



# **LES DOCUMENTS DE TRAVAIL DU SÉNAT**

*Série LÉGISLATION COMPARÉE*

## **LE CURRICULUM VITAE ANONYME**



## LE CURRICULUM VITAE ANONYME

### Sommaire

	Pages
<b>NOTE DE SYNTHÈSE</b> .....	5
<b>DISPOSITIONS NATIONALES</b>	
Allemagne .....	9
Belgique .....	11
Espagne .....	13
Grande-Bretagne.....	15
Pays-Bas .....	17
Suède .....	19
Suisse .....	21



## LE CURRICULUM VITAE ANONYME

Le curriculum vitae (CV) anonyme est considéré comme un instrument de lutte contre les discriminations à l'embauche, que celles-ci portent sur l'origine ethnique ou sociale, l'âge ou le sexe.

En France, **la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances** a introduit dans le code du travail l'article L. 121-6-1, depuis lors devenu article L. 1221-7, qui énonce : « *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, les informations mentionnées à l'article L. 1221-6 et communiquées par écrit par le candidat à un emploi ne peuvent être examinées que dans des conditions préservant son anonymat.* »

Cet article, qui **oblige les entreprises les plus importantes à recourir au CV anonyme**, complète le précédent, selon lequel : « *Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.* »

Les décrets qui devaient préciser les modalités d'application de l'obligation de recours au CV anonyme n'ont pas été publiés, de sorte que **les recrutements effectués sur cette base sont encore rares.**

Pour cette raison, une **expérimentation** qui porte sur sept départements (Seine-Saint-Denis, Nord, Rhône, Bouches-du-Rhône, Bas-Rhin, Loire-Atlantique et Paris) a commencé au début du mois de novembre 2009 et doit durer six mois. Les entreprises qui y participent – quelque 50 s'étaient engagées lorsque l'opération a été lancée – sont volontaires. Elles ont au moins un établissement employant plus de 50 personnes dans l'un des sept départements concernés. Dans le cadre de ce test, les mentions qui sont supprimées des CV sont les suivantes : le nom, le prénom, l'âge, la date et le lieu de naissance, la

nationalité, la situation de famille et la photographie, ainsi que l'adresse, y compris électronique.

La réalisation de cette expérimentation conduit à s'interroger sur les règles en vigueur dans d'autres pays européens, *a priori* confrontés au même problème d'insertion professionnelle de certaines catégories de la population, en particulier les femmes, les personnes âgées et les personnes d'origine étrangère.

Les pays retenus pour cet examen sont les suivants : **l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la Grande-Bretagne, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse.**

**L'analyse comparative montre que le CV anonyme suscite des réflexions dans plusieurs pays européens, mais que l'obligation d'y recourir n'a pas été retenue, sauf en Belgique pour le recrutement du personnel contractuel de l'administration fédérale.**

#### **1) Le CV anonyme suscite des réflexions dans plusieurs pays européens**

C'est notamment le cas en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas, en Suède, en Suisse.

**En Grande-Bretagne**, dans le cadre de l'élaboration de la future loi sur l'égalité, qui doit regrouper des dispositions actuellement dispersées dans plusieurs textes, **le parti des démocrates libéraux a, lors de l'examen en commission au cours de l'été 2009, déposé un amendement tendant à obliger les employeurs à utiliser le CV anonyme.** Cet amendement a été retiré, le gouvernement attendant les résultats d'un « testing ». Les résultats de ce dernier ont été publiés en octobre 2009. Ils montrent l'existence de discriminations à l'embauche. Le gouvernement n'exclut donc pas de modifier son projet de loi pour y introduire des dispositions sur le CV anonyme.

**Aux Pays-Bas, en Suède et en Suisse, des expériences de CV anonymes ont été réalisées localement, mais leurs résultats n'ont pas été jugés suffisamment concluants** pour que la législation soit modifiée. Ainsi, en Suède, la loi sur la lutte contre les discriminations qui a été adoptée en juin 2008 n'introduit pas l'obligation de recourir au CV anonyme. Aux Pays-Bas, le ministre compétent a clairement indiqué au Parlement il y a quelques mois que la décision de recourir au CV anonyme appartenait à l'employeur. De même, le gouvernement fédéral suisse a annoncé au début de l'année 2009 qu'une règle générale portant sur l'introduction du CV anonyme pour les recrutements de l'administration de la Confédération n'était pas nécessaire.

**En Allemagne et en Espagne, la question ne fait pas l'objet d'une attention particulière.**

## **2) La Belgique utilise le CV anonyme dans l'administration fédérale**

En **Belgique**, le recours au CV anonyme est **périodiquement évoqué**, voire recommandé, par les institutions chargées de lutter contre les discriminations, mais il ne constitue pas une obligation pour les employeurs du secteur privé.

En revanche, **depuis le début de l'année 2005, le CV anonyme est utilisé dans l'administration fédérale, d'une part, pour le recrutement du personnel contractuel et, d'autre part, pour la mobilité interne des fonctionnaires**. Un arrêté royal entré en vigueur le 16 octobre 2005 a officialisé cette procédure.





## **LE CURRICULUM VITAE ANONYME**

### *ALLEMAGNE*

La première loi visant à lutter contre les discriminations, la loi relative à l'égalité de traitement, date du 14 août 2006. Aucune des dispositions de cette loi ne fait référence au CV anonyme.

La Commission européenne considère que cette loi ne transpose d'ailleurs pas de façon suffisamment complète les directives européennes.

Un rapport de l'OCDE de 2007 relatif à l'insertion des immigrants sur le marché du travail en Allemagne souligne que la politique d'intégration des étrangers n'est pas axée sur les mesures de lutte contre les discriminations, mais plutôt sur l'apprentissage de la langue et sur la formation scolaire et professionnelle.

**Il n'y a pas eu d'expériences notables de recours au CV anonyme.**



## LE CURRICULUM VITAE ANONYME

### *BELGIQUE*

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, dite « loi anti-discrimination » et applicable tant au secteur privé qu'au secteur public, ne fait aucune référence au CV anonyme.

Dans le secteur privé, la convention collective du travail 38 sexies du 10 octobre 2008 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs ainsi que le code de conduite relatif à l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection des travailleurs qui y est annexé, s'ils demandent « *aux employeurs d'auditer les canaux de recrutement et les procédures de recrutement et de sélection qu'ils utilisent afin de vérifier si ceux-ci entraînent une égalité des chances pour les personnes appartenant aux groupes à risque* », ne font pas mention du CV anonyme.

**Le recours au CV anonyme est toutefois évoqué par les institutions publiques chargées de la lutte contre les discriminations.** Ainsi, dans sa note d'orientation pour la négociation de l'accord interprofessionnel 2009-2010, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme indique qu'il souhaite que les partenaires sociaux examinent ce sujet à l'avenir. L'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008 n'y fait cependant aucune allusion. Par ailleurs, dans le cadre du projet « Diversité et ressources humaines en Wallonie », un guide pratique, publié en 2008 par l'administration chargée des questions relatives à l'emploi, destiné aux employeurs et intitulé « La gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et organisations », conseille aux employeurs de mettre en place une procédure de recrutement fondée sur le CV anonyme.

Si le secteur privé n'a pas recours au CV anonyme, il en va différemment dans le secteur public. En effet, **depuis le 1<sup>er</sup> février 2005, le CV anonyme est utilisé par l'administration fédérale, d'une part, pour le recrutement du personnel contractuel et, d'autre part, pour la mobilité interne des fonctionnaires statutaires.**

**L'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics**, entré en vigueur le 16 octobre 2005, a officialisé cette procédure. Il prévoit que les services publics

fédéraux qui souhaitent recruter des personnels contractuels ont l'obligation de consulter la banque de données de CV en ligne que le Bureau de sélection de l'administration fédérale, **Selor**, met à leur disposition. Cette banque de données inclut les fonctionnaires intéressés par des postes susceptibles d'être pourvus par des personnels contractuels. Lors de cette consultation, les données accessibles sont anonymes. Selor ne transmet les coordonnées des candidats correspondant aux CV sélectionnés que lorsque le service intéressé lui fait part de son intention de les convoquer à des entretiens.

## **LE CURRICULUM VITAE ANONYME**

### *ESPAGNE*

Le statut des salariés énonce explicitement que chacun a le droit de ne pas subir de discriminations, directes ou indirectes, à l'embauche. Aucune disposition ne fait toutefois référence au CV anonyme.

Par ailleurs, **aucune expérience notable de recours au CV anonyme n'a été réalisée.**



## LE CURRICULUM VITAE ANONYME

### GRANDE-BRETAGNE

**Un projet de loi sur l'égalité est actuellement en cours d'examen.** Il devrait être adopté au printemps 2010 et la plupart de ses dispositions devraient entrer en vigueur à l'automne 2010. Il vise notamment à regrouper l'ensemble des mesures relatives à la lutte contre les discriminations, qui figurent actuellement dans neuf lois. Aucune de ces lois ne fait référence au CV anonyme.

Au cours de la discussion en commission de ce projet de loi, entre le 2 juin et le 7 juillet 2009, **le porte-parole pour l'égalité du parti des démocrates libéraux avait déposé un amendement en faveur du CV anonyme.** Selon cet amendement, le fait qu'un employeur ne prenne pas toutes les mesures nécessaires pour s'assurer du caractère anonyme de la procédure de sélection des candidats à un emploi constituait une discrimination. Dans l'attente des résultats d'une étude commandée par le ministère du travail et des retraites afin d'évaluer l'ampleur des discriminations ethniques dans les pratiques de recrutement, ses promoteurs l'ont retiré.

L'étude, menée entre novembre 2008 et mai 2009, a pris la forme d'un « testing » consistant à répondre à des offres d'emploi en envoyant trois CV comparables : l'un comprenant un patronyme typiquement anglais, et les deux autres des patronymes caractéristiques de minorités ethniques. L'expérience a porté sur 987 offres d'emploi émanant aussi bien du secteur privé que du secteur public et du secteur associatif.

Le rapport sur cette étude, publié en octobre 2009, montre l'existence de discriminations à l'embauche. Celles-ci sont toutefois moins apparentes dans le secteur public, où les postulants doivent remplir des CV standardisés et où les personnes d'origine étrangère franchissent plus aisément la première étape du recrutement. Les chambres de commerce britanniques ont appelé à nuancer les conclusions de ce rapport et ont indiqué que les discriminations pourraient être réduites par l'utilisation de CV standardisés. Certains professionnels du recrutement et des ressources humaines ont fait valoir que le CV anonyme ne devrait en aucun cas être rendu obligatoire, mais seulement encouragé au titre des bonnes pratiques. D'autres y sont très opposés (1).

*(1) Le parti conservateur est opposé à l'ensemble du projet de loi. Il avait déposé une motion de procédure tendant au rejet de ce texte, qui n'a pas été adoptée.*

**Le gouvernement a prévu d'annoncer, à la fin de l'année, les dispositions qu'il entendait prendre à ce sujet et qui pourraient être incluses dans le projet de loi sur l'égalité.**



## LE CURRICULUM VITAE ANONYME

### *PAYS-BAS*

**L'obligation d'utiliser des CV anonymes, périodiquement évoquée pour lutter contre les discriminations à l'embauche, n'est pas envisagée.**

En 2005, la Commission pour l'égalité de traitement (2) a suggéré l'introduction de cette mesure. En 2006, le président du Conseil économique et social (3) s'est également prononcé pour ce dispositif.

**Des expériences de recours au CV anonyme ont été réalisées.** Ainsi, à l'initiative de son maire, la ville de **Nimègue**, qui compte environ 160 000 habitants, en a mené deux : la première entre août 2006 et février 2007 concernait trois des sept services municipaux, tandis que la seconde, entre mai 2007 et janvier 2008, s'est appliquée dans les quatre services qui n'avaient pas participé à la première. En avril 2008, la ville de Nimègue a annoncé qu'elle abandonnait l'expérience, dont elle considérait les résultats comme insuffisants.

De même, en juin 2007, l'agence Manpower a réalisé pendant six mois une expérience de CV anonyme, dont les résultats ont été jugés peu concluants.

D'autres expériences ont été réalisées ensuite, en particulier par des communes pour le recrutement de leur personnel. Dans les régions les moins urbanisées, les communes sont en effet souvent le plus gros employeur. Ainsi, la ville d'Alphen-sur-le-Rhin (70 000 habitants) a commencé au milieu du mois d'octobre 2009 un test qui doit durer une année. Selon Amnesty International, **environ 2 % des communes auraient recours au CV anonyme pour recruter leur personnel.**

Cependant, il n'est pas envisagé d'obliger les employeurs à utiliser le CV anonyme. **En février 2006, le ministre des affaires sociales a indiqué dans un document écrit adressé à la Chambre basse que le gouvernement n'avait**

(2) *Organisme indépendant institué par la loi de 1994 sur l'égalité de traitement, la Commission pour l'égalité de traitement enquête sur les affaires de discrimination qui lui sont soumises ou dont elle se saisit de sa propre initiative. Ses conclusions sont dépourvues de force juridique, mais sont généralement suivies.*

(3) *Le Conseil économique et social a une fonction exclusivement consultative.*

**pas l'intention de rendre le CV anonyme obligatoire** et que la décision appartenait aux employeurs.

**En juin 2007, le ministre de l'intérieur (4), Mme ter Horst, qui avait suggéré l'utilisation du CV anonyme pour les recrutements de l'administration nationale, a été interrogé à ce sujet par un député opposé à la proposition. Ce dernier a reçu le soutien d'une large majorité des membres de l'assemblée.** Depuis lors, le débat semble clos.

*(4) Mme ter Horst était maire de Nimègue lorsque l'expérience de CV anonyme y a été menée.*

## LE CURRICULUM VITAE ANONYME

### SUÈDE

Plusieurs expériences ont été réalisées, en particulier par des communes. La plus importante a été effectuée par la **ville de Göteborg**, la deuxième ville du pays. Elle s'est déroulée entre octobre 2004 et juin 2006. Elle a fait l'objet d'un examen approfondi par un bureau d'études dépendant du ministère des affaires sociales. Ce dernier a conclu aux effets plutôt positifs des CV anonymes.

En 2005, le gouvernement a chargé une **commission d'experts** d'examiner les possibilités de recours aux CV anonymes pour les recrutements dans le secteur public. La commission s'est exprimée en faveur d'une telle mesure.

À la suite de ces travaux, **sept organismes publics** très divers parmi lesquels l'agence pour l'emploi, l'agence pour le logement, la police nationale et l'université de Linköping ont participé à une **expérience** de recrutement à l'aide de CV anonymes. Cette expérience a commencé en 2007 et s'est achevée en octobre 2008, sans que l'on ait pu en tirer de résultats probants.

**La loi sur la lutte contre les discriminations qui a été adoptée en juin 2008** et qui se substitue aux sept lois qui existaient auparavant (5) **n'introduit pas l'obligation de recourir au CV anonyme** pour lutter contre les discriminations à l'embauche. En effet, malgré un consensus sur la nécessité d'introduire de nouvelles règles pour favoriser l'égal accès à l'emploi de tous, l'utilisation du CV anonyme n'est pas jugée suffisamment efficace.

(5) La loi couvre tous les aspects de la vie sociale, parmi lesquels le travail, et tous les motifs possibles de discrimination.



## LE CURRICULUM VITAE ANONYME

### SUISSE

L'usage du CV anonyme n'est prévu par aucun texte législatif ou réglementaire. Toutefois, **quelques expériences ont été réalisées.**

**En 2006**, le Bureau de l'intégration des étrangers (6) du **canton de Genève** a mené, dans le cadre de sa semaine d'actions contre le racisme et les discriminations, une **expérience de CV anonyme d'une durée de trois mois**. Il a ainsi conclu un **accord de partenariat avec trois employeurs** : les Services industriels de Genève (7), le distributeur Migros Genève et la ville de Vernier, commune d'environ 32 000 habitants. Le bilan qu'a dressé le Bureau de cette expérience est mitigé : celle-ci n'a été ni étendue, ni reconduite, seule la commune de Vernier s'est engagée à la prolonger jusqu'à la fin de l'année 2006. La préparation des dossiers pour leur donner un caractère totalement anonyme a été considérée comme « *une charge administrative trop lourde* », et les trois employeurs ont décidé que seule la photo serait supprimée. La commune de Vernier et Migros Genève ont indiqué, en outre, leur intention d'adopter une charte interne sur ce sujet. En juin 2009, le gouvernement du canton de Genève dans un rapport adressé au Parlement genevois a souligné « *la complexité de la tâche telle que ressentie par les entreprises* » et a estimé que « *d'autres actions de sensibilisation [...] devraient être menées, avant de songer à nouveau à l'emploi du CV anonyme, en tant que moyen de lutte contre la discrimination à l'embauche* ».

Par ailleurs, dans le canton de Zurich, la Société suisse des employés de commerce (SEC) a lancé le projet pilote « Smart selection », permettant aux jeunes de déposer de manière anonyme, sur le site internet « We are ready », leurs **candidatures à des places d'apprentissage entre août 2007 et août 2008**. Environ 2 300 jeunes et 200 entreprises ont pris part à ce projet. La SEC a jugé cette expérience concluante et a invité la Confédération, les cantons et les organismes partenaires de la formation professionnelle à recourir au CV anonyme pour leurs offres d'apprentissage. **La plateforme internet a donc été maintenue**

(6) L'exécutif cantonal est subdivisé en sept départements, et le Bureau de l'intégration des étrangers fait partie du département des institutions.

(7) Il s'agit de la régie chargée de la fourniture en eau et en énergie, du traitement des déchets et de la gestion du réseau de télécommunications.

afin d'être utilisée pour le traitement des candidatures anonymes à des places d'apprentissage dans toute la Suisse, mais le site n'existe qu'en allemand.

**Le 18 février 2009, le gouvernement fédéral**, à qui un parlementaire avait demandé « *d'étudier la possibilité de mettre en place un système de recrutement par curriculum vitae anonyme pour les employés de la Confédération* », **a souligné le caractère superflu d'une règle générale portant sur l'introduction du CV anonyme**. Il a toutefois ajouté que « *les départements et leurs unités administratives [pouvaient] prévoir des CV anonymes* ».

