Certaines études démontrent qu'un nombre non-négligeant de facteurs sur un CV peuvent activer des stéréotypes, malgré la bonne volonté du recruteur, et diminuer les chances d'un candidat à obtenir un poste. Si un CV anonyme ne permet pas d'en gommer tous les défauts (mauvaise présentation, fautes de français, vides dans le parcours), il permet de limiter la discrimination parfois involontaire et donner, sur base d'un CV équivalent, les mêmes chances à chacun.