

## 14ème législature

<b>Question N° : 845</b>	De <b>Mme Marie-Jo Zimmermann</b> ( Union pour un Mouvement Populaire - Moselle )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
<b>Rubrique</b> >emploi	<b>Tête d'analyse</b> >Pôle emploi	<b>Analyse</b> > sous-traitants privés. conventions. contenu.
Question publiée au JO le : <b>17/07/2012</b> Réponse publiée au JO le : <b>13/11/2012</b> page : <b>6499</b> Date de signalement : <b>30/10/2012</b>		

### Texte de la question

Sa question écrite du 28 juin 2011 n'ayant pas obtenu de réponse sous la précédente législature, Mme Marie-Jo Zimmermann rappelle à M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social le cas d'une personne qui a été licenciée suite à la fermeture de la manufacture des tabacs de Metz et que Pôle emploi oriente vers un cabinet privé pour piloter sa recherche d'emploi (le cabinet Iris). Or cette personne est stupéfaite que ce cabinet ait pu lui indiquer qu'il fallait supprimer la mention « nationalité française » sur son *curriculum vitae* au motif que c'était une mention discriminatoire. Il est invraisemblable qu'un cabinet, payé avec l'argent public, puisse considérer que la nationalité française d'un demandeur d'emploi soit pénalisante pour sa recherche de travail. Elle souhaiterait donc savoir si Pôle emploi ne pourrait pas adopter en la matière une position claire, quitte pour cela à réexaminer les conventions avec des cabinets de placement de ce type, d'autant que leur efficacité semble toute relative.

### Texte de la réponse

Dans le but de lutter contre toute discrimination pouvant intervenir lors de l'embauche, l'article L 5321-2 du code du travail proscrit la référence à une série de caractéristiques dans les offres d'emploi, notamment la nationalité. Dans son « guide pratique pour la rédaction des offres d'emploi » mis à disposition des employeurs sur Internet, Pôle emploi rappelle l'interdiction des mentions discriminatoires en précisant chacune d'entre elles et en indiquant, le cas échéant, les exceptions admises par la loi, comme, par exemple, lorsque l'objectif de la mention portée dans l'offre d'emploi est légitime et que son exigence est proportionnée. Ainsi, une offre d'emploi peut seulement être restreinte à des candidats de nationalité française dans la mesure où un texte normatif le prévoit, ce qui n'est actuellement le cas que pour certains emplois spécifiques de la fonction publique. La loi ne précise pas les mentions devant être portées sur un Curriculum vitae (CV) ou celles étant proscrites. En la matière, c'est la liberté qui prévaut et un demandeur d'emploi peut préciser la mention de sa nationalité. Le CV est devenu le moyen généralisé le plus communément admis pour présenter un profil professionnel et postuler à une offre d'emploi. Pôle emploi assure une série de prestations en ce domaine, et sous-traite parfois cette activité. En outre, certains demandeurs d'emploi peuvent être orientés pour tout ou partie de leur accompagnement vers des prestataires extérieurs en fonction de leurs besoins ou des dispositifs auxquels ils peuvent adhérer. Dans ce cadre, et au regard d'une catégorie d'emplois, de métiers ou en fonction des milieux professionnels concernés, les prestataires peuvent être amenés à conseiller des mentions spécifiques ou à supprimer certaines mentions, considérées comme inopérantes ou inutiles. En outre, le cadre réduit et formel d'un CV peut parfois obliger à contracter ou à supprimer



certaines informations. Dès lors, la mention de la nationalité française dans un CV ne peut être considérée comme discriminatoire.