

L'échec du CV anonyme remet en cause les préjugés racialisés des chantres de la « diversité »

Deux informations récentes qui montrent l'échec de la politique en faveur de la « diversité » ont été relativement passées sous silence par la presse, puisqu'elles contrecarrent la propagande officielle.

Tout d'abord, aucun des 15 élèves de la première promotion de la nouvelle prépa à l'ENA réservée aux « *étudiants boursiers méritants* » n'a réussi le concours. Ce dispositif, inauguré par plusieurs ministres, avait pour but de « *favoriser la diversité des talents et l'égalité des chances* ». Derrière cette novlangue se cache tout simplement le concept de « discrimination positive ».

Et puisque ça n'a pas marché, on fera encore mieux la prochaine fois, en adaptant les épreuves du concours à la « diversité » puisqu'on a été incapable d'adapter la « diversité » au concours...

Le second échec de la « discrimination positive » est celui du CV anonyme. Une étude du Crest (Centre de recherche en économie et statistiques) démontre qu'il « pénalise » les demandeurs d'emploi issus de l'immigration récente ou résidant dans les « zones urbaines sensibles », ce qui est exactement l'effet contraire de celui recherché.

Le rapport de l'étude (<http://www.crest.fr/images/CVanonyme/rapport.pdf>) montre qu'avec les CV nominatifs à l'ancienne, ces candidats de la « diversité » avaient 1 chance sur 10 d'obtenir un entretien contre 1 chance sur 8 pour les autres candidats, ce qui représente un écart relativement faible. Mais lorsque le CV devient anonyme, l'écart s'accroît d'une manière spectaculaire

: 1 chance sur 22 pour la « diversité » contre 1 sur 6 pour les autres candidats.

Le rapport du Crest conclut donc que « *le CV anonyme pénalise les candidats issus de l'immigration et/ou résidant dans une zone urbaine sensible (ZUS), ou dans une ville en Contrat urbain de cohésion social (CUCS)* » et qu'« *l'écart de taux d'entretien devient encore plus défavorable à ces candidats potentiellement discriminés lorsque leur CV est anonymisé.* »

Comment expliquer ce paradoxe ?

On peut penser que les entreprises qui ont accepté de jouer le jeu étaient déjà portées sur la « discrimination positive », donc sur-convoquaient les « jeunes issus de la diversité » au-delà des compétences décrites par le CV non anonyme. Et le CV anonyme les empêchent de le faire.

Cette « discrimination positive » n'était pas forcément philanthropique, puisque de plus en plus, les recruteurs craignent les foudres de la Halde s'ils ne convoquent pas le candidat maghrébin qui risque de s'empresser de crier au « racisme ». Sans compter les « testings » vicieux organisés par la même Halde et parfaitement bidonnés comme l'avait démontré le Canard enchaîné.



C H I M U L U S

Mais tout comme pour la « promotion diversité » de l'ENA, les partisans de la « discrimination positive » persistent et signent : le Parti socialiste a inscrit le CV anonyme dans son programme présidentiel, et Yazid Sabeg, « commissaire à la diversité et à l'égalité des chances » (sic !) l'a défendu mordicus au micro d'Yves Calvi sur RTL en relativisant l'étude du Crest. Personne parmi tous ces beaux penseurs ne semble tirer pourtant la conclusion la plus logique qui semble ressortir de cette étude, qui est que les candidats « issus de la diversité » conviendraient mieux aux emplois proposés que les autres, du moins selon les recruteurs, dont il faudrait savoir si leur impression est subjective ou objective. L'expérience du CV anonyme, donc sans critère ethnique, religieux ou raciaux, démontre qu'il n'y a là aucune « discrimination », aucun « racisme » de la part des employeurs.

Cette étude du Crest semble remettre également en cause certaines de mes propres analyses que j'ai pu développer dans

mes articles, en particulier à propos de la Halde. J'avais dit que les employeurs « discriminaient » les candidats maghrébins ou musulmans parce qu'ils avaient l'expérience de problèmes antérieurs corrélés à ces caractéristiques, ou qu'ils craignaient une « islamisation » de leurs entreprises par des demandes d'« accommodements déraisonnables » ultérieures.

Je basais ces conclusions sur des auditions de patrons par la Commission Bouchard-Taylor au Québec et sur ma propre expérience auprès de recruteurs français, mais également sur des statistiques qui montraient par exemple qu'une jeune femme au nom africain avait plus de chance de décrocher un entretien avec un prénom français qu'avec un prénom musulman.

Il faut donc affiner la compréhension du fonctionnement du recruteur pour lever ces paradoxes, et la solution se trouve peut-être dans la crainte des foudres de la Halde et des tribunaux que j'évoquais précédemment. On convoque le candidat « issu de la diversité » à cause du diktat « antiraciste », mais en sachant très bien qu'on cherchera un prétexte quelconque pour l'écarter au moment de l'entretien. A moins que celui-ci ne démontre la parfaite assimilation du candidat à nos mœurs et à notre culture.

Il n'en demeure pas moins que l'étude du Crest met de côté (sans toutefois l'infirmier) ce « principe de précaution » de la part des employeurs, selon lequel on ne prend pas le risque de voir « islamiser » ou « racailliser » son entreprise. Le Crest confirme par contre une autre précaution patronale, qui consiste à contourner le terrorisme intellectuel et judiciaire des « antiracistes ».

Alors comment se fait-il qu'à la simple vue d'un CV anonyme, le recruteur détecte une inadéquation (à ses yeux) entre l'auto-présentation du candidat « issu de la diversité » et le poste proposé ? C'est le fond du problème, et il faudrait juger qualitativement sur plusieurs cas précis pour voir ce qui a pu rebuter l'employeur. Est-ce parce que le candidat conclut sa lettre de motivation par un « salam aleikoum » au lieu de « je vous prie d'agréer... » ? Ou est-ce parce que son manque de connaissance des « codes » de notre société

transparaît de manière plus discrète ? Ou est-ce parce que le CV est en moyenne plus pauvre que celui du « Français de souche » ?



Le rapport du Crest s'avance prudemment dans cette « hypothèse subtile mais plausible » (sic !) : « Il se peut que l'anonymisation du CV, en ôtant de l'information sur les candidats, ait empêché les employeurs de réinterpréter à l'avantage des candidats potentiellement discriminés les autres signaux du CV. Par exemple, les "trous" dans le CV pourraient être expliqués par un accès plus difficile à l'emploi lorsque le CV montre que le candidat réside en ZUS, mais pas lorsque cette information est masquée. »

Mais le rapport du Crest ne va pas plus loin dans son « hypothèse », et reconnaît lui aussi qu'il faut poursuivre l'étude qualitative : « Une analyse en cours est celle du contenu détaillé des CV de l'expérimentation. Peut-on classer les CV selon les signaux envoyés par leur contenu ? »

Ce serait effectivement intéressant d'approfondir quels sont ces « signaux » qui provoquent la méfiance des employeurs. Mais n'est-ce pas un terrain d'étude qui risque de mettre encore plus à mal l'idéologie « multiculturelle » et son échec

de plus en plus patent dans nos sociétés européennes ? Car le fond du problème reste toujours l'échec de l'intégration, qui est apparu dès qu'on a remplacé l'assimilation par l'intégration faute de pouvoir assimiler une communauté musulmane qui s'est développée de manière massive.

D'ailleurs le rapport du Crest cite à moult reprises dans ses tableaux statistiques et ses analyses les corrélations entre ses constats et les « *prénoms à consonance musulmane ou africaine* ». N'est-ce pas là l'aveu que ces « consonances » traduisent des dissonances étroitement liées à l'abandon progressif de la politique d'assimilation pour l'idéologie d'un multiculturalisme renommé « diversité » ? N'est-ce pas nous qui avons raison d'insister sur l'exemple des prénoms islamiques comme signe d'un refus d'assimilation ? Comment se fait-il que le Crest ne parle pas de « prénoms à consonance asiatique ou italienne ou polonaise », sinon que tout simplement le problème ne se pose pas pour ces gens qui ont donné à leurs enfants des prénoms français ?

Et CV anonyme ou « prépa diversité » ou « discrimination positive » ne sont que des cautères sur des jambes de bois face à ces problèmes de fond que refusent systématiquement d'aborder le Crest, les Yazid Sabeg et autres Halde. Il est d'ailleurs curieux qu'on confie les clés du poulailler aux renards, puisque ce sont les responsables des dérives anti-républicaines et anti-identitaires qui prétendent aujourd'hui nous apporter leurs fausses solutions et qui monopolisent la parole publique sur ces questions de société.

Roger Heurtebise