

Trois questions à... Maryline Borri, manager au sein du Pôle RH de Karistem

« Le CV anonyme est une réponse pragmatique à un problème bien réel dans les entreprises »

Suite à une décision du Conseil d'Etat en juillet dernier, le gouvernement doit publier les décrets d'application d'une loi adoptée en 2006, rendant obligatoires les CV anonymes pour les recrutements des entreprises de plus de 50 salariés. Objectif de la loi : lutter contre les discriminations à l'embauche. Entretien avec Maryline Borri, manager au sein du pôle RH du cabinet de conseil Karistem.

Que pensez-vous de la loi rendant obligatoire l'utilisation du CV anonyme dans les entreprises de plus de 50 salariés afin de lutter contre les discriminations à l'embauche ?

Contrairement à la levée de boucliers suscitée par la décision du Conseil d'Etat, je pense que le CV anonyme est finalement une réponse pragmatique à un problème bien réel de discrimination à l'embauche dans les entreprises françaises. Certes, le CV anonyme repose sur un parti-pris discutable, celui de gommer la diversité plutôt que de la valoriser. Mais si nous sommes sortis du déni de la discrimination depuis une décennie, en France la diversité n'est pas toujours pas considérée, à tort, comme un vecteur de performance. Nous sommes donc condamnés à traiter le problème de manière défensive (lutter contre les discriminations plutôt que promouvoir la diversité). Du coup, la généralisation du CV anonyme pourrait représenter une avancée sociale majeure dans un pays où l'on a encore du mal à faire bouger les lignes pour garantir le même accès à l'emploi pour tous.

La généralisation du CV anonyme ne poserait-elle pas quelques difficultés techniques ou pratiques ?

Les difficultés techniques ou pratiques souvent invoquées n'ont rien d'insurmontable, que cela soit implémenté manuellement dans les PME ou de manière informatisée dans les grandes entreprises. Idem pour les candidats, qui devront sans doute adapter leur CV et leur façon de candidater. Cela dit, la pratique du CV anonyme nécessite souvent un diagnostic plus général des politiques de recrutement des entreprises, ainsi que des actions complémentaires : communication interne et externe, sensibilisation des recruteurs, adaptation des méthodes de recrutement...

Des expérimentations ont-elles déjà eu lieu dans certaines entreprises ? Quels ont été les résultats ?

En effet, plusieurs grandes entreprises ont déjà mené des expérimentations sur le sujet et les résultats se sont montrés positifs. Par exemple, parallèlement à une campagne de recrutement traditionnelle, un groupe hôtelier a testé le CV anonyme il y a quelques années. Alors que ce groupe était jusqu'alors dans le déni, ce test a prouvé qu'il y avait bien, involontairement ou non, des discriminations à l'embauche, puisque le même CV d'un candidat au nom à consonance étrangère était bien plus consulté dans sa version anonyme.

Les résultats mêmes de ces expériences sont parfois surprenants. Ainsi, une compagnie d'assurances avait décidé de mettre en place le CV anonyme pour recruter sa population commerciale, espérant y avoir une meilleure représentation des minorités visibles. Après quelques mois, si la proportion de ces minorités n'avait pas beaucoup bougé, il s'est avéré que le pourcentage de femmes recrutées avait, pour sa part, évolué significativement. Les RH se sont rendu-compte que les horaires des représentants en assurance, plutôt en fin de journée, étaient considérés par les recruteurs comme peu compatibles avec des charges de famille, un préjugé qui amenait bon nombre d'entre eux à privilégier des CV masculins lors de leur réception. Or la généralisation du CV anonyme a permis à de nombreuses candidates de décrocher un entretien d'embauche et de se positionner par rapport à leurs contraintes personnelles. Outre une meilleure mixité parmi ses commerciaux, cette compagnie d'assurances a pu mesurer quelques mois plus tard les effets bénéfiques de cette politique RH en termes de performance, à commencer par une hausse de son chiffre d'affaires.

Maryline Borri possède dix ans d'expérience dans le conseil en ressources humaines, après avoir débuté sa carrière en tant qu'opérationnelle RH chez Unilever. Une expérience d'abord acquise dans un cabinet d'expertises CHSCT, puis au sein du réseau IMS-Entreprendre pour la Cité sur la gestion de la diversité, et enfin chez BearingPoint, dans le conseil en stratégie, organisation et management RH. Spécialiste reconnue de l'amélioration de la performance RH des organisations, des démarches de compétences, du développement managérial et de la gestion de la diversité, Maryline Borri rejoint Karistem en 2013, dans le cadre du développement du Pôle RH du cabinet.

Karistem Corporate Consulting en quelques mots

Karistem Corporate Consulting (KCC) est un cabinet de conseil en stratégie, transformation et excellence opérationnelle. Depuis 2004, KCC élabore et met en œuvre les grands projets de transformation portés par les Directions Générales visant à améliorer la compétitivité du cœur de métier et / ou à aligner les fonctions support sur la stratégie de l'entreprise. La méthode KCC est orientée résultats et met l'humain au cœur de chaque transformation. KCC s'engage d'une part sur l'implication et l'appropriation du changement par le plus grand nombre et, d'autre part, sur des résultats rapides, majeurs et durables.

www.karistem-consulting.com