Discriminations : le CV anonyme ne verra pas le jour, mais d'autres solutions sont envisagées.

18/05/2015 à 16h59

EMPLOI – Dans son rapport, le groupe de travail sur les discriminations s'oppose à une généralisation du CV anonyme et propose d'autres solutions.



34 % des demandeurs d'emplois s'estiment victimes de discriminations, mais leur salut ne viendra pas de la généralisation du CV anonyme. Cette réforme, votée en 2006 mais restée depuis dans les cartons, ne devrait pas entrer en application : dans un rapport qu'il doit remettre mardi au ministre François Rebsamen, le groupe de travail sur les discriminations estime que le CV anonyme est peu efficace et lourd à mettre en place. […]

Quelles alternatives ?

[…] **Première piste, développer le recrutement par simulation** : l'entreprise ne tient pas compte des qualifications ou du parcours professionnel du candidat mais le teste lors d'exercices de mises en situation, pour voir s'il est capable d'occuper le poste. […]

Deuxième piste proposée, le CV vidéo : ce format plus souple permet au candidat de mettre l'accent sur ses points forts mais aussi d'en apporter la preuve. Un demandeur d'emploi affirmant maitriser deux langues peut alors le prouver.

Conserver un outil de mesure des discriminations.

Les auteurs du rapport préconisent de continuer à rester en

alerte sur les discriminations, notamment en menant des campagnes de "testing" pour que les entreprises soient conscientes de leurs actes. **Le principe est simple : envoyer pour un même poste deux CV avec des compétences similaires, la seule différence étant à chercher du côté du nom, de l'origine ou encore de l'âge.** Une grande campagne est déjà prévue pour l'automne prochain.
Pour compléter ce dispositif, le rapport conseille aussi aux entreprises de pratiquer **"l'auto-testing"** sur la base du volontariat. Le groupe Casino, par exemple, s'est prêté au jeu en 2007 et 2011, ce qui lui a permis d'améliorer ses processus de recrutement.

Mettre en place des interlocuteurs spécifiques.

Reste à trouver un canal d'expression pour les demandeurs d'emplois s'estimant victimes de discriminations. **Le rapport propose la création d'un "référent égalité des chances"** dans les entreprises de plus de 300 salariés. Il serait chargé d'"accompagner les candidats ou les salariés se sentant discriminés" et de conseiller "les organisations syndicales et les managers". Pour compléter ce dispositif, le groupe de travail sur les discriminations au travail pourrait lui-même être "pérennisé auprès du Défenseur des droits".

L'arme ultime : la "class action".

Nouvelles méthodes de recrutement et campagne de mesures des discriminations peuvent cependant ne pas être suffisantes, elles doivent être accompagnés d'une sanction potentielle. **Le rapport propose donc une nouvelle arme de dissuasion vis-à-vis des employeurs : l'instauration d'un "recours collectif"** permettant à des associations ou organisations syndicales de demander réparation au nom des victimes de discriminations à l'embauche ou dans l'emploi. […]

L'administration doit elle-même montrer l'exemple.

Parce que l'Etat ne peut pas fixer les règles sans se les

appliquer, le rapport propose enfin que la lutte contre les discriminations devienne aussi une priorité pour les administrations. D'abord en menant des études sur les discriminations au sein des entreprises du secteur public et de la fonction publique. **Ensuite en prenant en compte cet aspect lors d'appels d'offres pour les marchés publics : les entreprises ayant mis en place des "actions de lutte contre les discriminations" auraient plus de chance de les décrocher que celles qui ne font rien.**

Europe 1

Merci à **snow**