

Emploi Les recruteurs régionaux divisés sur le CV anonyme

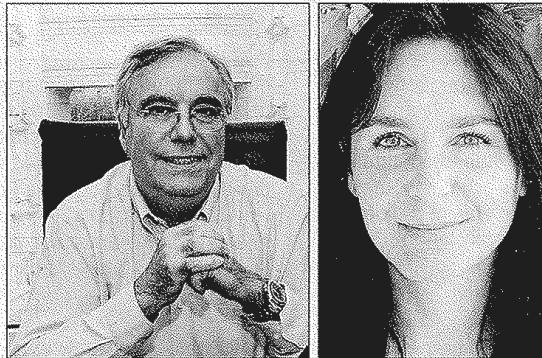
RAPPEL

→ **Gadget ou vraie mesure ? Le gouvernement présente aujourd'hui une expérience à grande échelle**

C'est un coup de pouce au changement de mentalité. Le CV anonyme refait surface avec des défenseurs de poids : les ministres de l'Enseignement, l'Emploi, de l'Identité nationale et Yazid Sabeg, le commissaire à la Diversité, présenteront aujourd'hui à l'Assemblée nationale une expérimentation de cette mesure censée lutter contre les discriminations à l'embauche. Et ce trois ans et demi après le vote d'une loi - jamais promulguée - censée le rendre obligatoire.

Un test officiel est prévu dans 50 entreprises et 7 départements : Seine-Saint-Denis, Nord, Rhône, Bouches-du-Rhône, Bas-Rhin, Loire-Atlantique et Paris. Avec bilan en avril 2010. Depuis 2008, le conseil régional d'Aquitaine effectue ses recrutements selon ce principe : 35 personnes ont déjà été embauchées.

Mais les chefs d'entreprise sont nombreux à qualifier le



Florian Mantione est pour. Florence Clargé, du club Face, reste partagée.

CV anonyme de gadget. Une fausse bonne idée qui décalerait la discrimination au niveau de l'entretien d'embauche. « Mais le candidat aura au moins le moyen de se défendre en tête-à-tête ! », défend Loïc Douyère.

Le directeur-associé de Florian Mantione Institut, cabinet basé dans l'Hérault, réalisant 500 recrutements /an, mettra en place le CV anonyme ce mois-ci. « Cela permettra aux recruteurs d'être plus attentifs à la lecture du CV. » Il ôtera la « discrimination inconsciente » : celle qui nous influence en nous faisant préfé-

rer tel ou tel, en fonction de son origine géographique, comme les cités, ou de sa couleur de peau. « Il forcera les habitudes. Cette loi à venir, c'est comme ce qu'auraient dû devenir les péages : espérons qu'on n'en aura plus besoin dans 30 ou 50 ans. »

Président régional de l'Association nationale des DRH (directeurs de ressources humaines), Stéphane Guigou est « sceptique ». « Ce que j'apprécie, c'est justement la cohérence entre un CV, l'expérience et la personnalité du candidat. Le CV anonyme risque d'être aseptisé. » Il préconise de le

personnaliser le plus possible. Sinon, « on fait quoi des candidatures spontanées et des compétences transversales ? »

Florence Clargé est directrice du club entreprise Face (Formation agir contre l'exclusion), un club de 140 entreprises adhérentes, dont 80 ont signé un engagement pour l'égalité de traitement. « "Anonymiser" des CV puis retrouver les noms qui y sont attachés, c'est ahurissant en termes de moyens, dit-elle. Ensuite, on retrouve la discrimination lors de l'entretien. Il vaut mieux former les DRH à ne pas discriminer. Ce serait plus productif. » ●

Olivier SCHLAMA (avec AFP)

Les PME sceptiques

La CGPME estime que « cette mesure peut être contre-productive dans les PME dont certaines n'ont pas de service ressources humaines et cherchent avant tout un contact direct et personnalisé avec leurs futurs employés. Lutter contre les discriminations, trois fois oui, mais complexifier un recrutement, trois fois non ! »

Nucléaire La sûreté du réacteur EPR est à revoir

C'est un cas quasiment unique dans le monde souvent très (trop) discret du nucléaire. Les autorités de sûreté nucléaire britannique, française et finlandaise ont émis offi-

ciellement des réserves sur les systèmes de sûreté des réacteurs nucléaires EPR (European Pressurized Reactor - réacteur pressurisé européen), demandant aux exploitants et au fabricant Areva « d'améliorer la conception initiale de l'EPR ».

Le niveau de sûreté des systèmes de contrôle commande - le cerveau de l'EPR -, réacteur de troisième génération en cours de construction en France et en Finlande, avait déjà été mis en cause en avril dernier par l'Inspection

britannique des installations nucléaires (NI).

La critique porte notamment sur la trop grande interconnexion entre deux systèmes de contrôle, supposés être indépendants, l'un faisant fonctionner le réacteur et l'autre assurant sa sécurité. « L'indépendance de ces systèmes est importante. En effet, si un système de sûreté est appelé à servir en cas de perte d'un système de contrôle, alors ces deux systèmes ne doivent pas faillir simultanément », soulignent les

autorités de sûreté du nucléaire française, britannique et finlandaise. Ces améliorations seront très importantes dans la perspective de vendre ces réacteurs à certains pays sans culture nucléaire de sûreté...

« Il incombe aux exploitants et au fabricant Areva de répondre aux questions techniques soulevées par leurs Autorités de sûreté », des solutions pouvant être proposées par chaque exploitant « pour pallier la perte de systèmes de sûreté ». ●