

# Comment mettre en place un recrutement sans CV inclusif au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le **recrutement sans CV** peut être une méthode inclusive efficace lorsqu'il est bien conçu et encadré. Pour garantir son caractère inclusif au Luxembourg, l'employeur doit respecter les principes d'**égalité de traitement**, adapter ses outils d'évaluation aux exigences réelles du poste, et s'assurer que les critères utilisés ne génèrent pas de **discrimination indirecte**.

La mise en place réussie nécessite une définition claire des **compétences essentielles**, l'utilisation d'outils d'évaluation objectifs (tests pratiques, mises en situation), et une formation appropriée des recruteurs. Cette approche permet de réduire les biais liés au parcours, à l'origine ou à l'âge, tout en valorisant les **compétences réelles** des candidats, y compris celles acquises par l'expérience informelle.

## Définition

Le **recrutement sans CV** est une méthode de sélection des candidats qui ne repose pas sur l'examen préalable d'un curriculum vitae. Cette approche privilégie l'évaluation des **compétences**, des aptitudes ou des motivations à travers des questionnaires, des mises en situation, des entretiens structurés ou des tests pratiques.

L'objectif principal est de réduire l'influence des parcours scolaires, professionnels ou personnels sur la décision d'embauche, en se concentrant sur l'**adéquation** entre le profil du candidat et les exigences du poste. Cette méthode vise à favoriser l'égalité des chances et à limiter les **biais de recrutement** liés à l'apparence du parcours ou à l'origine du candidat.

## Questions fréquentes

### Comment garantir l'efficacité et la conformité d'un processus de recrutement sans CV ?

Il faut définir préalablement les compétences essentielles du poste, formaliser des critères de sélection mesurables et vérifiables, former les recruteurs à la non-discrimination, et respecter les obligations de protection des données personnelles. Un suivi statistique des résultats et une analyse régulière permettent d'identifier d'éventuels biais indirects et d'ajuster la méthode.

### Qu'est-ce que le recrutement sans CV et comment peut-il être inclusif au Luxembourg ?

Le recrutement sans CV est une méthode de sélection qui privilégie l'évaluation des compétences et aptitudes à travers des tests pratiques, mises en situation ou entretiens structurés, sans examiner préalablement le curriculum vitae. Cette approche peut être inclusive car elle réduit les biais liés au parcours, à l'origine, à l'âge ou au nom du candidat, en se concentrant sur l'adéquation réelle entre le profil et les exigences du poste.

### Quelles précautions prendre pour éviter la discrimination indirecte dans le recrutement sans CV ?

L'employeur doit s'assurer que les outils d'évaluation (tests, questionnaires, mises en situation) ne génèrent pas de discrimination indirecte et permettent à tous les candidats de valoriser leurs expériences, y compris informelles. Il est recommandé de combiner cette méthode avec d'autres pratiques inclusives comme la diversification des canaux de diffusion des offres et la sensibilisation des recruteurs.

## Quelles sont les conditions légales pour mettre en place un recrutement sans CV au Luxembourg ?

L'employeur doit respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination prévus par l'article L. 251-1 du Code du travail. Les critères d'évaluation doivent être objectifs, pertinents et directement liés aux aptitudes requises pour le poste. La procédure doit être transparente, documentée et traçable, avec un encadrement humain obligatoire, notamment lors de l'utilisation d'outils automatisés.

### Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le recours au **recrutement sans CV** est libre, sous réserve du respect des principes d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination** prévus par le Code du travail. L'employeur doit garantir que les critères d'évaluation utilisés sont objectifs, pertinents et directement liés aux aptitudes requises pour le poste.

Toute procédure de sélection, y compris sans CV, doit être **transparente**, documentée et traçable afin de pouvoir justifier les choix opérés en cas de contestation. Les méthodes employées ne doivent pas conduire à une **discrimination directe ou indirecte** fondée sur l'un des motifs prohibés par l'article L.251-1 du Code du travail, tels que l'origine, le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions.

L'employeur doit également veiller à l'**encadrement humain** du processus, notamment lors de l'utilisation d'outils numériques ou automatisés, afin de garantir une évaluation équitable et conforme aux obligations légales.

### Modalités pratiques

La mise en œuvre du recrutement sans CV implique la définition préalable des **compétences** et aptitudes essentielles pour le poste. Les outils d'évaluation peuvent inclure des tests de mise en situation professionnelle, des questionnaires de personnalité, des **entretiens structurés** ou des exercices pratiques.

Il est recommandé de formaliser les **critères de sélection** et de s'assurer qu'ils sont mesurables, vérifiables et adaptés au poste à pourvoir. Les candidats doivent être informés de la nature des épreuves, du déroulement du processus et de la finalité des données collectées.

Les données collectées dans le cadre de cette méthode doivent respecter les obligations relatives à la **protection des données à caractère personnel**, notamment en matière de finalité, de proportionnalité, de durée de conservation et de sécurité. L'employeur doit également garantir la possibilité pour le candidat d'exercer ses droits d'accès, de rectification et d'opposition conformément à la législation en vigueur.

### Pratiques et recommandations

Le recrutement sans CV peut contribuer à une démarche **inclusive** en limitant les biais liés à l'apparence du parcours, à l'âge, au nom ou à l'origine du candidat. Toutefois, son efficacité dépend de la qualité des outils d'évaluation, de la **formation des recruteurs** et de la vigilance quant à l'absence de biais indirects.

Il est recommandé de combiner cette méthode avec d'autres pratiques favorisant l'égalité des chances, telles que l'**anonymisation des candidatures**, la diversification des canaux de diffusion des offres ou la sensibilisation des recruteurs à la non-discrimination. L'employeur doit veiller à ce que l'absence de CV ne prive pas certains candidats

de la possibilité de valoriser des **expériences informelles**.

Un **suiti statistique** des résultats et une analyse régulière des procédures peuvent permettre d'identifier d'éventuels effets indésirables et d'ajuster la méthode. Il est également conseillé de consulter la **délégation du personnel** ou le comité mixte, le cas échéant, lors de la mise en place de nouvelles procédures de recrutement.

## Cadre juridique

- **Article L.251-1 du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination à l'embauche, directe ou indirecte, fondée notamment sur l'origine, le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions
- **Article L.251-2 du Code du travail** : Application aux conditions d'accès à l'emploi, critères de sélection et conditions de recrutement
- **Article L.414-3 du Code du travail** : Consultation de la délégation du personnel sur les méthodes et techniques de recrutement, lorsque celle-ci existe
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** et législation nationale sur la protection des données : Encadrement de la collecte, du traitement et de la conservation des données personnelles lors du recrutement
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Liberté des méthodes de sélection sous réserve du respect des principes d'égalité, de non-discrimination et de transparence
- **Obligation d'encadrement humain** : Lors de l'utilisation d'outils automatisés ou d'IA dans le processus de recrutement, l'intervention humaine reste obligatoire pour garantir l'équité et la conformité légale

L'adoption du recrutement sans CV ne dispense pas l'employeur de documenter précisément les **critères et modalités** de sélection afin de pouvoir démontrer, en cas de contestation, l'absence de discrimination et la pertinence des choix opérés. La **traçabilité** et l'encadrement humain du processus sont essentiels pour garantir la conformité au Code du travail luxembourgeois.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.