



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

HALDE

Question écrite n° 14194

Texte de la question

M. Marc Dolez appelle l'attention de M. le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement sur les dix-sept propositions qui lui ont récemment été remises par la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) pour donner un nouvel élan à la lutte contre les discriminations. Parmi celles-ci, il lui demande de lui indiquer la suite qu'il entend réserver à la proposition de relancer le CV anonyme.

Texte de la réponse

Le principe de l'anonymat du CV (curriculum vitae), préconisé dès 2004 dans le rapport de Claude Bébéar « Des entreprises aux couleurs de la France », et inscrit dans le code du travail (art. L. 1221-7), en application de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, concerne les entreprises de 50 salariés et plus. Ainsi, les informations communiquées par écrit par le candidat à l'emploi et visant à apprécier exclusivement sa capacité à occuper un emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles, doivent être examinées dans des conditions préservant l'anonymat. Toutefois, le CV anonyme a été peu pratiqué par les entreprises, seules une vingtaine environ l'ont mis en place. Le Président de la République, dans son discours à l'école polytechnique sur l'égalité des chances, a annoncé la conduite d'une expérimentation sur le CV anonyme. Yazid Sabeg, nommé commissaire à la diversité et à l'égalité des chances, va proposer à 100 grandes entreprises de le mettre en place en 2009. Les résultats de cette expérimentation diront s'il faut poursuivre en ce sens. Par ailleurs, à la suite des déclarations du Président de la République, IMS-Entreprendre pour la Cité vient de mobiliser ses entreprises autour du CV anonyme en organisant, début février 2009, une conférence-débat sur « le CV anonyme : mode d'emploi », pour faire le point, avec des entreprises pionnières, sur leur retour d'expérience. La plupart de ces entreprises ont témoigné des aspects positifs du CV anonyme et considèrent que cet outil minimise en effet les risques de discrimination, en fondant le traitement des candidatures sur l'analyse objective des compétences. Cet outil facilite également l'accès aux entretiens de recrutement de candidats représentatifs de la diversité sous toutes ses formes (origine, âge, genre, situation de handicap...) Il ressort des premières expériences, que si le CV anonyme peut être considéré comme un outil efficace, il doit être accompagné également d'actions de sensibilisation afin d'éviter des discriminations en termes de gestion de carrière.

Données clés

Auteur : [M. Marc Dolez](#)

Circonscription : Nord (17^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 14194

Rubrique : Droits de l'homme et libertés publiques

Ministère interrogé : Immigration, intégration, identité nationale et codéveloppement

Ministère attributaire : Immigration, intégration, identité nationale et développement solidaire

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 8 janvier 2008, page 136

Réponse publiée le : 12 mai 2009, page 4649