



Les analyses du Centre Jean Gol

*LE CV
ANONYME,
UN OUTIL EFFICACE
DANS LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS?*



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



Une analyse réalisée par
NASTASJA WARTEL

Daniel Bacquelaîne, Administrateur délégué du CJG
Axel Miller, Directeur du CJG
Corentin de Salle, Directeur scientifique du CJG

Novembre 2020

Avenue de la Toison d'Or 84-86
1060 Bruxelles
Tél. : 02.500.50.40
cjb@cjb.be
www.cjb.be

*LE CV ANONYME,
UN OUTIL EFFICACE
DANS LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS ?*

INTRODUCTION

Comment réduire les inégalités sur le marché du travail ? Devons-nous mettre en place de nouveaux outils afin de lutter contre les discriminations ?

L'égalité des chances est un fondement du libéralisme. La lutte contre les discriminations est un combat mené par la Belgique depuis de nombreuses années mais il convient certainement de poursuivre les efforts.

A cet égard, notre pays s'est doté d'une loi anti-discrimination le 10 mai 2007. Elle condamne l'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence. En ce qui concerne les discriminations, elle vise à garantir l'égalité de traitement entre tous les citoyens, et interdit la discrimination directe et indirecte des personnes sur base, entre autres, du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique ou nationale, de la conviction religieuse ou philosophique, de l'orientation sexuelle, du handicap, etc. Le loi pointe pas moins de 19 critères de discrimination, ce qui donne idée de l'ampleur de celle-ci. L'interdiction de discriminer concerne notamment l'accès au marché du travail, ce qui nous intéresse plus particulièrement pour cette analyse¹. Enfin, cette loi permet aux citoyens de faire cesser ces discriminations, notamment en intentant des actions en justice.

L'emploi reste souvent la meilleure garantie pour une intégration rapide dans la société. Néanmoins, tout doit être mis en œuvre pour garantir la même chance à chacun et pour lutter contre les discriminations à l'embauche,

qu'elles soient liées au sexe, à l'origine ou à un handicap. Mais force est de constater que les discriminations à l'embauche restent importantes.

Pour faire face à ces discriminations sur le marché du travail, différents outils sont souvent utilisés. Par exemple, le gouvernement fédéral de Charles Michel avait décidé de mettre en place, d'une part, des « mystery calls », qui était un nouveau pas dans l'organisation de la lutte contre les discriminations. D'autre part, la promulgation d'un arrêté royal concrétisant la possibilité, pour les entreprises, de promouvoir la diversité par le biais d'actions positives².

De son côté, l'ancien gouvernement wallon MR-cdH avait décidé en 2018 de renforcer et de moderniser sa législation anti-discrimination. Depuis lors, les critères de discrimination ont donc été renforcés et concernent désormais un public plus large, comme les personnes d'origine étrangère, les personnes les plus vulnérables, les LGBTQI mais aussi les femmes et les jeunes mères.

Le dernier monitoring socio-économique 2019 (quatrième publication depuis 2013) nous permet d'obtenir également des chiffres relatifs au lien entre emploi et origine. Ce rapport est issu d'une collaboration entre Unia et le SPF Emploi, Travail et concertation sociale.

¹ www.emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-7#:~:text=La%20l%C3%A9gislation%20belge%20pose%20un,sexuelle%2C%20du%20handicap%2C%20etc.
² www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf



On constate une légère amélioration depuis 2017 mais les personnes d'origine étrangère restent davantage exclues du marché du travail que les personnes d'origine belge : davantage de personnes d'origine étrangère travaillaient en 2016 par rapport à 2008 (+ 3,6%), ce qui est tout de même positif. Unia constate que seulement 46,5 % des personnes d'origine maghrébine ont un emploi, contre 73,7 % des personnes d'origine belge. Pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient, cela tourne autour des 33,6 %³.

Il est souvent question aussi du CV anonyme comme autre outil de lutte contre les discriminations à l'embauche. C'est cet outil qui sera étudié dans le cadre de cette analyse. Comme nous le verrons, le CV anonyme est en effet souvent considéré comme un instrument de lutte contre les discriminations sur le marché du travail mais il présente en Europe un état des lieux assez mitigé et fait souvent l'objet de débat.

³ www.unia.be/fr/articles/le-taux-demploi-des-personnes-dorigine-etrangere-sameliore-mais-reste-a-la-traine

POURQUOI UN CV ANONYME ?

Les stéréotypes et préjugés sont parfois présents dans les phases de recrutement. Ils peuvent commencer à la première phase, lors de la réception de CV. Photo, genre, nom et prénom, lieu de résidence sont autant d'éléments qui peuvent parfois mener à des stéréotypes. Différentes études ont expliqué ces potentiels préjugés présents dans un CV classique.

Le nom peut amener à certains stéréotypes relativement à la provenance des personnes qui postulent.

Aux yeux de certains recruteurs, le genre peut constituer un frein à l'embauche en raison des contraintes familiales qui pèsent sur les femmes. Selon Actiris, la moitié des femmes enceintes ne postulent pas. Une sur trois pense que c'est inutile⁴.

L'âge peut également jouer et, à compétence égale, les recruteurs pourraient davantage choisir un jeune qu'un candidat plus âgé.

Enfin, pour certains employeurs, le lieu de résidence est important à prendre en compte, non pas, uniquement, pour activer des stéréotypes sur le lieu de résidence mais en raison de la distance entre l'adresse de résidence et l'entreprise.

Bref, ces informations sont souvent les premiers éléments que le recruteur obtient sur un candidat, qui lui permet de se faire une première impression et de catégoriser les CV

reçus. Ces études ont en effet démontré que ces premières informations influencent souvent la manière avec laquelle les informations suivantes seront interprétées par les recruteurs⁵. Il est tout de même important de souligner que toutes les discriminations ne sont pas volontaires ou conscientes.

Le principe du CV anonyme consiste donc à supprimer du CV tous les éléments personnels du candidat, (à savoir le nom, l'âge, le genre, l'adresse) pour n'y conserver que les compétences du candidat. Ainsi, les recruteurs se focaliseront sur ces dernières. L'objectif est de dépersonnaliser les candidats.

En Belgique, l'obligation de souscrire au CV anonyme avait vu le jour dans la fonction publique en 2005. En 2010, des projets pilotes ont aussi été menés dans plusieurs entreprises bruxelloises. Après plusieurs mois d'expérience, le Ministre de l'emploi bruxellois de l'époque, Benoît Cerexhe, indiquait que « le CV anonyme n'était pas la panacée » et décidait de ne pas l'imposer. Les raisons avancées étaient nombreuses. Tout d'abord, le Ministre indiquait que le CV anonyme pouvait parfois se retourner contre le candidat faiblement qualifié car, les hobbies et jobs d'étudiant n'étant pas mentionnés, ils ne pouvaient pas se prévaloir de leur expérience. Le CV peut en effet devenir lacunaire. Les entreprises, par ailleurs, estimaient dans l'ensemble que ce système était inefficace, avec des procédures longues, fastidieuses et coûteuses.

⁴ www.br1.be/news/femmes-souvent-victimes-discriminations-a-lemploi-a-bruxelles/

⁵ Moez Ben Yedder, Soufyane Frimousse, Jean-Marie Peretti, **Le CV anonyme : les visions des DRH**, 2011.

Si nous prenons la variable origine du candidat, une étude menée en 2019 par view.brussels - l'observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation - montre que, dans la capitale, le taux de chômage des personnes d'origine maghrébine et africaine est trois à quatre fois plus élevé que celui des belgo-belges. Cette étude a été réalisée, entre 2013 et 2016, à partir de chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris. A diplôme égal, les personnes d'origine étrangère ont davantage de difficultés à trouver un emploi.⁶

De son côté, en 2017, Unia a enregistré 572 plaintes pour discrimination au travail. Ces dossiers concernaient en premier lieu l'appartenance ethnique, suivis du handicap et de l'âge. L'emploi reste le premier secteur pour lequel Unia reçoit des plaintes.⁷

⁶ www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/bruxelles-l-etude-qui-montre-que-l-origine-etrangere-est-un-frein-a-l-emploi-5d1dd277f20d5a15c41dd243

⁷ www.levif.be/actualite/belgique/unia-a-ouvert-plus-de-dossiers-pour-discrimination-en-matiere-d-emploi-en-2017/article-normal-846987.html

LE CV ANONYME EST-IL D'APPLICATION DANS D'AUTRES PAYS ?

Depuis plusieurs années déjà, d'autres pays européens s'inquiètent également des risques de discriminations sur le marché du travail et souhaitent, comme la Belgique, placer l'égalité des chances au cœur du processus.

La 31 mars 2006, la France a adopté une loi afin de rendre obligatoire l'utilisation de CV anonymes dans les entreprises de plus de 50 salariés. Mais le décret d'application n'a jamais vu le jour. En effet, un groupe de travail composé des représentants patronaux, syndicaux et associatifs, avait été mis en place afin de se pencher sur sa mise en œuvre. Les conclusions se sont avérées négatives, les représentants n'étant pas favorables au caractère obligatoire du CV anonyme.

Certaines expériences françaises ont démontré que le CV anonyme profitait aux femmes et aux candidats plus âgés mais pas aux personnes d'origine étrangère ou issues des quartiers défavorisés. Selon ces recherches, l'anonymisation priverait ces deux dernières catégories de personnes d'accéder à l'entretien car les recruteurs n'ont pas accès aux informations leur permettant d'expliquer certaines lacunes dans le CV comme, par exemple, la présence de fautes d'orthographe. Selon ces chercheurs, le CV anonyme nuirait donc aux candidats.⁸

Une de ces études a été menée avec des directeurs des ressources humaines en 2011. Les visions étaient partagées. Certains DRH étaient favorables au CV anonyme en raison de son objectif de réduction des discriminations et de promotion de la diversité. Ils indiquaient que cet outil permet à la fois de réduire les discriminations dès la première phase de sélection et d'établir des listes de candidats ciblées et créatives.

Mais, l'analyse faisait également ressortir des visions très réticentes au CV anonyme, qui sont, on doit le dire, plutôt majoritaires. Pour certains DRH, celui nuirait à la qualité de recrutement et à la phase de présélection car on fait disparaître une bonne partie de la personnalité des candidats. Ils reviennent également sur le fait que lors de la phase de l'entretien, le CV anonyme ne fait plus effet.

Les avis divergent aussi sur le coût et le traitement des CV anonymes pour les entreprises. Certaines indiquent qu'il n'y a pas de coût supplémentaire et d'autres oui⁹. A noter que, parmi les entreprises qui ne sont pas favorables au CV anonyme, figurent celles qui ne l'avaient pas encore mis en place.

Certaines entreprises y voient également une contrainte à leur liberté de choix et ne veulent pas « d'ingérence » de l'Etat dans leur manière de recruter.

⁸ Alain Lacroux, Christelle Martin-Lacroux, **QUELLE EFFICACITÉ POUR LE CV ANONYME ? LES LEÇONS D'UNE ÉTUDE EXPÉRIMENTALE**, 2017

⁹ Moez Ben Yedder, Soufyane Frimousse, Jean-Marie Peretti, **Le CV anonyme : les visions des DRH**, 2011.



Dans une autre étude menée par des chercheurs en lien avec Pôle Emploi, leurs conclusions indiquaient que l'écart de taux d'entretien devient encore plus défavorable pour ces candidats potentiellement discriminés lorsqu'il s'agit d'un CV anonyme. Le taux d'entretien pour les personnes d'origine étrangères et de quartiers défavorisés est de 10% en cas de CV classique alors qu'il est de 4,5%¹⁰ avec un CV anonyme¹¹.

Des expériences similaires ont été menées dans d'autres pays européens : en Allemagne (2012), en Suède (2012) et aux Pays-Bas (2007). Ces projets pilotes ont, quant à eux, montré un autre résultat et démontré un effet positif de l'anonymat pour les personnes issues de l'immigration mais l'étape de l'entretien reste souvent difficile malgré tout et le taux de proposition d'offre d'emploi reste bien inférieur¹² lors de l'entretien.

D'autres études font également état d'un certain paradoxe dans la volonté d'enlever le nom dans le CV pour des raisons d'égalité des chances vu que ce retrait stigmatise encore davantage les personnes d'origine étrangère. Selon ces études, cette pratique validerait indirectement, d'une certaine façon, les préjugés qu'elle vise pourtant à combattre.

¹⁰ Étude menée en 2010.

¹¹ Luc Behaghel, Bruno Crépon, and Thomas Le Barbanchon, *Unintended effects of anonymous resumes*, 2015.

¹² www.oecd.org/fr/els/mig/PMI-2013-chap4-discrimination-envers-les-immigres.pdf

CONCLUSIONS

Comme on le remarque à travers cette analyse, il y a clairement une différence d'appréciation de cet outil tant chez les recruteurs que chez les spécialistes de ces questions.

Pour les personnes victimes de stéréotypes, la pratique du CV anonyme est sans doute salutaire pour décrocher un entretien d'embauche mais ne débouche pas forcément sur une amélioration du taux d'embauche. Toutefois, cela permet aux candidats de démontrer leurs compétences et aptitudes lors de l'entretien, ce qui n'est pas négligeable.

On remarque par ailleurs, qu'en Belgique ou ailleurs, le CV anonyme fait souvent l'objet d'expériences ou d'études mais jamais d'obligation légale. Dans tous les cas, cette obligation est souvent supprimée après quelques temps.

Nous pensons qu'il est essentiel de continuer à sensibiliser les employeurs à la promotion de la diversité. Par ailleurs, les lois de lutte contre les discriminations et plus spécifiquement, celles liées à l'embauche, doivent être respectées. Nous devons inviter les employeurs à participer au changement des mentalités en développant encore davantage la politique d'égalité des chances et de diversité.

Devons-nous finalement utiliser et étendre la pratique du CV anonyme de manière obligatoire ? Nous ne le pensons pas. En effet, les avis et les études sont assez divergents.

Nous pensons donc que la portée du CV anonyme est réelle mais malheureusement limitée. Avec le CV anonyme, les

discriminations qui ont cours lors de la sélection des CV peuvent effet être reportées au moment de l'entretien.

Nous estimons également qu'il faut pouvoir laisser aux entreprises une pluralité de méthodes de recrutement, condition nécessaire à la diversité. En effet, certaines entreprises ont une politique de diversité volontaire : elles engagent volontairement des personnes régulièrement discriminées en raison des stéréotypes. Par exemple, certaines entreprises belges engagent majoritairement des personnes atteintes d'un handicap (trisomie, autisme, etc.). Elles pratiquent l'inclusion par le travail.¹³ L'utilisation de CV anonyme ne serait donc pas adaptée dans ce cadre car elle ôterait paradoxalement aux personnes intéressées la possibilité de se prévaloir d'un élément qui - généralement considéré comme un handicap - constituerait dans ce cas-ci précis un atout.

Mais nous pouvons encourager de diverses manières (par voie fiscale, via des aides conditionnelles, etc.) les entreprises qui le désirent à mettre en place volontairement la pratique du CV anonyme. Cela reste un outil moderne visant à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances.

Par ailleurs, dans les conclusions de l'étude réalisée à Bruxelles par view.brussels, un des problèmes concerne la non-reconnaissance des diplômes dans les pays d'origine. Nous devons à cet égard, valoriser les compétences et les qualifications antérieures mais aussi permettre, dans la mesure du possible, une reconnaissance plus rapide d'un diplôme acquis dans le pays d'origine.

¹³ www.rtf.be/info/regions/bruxelles/detail_l-un-des-meilleurs-restos-de-bruxelles-est-un-resto-pas-comme-les-autres?id=10353139



*Avenue de la Toison d'Or 84-86
1060 Bruxelles*

*02.500.50.40
info@cjg.be*

www.cjg.be



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES