

Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: - (2007)
Heft: 1740

Artikel: L'anonymat pour l'emploi : les préjugés à l'embauche sont tenaces, mais peuvent être surmontés
Autor: Schwaab, Jean Christophe
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1024397>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 31.01.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

L'anonymat pour l'emploi

Les préjugés à l'embauche sont tenaces, mais peuvent être surmontés

Jean Christophe Schwaab (10 juillet 2007)

Les jeunes migrants sont particulièrement touchés par les tensions qui persistent sur le marché des places d'apprentissage. Le Programme national de recherche sur l'enfance et la jeunesse (PNR 52) a récemment mis en évidence le fait que les inégalités les frappent de plein fouet. Face à l'embarras du choix, nombreuses sont les entreprises, notamment les PME, à céder aux fantasmes selon lesquels les jeunes issus de l'immigration «*poseraient problème*». D'où leur réaction souvent expéditive: elles n'entrent tout simplement pas en matière sur les postulations des jeunes qui ont la «*mauvaise*» nationalité ou le «*mauvais*» nom de famille. Deux études ont révélé que l'arbitraire règne en maître et que les entreprises qui se plient à ces préjugés agissent souvent contre leur propre intérêt.

La première étude émane de l'université de Neuchâtel (Fibbi / Kaya / Piguet 2003). Ses auteurs ont envoyé des postulations fictives, identiques en tous points sauf en ce qui concerne le nom de famille. Le résultat est accablant: les noms provenant des Balkans n'avaient presque aucune chance d'être retenus pour une place d'apprentissage, la plupart ne recevant même pas d'accusé de réception. Les noms à consonance italienne ou espagnole avaient un peu plus de succès, sans toutefois

déboucher sur un entretien d'embauche aussi souvent que les patronymes typiquement helvétiques. La seconde étude (Imdorf, 2006), faite dans le cadre du Programme national de recherche sur l'intégration et l'exclusion (PNR 51), a démontré que nombre de PME se basent sur des critères peu pertinents pour choisir leur futurs apprentis, tels que le sexe, la langue maternelle ou la nationalité. Sont au contraire négligés d'autres critères qui, comme les stages effectués, les résultats scolaires ou les activités associatives, permettraient de se faire une idée plus réaliste de l'aptitude à apprendre un métier.

Dans ces conditions, une solution gagne du terrain: les postulations anonymisées. En masquant les informations «*sensibles*», mais qui n'ont rien à voir avec le poste au concours, on donne au postulant au moins la chance de défendre sa candidature lors d'un entretien. Une expérience-pilote a été menée l'an passé à Genève: Les Services industriels de la ville, l'administration communale de Vernier et la Migros ont anonymisé les postulations. Le travail était énorme et pas toujours faisable, certaines caractéristiques ne se laissant pas facilement masquer, à l'exemple d'une lettre de motivation narrante une arrivée en Suisse ou rédigée au féminin. Mais plusieurs personnes ont pu obtenir un poste malgré un profil

atypique, handicapant de prime abord. Malgré ces résultats encourageants, l'expérience n'a pas été reconduite, car la surcharge administrative semblait disproportionnée.

Mais les postulations anonymes n'ont pas dit leur dernier mot. Ainsi, la Société suisse des employés de commerce a lancé un projet pilote à Zurich, Smart Selection, en collaboration avec une association patronale cantonale et l'Office cantonal de la formation professionnelle. Les futurs apprentis remplissent leur dossier de postulation sur une plate-forme Internet sur laquelle n'apparaît, au premier contact, aucune information susceptible d'entraîner une discrimination, comme le nom de famille, la langue maternelle, le sexe ou la nationalité. Si le profil d'un candidat intéresse une entreprise, un contact direct peut alors avoir lieu. Cela ne garantit certes pas l'absence de toute discrimination, mais le risque diminue nettement dès qu'un jeune a la possibilité de défendre ses chances lors d'un entretien d'embauche. Les charges administratives sont réduites au minimum: ce ne sont pas les entreprises qui doivent anonymiser les profils, mais les candidats qui le font eux-mêmes à l'aide d'un outil facile à utiliser.

Ce projet démarre sous une bonne étoile. Proposé par un

syndicat et soutenu par les
autorités et les patrons, il est
mis en oeuvre dans la
métropole économique de la
Suisse et concerne la formation

professionnelle la plus
fréquente: l'apprentissage de
commerce, filière choisie par
un apprenti sur cinq. Si le
système fonctionne à Zurich, il

devrait inspirer des imitations.
Et faire oublier le premier
échec en terre genevoise.
