérielle d'opérer une discrimination au moment de la sélection à l'entretien, que celle-ci soit fondée sur l'âge, le sexe, l'origine ethnique, le nom de famille, l'adresse, la situation familiale ou l'apparence physique du candidat. Au-delà de ces critères, la dissimulation de l'identité permet d'empêcher toute personne en charge du recrutement de prendre connaissance de certains éléments relevant de la vie personnelle du candidat, accessibles notamment via les réseaux sociaux. Le CV anonyme est, de plus, relativement aisé à mettre en place et a un impact neutre sur les finances de l'entreprise.

Mais l'anonymisation du CV n'est pas aussi simple que cela. En effet, comment, au Luxembourg, ne pas révéler la nationalité du candidat sans passer sous silence ses compétences linguistiques? Comment, également, ne pas laisser transparaître son âge sans supprimer toutes les dates d'obtention de diplômes ou d'accès à un emploi, et rendre le parcours professionnel confus voire incohérent? Il apparaît donc difficile de dissimuler certains éléments de l'identité de la personne, sans nuire à la lisibilité du CV en lui-même, et de fait, pénaliser les candidats au parcours professionnel complexe.

L'intérêt majeur du CV anonyme semble, en réalité, résider essentiellement dans l'absence de mention relative à l'origine ethnique et au sexe du candidat. Or, s'agissant de l'origine ethnique, plusieurs études menées à l'étranger² ont montré que le CV anonyme nuirait davantage aux personnes issues de minorités, les entreprises n'ayant plus la possibilité de conduire des politiques de diversité et étant moins compréhensives sur les éventuelles erreurs d'orthographe. Un impact positif semble en revanche avoir été noté sur les discriminations en raison du sexe.

Des incertitudes peuvent cependant naître sur l'avenir de certains procédés atypiques de recrutement. Il est fréquent, particulièrement dans les secteurs fortement concurrentiels, que l'employeur souhaite embaucher une personne issue de son réseau professionnel. S'agirait-il d'interdire de telles embauches et de rallonger l'ensemble des procédures de recrutements au nom d'une hypothétique discrimination? *Quid* également des salariés qui se sont forgés, de façon loyale, une e-réputation sur certains réseaux sociaux professionnels (Viadeo, LinkedIn, etc.)? L'on pénaliserait alors des salariés qui, issues de populations discriminées ou non, utilisent à leur avantage les outils qui s'offrent à eux.

Et si discrimination il doit y avoir, discrimination il y aura. Le CV anonyme apparaît impropre à protéger le candidat contre les discriminations les plus graves, celles qui résultent d'une volonté délibérée de l'employeur de ne pas embaucher certaines catégories de salariés. Dans cette hypothèse, il ne s'agirait que de reculer d'un cran la discrimination, celle-ci n'intervenant non plus lors du tri des CV, mais durant l'entretien d'embauche. L'efficacité de ce dispositif n'est donc pas aussi certaine qu'il n'y paraît. Le CV anonyme ne vise pas à supprimer toute discrimination à l'embauche, mais permet seulement de donner l'opportunité aux chercheurs d'emploi de défendre, en entretien, leurs atouts et compétences.

Malgré la légitimité de cet objectif, le CV anonyme aboutit donc à une protection très relative du candidat, pour des conséquences bien hasardeuses. Ne serait-il pas dès lors préférable de favoriser cette pratique sans l'imposer aux entreprises? Il est permis de le penser.

¹ [file:///C:/Users/cpe/Downloads/cv%20anonyme%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/cpe/Downloads/cv%20anonyme%20(2).pdf)

² L. Behaghel, B. Crépon, T. Le Barbanchon. *Evaluation de l'impact du CV anonyme*. Paris : Crest / J-PAL Europe / PSE, 2011, p. 93. Et O. Åslund., O. Nordström Skans. « Do anonymous job application procedures level the playing field? », *Industrial and Labor Relations Review*, January 2012, 65 (1), p. 82.