

Point de vue

## Recrutement et Internet : les entreprises se mobilisent pour éviter les dérapages, par Alain Gavand

LEMONDE.FR | 13.01.10 | 21h23 • Mis à jour le 13.01.10 | 21h25

**S**'il faut d'un côté prendre acte de l'émergence d'un "*Web conversationnel*" (appelé aussi Web 2.0) sur Internet, force est de constater, de l'autre, que cette conversation est comme enregistrée sur les serveurs des majors du Net : Google, Facebook, etc. Tout internaute s'en aperçoit en "*googlelisant*" son nom ; cette mémoire numérique qui s'affiche page après page s'apparente au compte-rendu d'une garde à vue prolongée ad vitam aeternam. On connaît les conséquences parfois redoutables de cette mise à nu sur la vie professionnelle des personnes ; ce job que vous auriez dû décrocher vous échappe à cause de cette pirouette que vous aurez faite, fesses à l'air, bien des années plus tôt – pour reprendre l'exemple édifiant évoqué par Alex Türk, président de la CNIL, lors de son intervention à Sciences-Po le 12 novembre dernier.

Or, qui peut aujourd'hui s'offrir le luxe de rater une opportunité de poste ? Personne. L'emploi reste une denrée trop rare pour se permettre l'inconséquence.

Cela dit, si les internautes doivent effectivement s'obliger à un usage plus raisonné de leur image sur le Web – particulièrement les plus jeunes –, cela n'exonère aucunement les autres parties prenantes de leurs responsabilités, et en tout premier lieu les entreprises et les réseaux sociaux. En effet, employeurs et recruteurs doivent s'interdire de prendre en compte des informations de nature discriminatoire et aisément accessibles sur la Toile : âge, sexe, vie privée, orientation sexuelle, situation de famille, opinions politiques, appartenance syndicale, convictions religieuses. Il s'agit donc de se focaliser, lors du processus de recrutement en ligne, sur les compétences des candidats, et rien que les compétences !

Conscients de ces risques, en novembre 2009, les sénateurs Yves Détraigne et Anne-Marie Escoffier ont déposé une proposition de loi tendant à mieux garantir le droit à la vie privée à l'heure du numérique.

A l'initiative de l'association A compétence égale, association de lutte contre les discriminations dans le recrutement, plusieurs acteurs du monde de l'entreprise ont décidé de prendre les devants et d'assumer leur responsabilité en fixant des règles de déontologie dans l'utilisation d'Internet en recrutement.

C'est ainsi que dans le cadre de la concertation menée par Nathalie Kosciusko-Morizet, secrétaire d'Etat à la prospective et à l'économie numérique, A compétence égale a lancé en novembre 2009 la charte "*réseaux sociaux, Internet, vie privée et recrutement*".

Deux mois après son lancement, la charte a déjà convaincu des grands acteurs de l'entreprise et du recrutement : le Medef, l'ANDRH, le CJD (*Centre des jeunes dirigeants d'entreprise*), Syntec-Recrutement, l'IMS. Ils seront présents pour devenir partenaires de cette charte le 14 janvier lors de la signature de la convention, en présence du sénateur Yves Détraigne. Les adhérents s'engagent à :

– utiliser les réseaux sociaux exclusivement pour la seule diffusion d'offres, et avec le consentement de l'utilisateur s'il appartient à un groupe (ex : page fan, hub, etc.) ;

- ne pas utiliser ces réseaux sociaux à des fins d'enquête sur des candidats, ni collecter d'informations d'ordre personnel, voire intime, même si elles sont rendues accessibles par les utilisateurs eux-mêmes, ce qui serait constitutif d'une intrusion dans leur sphère privée et une source potentielle de discrimination ;
- sensibiliser et former les recruteurs sur la nécessité de ne pas collecter ni tenir compte de telles informations.

En outre, cette charte destine les signataires à sensibiliser les internautes – qui sont autant de candidats potentiels – sur la nécessité de veiller à la nature des informations qu'ils diffusent et au choix des personnes à qui ils souhaitent y donner accès.

Quant aux gestionnaires des sites, ils seront interpellés sur la nécessité d'informer plus clairement leurs utilisateurs sur la finalité du site, les personnes y ayant accès, ou encore la durée de conservation des données. Cela, toujours, sous le prisme du profil professionnel.

Les signataires de cette charte ne sont pas dupes de la difficulté inhérente à ce tout dernier point concernant la conservation des données, mais ils veulent contribuer, en tant qu'entreprises citoyennes, à amener les acteurs du Web à prendre davantage en considération le droit à l'oubli des internautes, c'est-à-dire des candidats potentiels à un emploi. La difficulté étant que les modèles économiques des sites, réseaux et moteurs reposent sur le stockage de ces données, sans oublier qu'ils relèvent pour la plupart du droit américain...

Mais qu'à cela ne tienne ! Toute régulation naît d'un rapport de forces. Nous sommes bien conscients de nous situer à l'avant-garde de ce combat qui n'est autre que l'application de la responsabilité sociale de l'entreprise sur le Web. Telle est la conviction que nous tenterons de faire partager au côté des acteurs publics (dont la CNIL et la Halde) avec l'ensemble des professionnels de tous les secteurs, afin que le Web ne devienne pas le fossoyeur des libertés et du droit à l'oubli, mais un espace d'expression où chacune et chacun peut gérer son identité numérique et sa vie professionnelle en confiance.

*Alain Gavand est président de l'association A compétence égale, et président-directeur général d'Alain Gavand Consultants.*

## Le Monde.fr

» A la une » Archives » Examens » Météo » Emploi » Newsletters » Talents.fr  
» Le Desk » Forums » Culture » Carnet » Voyages » RSS » Sites du  
» Opinions » Blogs » Economie » Immobilier » Programme » Le Post.fr groupe  
Télé

## Le Monde

» Abonnez-vous  
au *Monde* à -60%  
» Le journal en  
kiosque



Abonnez-vous au Monde.fr - 6€ visitez Le Monde.fr

© Le Monde.fr | Fréquentation certifiée par l'OJD | CGV | Mentions légales | Qui