

Entretien d'embauche

Les femmes doivent encore faire face aux préjugés

Régulièrement soupçonnées de manque de disponibilité ou d'investissement dans leur travail, les candidates dans la course à l'emploi ont souvent l'impression de partir avec un handicap. Une analyse que ne partagent évidemment pas les professionnels du recrutement.

Nathalie C. a 25 ans. Secrétaire-comptable, elle n'a jamais eu de problème dans la partie "professionnelle" des entretiens. Mais cela se corsait toujours au moment d'aborder le chapitre de sa vie personnelle: «Je correspondais au profil, j'avais l'air dynamique, sérieuse..., mais sans cesse:

- Vous êtes mariée? Oui.
- Depuis quand? Un an.
- Vous avez des enfants? Non.
- Vous en voulez? ...»

Ce témoignage, tiré des toutes premières pages de l'ouvrage *L'entretien d'embauche au féminin* (1), de Dominique Dupont-Viau, est emblématique. Quelle femme, à la recherche d'un emploi, n'a pas dû faire face à ces questions envahissantes: «Avez-vous des enfants?», «Quel âge ont-ils?», «Vous en voulez d'autres?», «A quelle échéance?», «Mais êtes-vous réellement disponible?», ou encore «Vous savez que ce poste implique des déplacements à l'étranger, saurez-vous vous organiser?»

Misogynie. Consultante en formation, Dominique Dupont-Viau a, voici quelques années de cela, accompagné tout un groupe de jeunes diplômées de différents pays, dans leur recherche d'emploi: «Tant qu'elles poursuivaient leurs études, elles n'avaient pas été confrontées aux différences entre hommes et femmes, raconte-t-elle. En arrivant sur le marché du travail, elles se sont rendu compte qu'elles avaient plus de difficultés à trouver un emploi, et, surtout, beaucoup plus à se justifier lors des entretiens, que ce soit sur leurs envies de maternité ou leur investisse-

« En arrivant sur le marché du travail, les jeunes diplômées se sont rendu compte qu'elles avaient plus de difficultés à trouver un emploi, et, surtout, beaucoup plus à se justifier lors des entretiens »

ment personnel dans l'entreprise. » Pour écrire son livre, Dominique Dupont-Viau a même rencontré des femmes auxquelles on avait réclamé un certificat de non-grossesse (sic) ou demandé de vider leur sac à main! «J'ai vécu la misogynie des recruteurs à plusieurs reprises, témoigne ainsi Annick, aujourd'hui consultante indépendante. En général, on sent leur panique quant aux maternités passées ou à venir. Il est clair que l'on a l'impression d'être un candidat

à handicap. » Marie-Christine, 38 ans, mère d'un enfant de deux ans, a commencé à travailler comme cadre à l'âge de 20 ans. Elle confirme: «A chaque entretien d'embauche, le recruteur m'a posé des questions sur mon intention d'avoir des enfants. J'en ai même rencontré certains qui m'ont clairement annoncé qu'ils préféreraient embaucher un homme, réputé plus disponible. Plusieurs postes m'ont ainsi échappé parce que j'étais une femme. Le pré-supposé des employeurs étant qu'on sera forcément absente. » «La pression est telle que je rencontre de plus en plus de femmes qui cherchent à créer leur propre emploi, pour échapper aux préjugés», souligne Dominique Dupont-Viau, tout en reconnaissant que le problème vient aussi des femmes elles-mêmes, qui ont parfois du mal à poser leurs marques, et manquent de confiance en elles.

Seules les compétences comptent. Du côté des recruteurs, le regard sur l'égalité hommes/femmes face à l'embauche est, sans surprise, tout autre. A leurs yeux, cela ne fait aucun doute, seules les compétences comptent. Directeur général associé du cabinet de recrutement Kienbaum, Anne-Sophie Curet assure: «Au moins 30% à 45% des femmes que je rencontre profitent de leur congé maternité pour faire le point sur leur carrière et passer des entretiens. Il n'est pas rare que je présente des candidates enceintes jusqu'aux yeux. Et cela ne choque plus personne. D'ailleurs, il est vraiment très rare qu'un client demande expressément un homme pour un poste. Alors qu'il y a encore quelques années, c'était très courant. » «Nous ne faisons aucune différence quant au sexe, affirme, pour sa part, Fabrice Lacombe, directeur exécutif de la division ingénieurs chez Michael Page. D'ailleurs, les clients ne précisent jamais s'ils préfèrent un homme ou une femme pour le poste. » Ajoutant que «si certains secteurs recrutent peu de femmes, c'est parce qu'ils ont du mal à en trouver. Moi-même, je suis content d'avoir 3 consultantes dans une équipe de 25 ingénieurs, alors que dans ma promotion Arts et métiers, elles n'étaient que 3% ».

Plus tard, pourtant, il avoue «si un client fait un blocage sur une candidate que nous lui présentons, nous essayons de creuser. S'il se plaint du

fait qu'une femme va être absente pour un congé maternité, c'est notre rôle de discuter avec lui pour lui faire comprendre que si la personne est compétente, ce n'est pas un gros problème».

Des comportements différents. «Il est très rare que l'entreprise évoque d'elle-même la question du sexe du candidat, confirme Charlotte d'Aboville, directrice de la division marketing/commercial du même cabinet. Sauf pour me réclamer une femme, dans l'optique de rééquilibrer une équipe. Mais on ne m'a jamais demandé exclusivement un homme. Ou alors seulement par rapport à un secteur d'activité considéré comme très masculin : la gestion des déchets, le transport ou l'automobile...» Toutefois, la consultante admet se comporter différemment face aux candidates féminines : «Je leur demande systématiquement comment elles sont organisées au point de vue familial, et ce que fait leur mari. Je me montre certainement plus curieuse qu'avec les hommes. Il m'arrive aussi d'aborder la question des maternités. Mais je ne communique la réponse à l'entreprise que si elle est en faveur de la candidate. Par exemple quand elle ne peut pas avoir d'enfant.»

L'attitude des entreprises face aux postulantes demeurent souvent, on le voit, très ambiguë. Les femmes se heurtent moins à des discriminations flagrantes qu'à des préjugés sournois : leurs rôles multiples de salariées, conjointes et (futurs) mères ne peuvent que les exposer aux soupçons de manque de disponibilité et d'investissement dans le travail. Des soupçons auxquels les recruteurs, même s'ils s'en défendent, semblent difficilement échapper. Face aux questions inquisitrices, Dominique Dupont-Viau conseille aux candidates de jouer la confiance, en préparant bien l'entretien, et en abordant d'emblée les sujets qui "fâchent". «Il est plus sain de dire les choses. Et de partir du principe que si une entreprise n'est pas capable de gérer ses RH au point d'être gênée par une maternité, alors ce n'est pas la peine d'aller y travailler.» ●

Sandrine Franchet

(1) *L'entretien d'embauche au féminin*, Dominique Dupont-Viau, Editions Rebondir, 1998, 140 pages, 39 francs.

Les femmes se heurtent davantage à des préjugés sournois : leurs rôles multiples de salariées, conjointes et mères ne peuvent que les exposer aux soupçons de manque de disponibilité dans le travail.