



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Prévention des discriminations à l'embauche

Question écrite n° 16866

Texte de la question

Mme Marie-Charlotte Garin attire l'attention de M. le ministre du travail et des solidarités sur la nécessité d'engager une stratégie nationale de prévention des discriminations à l'embauche, dont le CV anonyme pourrait constituer l'un des principaux leviers opérationnels. Depuis plus de vingt ans, les opérations de *testing* réalisées en France par les chercheurs, les institutions publiques et les associations démontrent de manière constante que les candidats dont le nom, le prénom ou l'adresse laissent supposer une origine réelle ou supposée étrangère sont significativement moins souvent convoqués à un entretien d'embauche que les autres candidats, à qualifications égales. Ces discriminations concernent aussi bien les entreprises privées que les administrations, les collectivités territoriales, les établissements publics et les entreprises publiques. Les expérimentations conduites en France, en Allemagne, en Suède, aux Pays-Bas, en Belgique et en Suisse ont montré que le CV anonyme constitue un outil efficace pour réduire les biais intervenant lors de la présélection des candidatures et recentrer les recrutements sur les compétences. Dans cette perspective, la Fédération nationale des Maisons des Potes a remis au Gouvernement, en 2026, deux rapports de plaidoyer complémentaires. Le premier, « Soutenir le CV anonyme par les collectivités territoriales », propose d'engager une expérimentation nationale auprès des collectivités territoriales volontaires afin de faire des employeurs publics locaux des acteurs exemplaires de la lutte contre les discriminations à l'embauche, tout en favorisant la diffusion des bonnes pratiques auprès des employeurs de leur territoire. Le second, « Le retour du CV anonyme à l'ère de l'IA : recrutement, diversité et gouvernance des données RH », montre que les évolutions récentes des logiciels de gestion des candidatures (ATS) rendent désormais possible une anonymisation automatisée, traçable et sécurisée des candidatures. Fruit d'auditions de chercheurs, de directions des ressources humaines de grandes entreprises et des principaux éditeurs internationaux de logiciels de recrutement, ce rapport conclut que les obstacles techniques longtemps invoqués pour justifier l'abandon du CV anonyme ont aujourd'hui largement disparu et que les nouvelles technologies peuvent désormais constituer un levier supplémentaire de prévention des discriminations à l'embauche. En outre, la résolution 2257 (2019) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe relative aux discriminations dans l'accès à l'emploi recommande aux États membres de rendre obligatoire le recours au CV anonyme dans les moyennes et grandes entreprises et de développer les outils algorithmiques utilisés dans les recrutements de manière à éliminer tout risque de discrimination. Alors que la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances avait prévu la généralisation du CV anonyme dans les entreprises de plus de cinquante salariés avant que cette disposition ne soit supprimée en 2015, les connaissances scientifiques accumulées depuis plus de vingt ans, les expérimentations conduites en France et en Europe ainsi que les évolutions technologiques intervenues dans les logiciels de recrutement invitent aujourd'hui à reconsidérer cette politique publique. En conséquence, elle lui demande quelles initiatives il entend prendre, dans l'hypothèse où les résultats de la dernière campagne nationale de *testing* conduite par les pouvoirs publics confirmeraient la persistance des discriminations à l'embauche, afin de mettre en œuvre une véritable stratégie nationale de prévention des discriminations à l'embauche.

Données clés

Auteur : [Mme Marie-Charlotte Garin](#)

Circonscription : Rhône (3^e circonscription) - Écologiste et Social

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 16866

Rubrique : Discriminations

Ministère interrogé : [Travail et solidarités](#)

Ministère attributaire : [Travail et solidarités](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [14 juillet 2026](#), page 6576