

MIXITÉ Malgré les possibilités et leurs qualités, les femmes se font toujours rares dans certains secteurs

Mais où sont les candidates ?

Julien Kauffman

Bien que la mixité soit inscrite dans la loi, les femmes peinent à aller vers certains métiers. Des secteurs entiers cherchent à diversifier leurs effectifs, mais ne trouvent pas de femmes pour venir grossir leurs rangs. « Il y a très peu de candidates », explique Laetitia Alves, dirigeante d'Oreade, cabinet de recrutement. « Les femmes sont très mal représentées, surtout dans les métiers techniques comme le trading ou la titrisation en banque, mais aussi dans l'énergie ».

« A compétences égales, elles ont de grandes chances d'avoir le poste. »

Laetitia Alves,
dirigeante d'Oreade

Même son de cloche pour Marie-Sophie Pawlak, présidente de l'association Elles Bougent, qui promeut les métiers de l'industrie auprès des jeunes filles. « On insiste particulièrement sur les métiers d'ingénieurs, délaissés par la gent féminine. Or, ils sont multiples : qualité, production, R&D, contrôle de gestion, marketing vente d'objets techniques, mécanique ou mécatronique. Ceux de l'informatique sont aussi oubliés. » Même les métiers dont les femmes pouvaient être écartées pour des contraintes physiques sont désormais accessibles. « La mécanisation de certains postes a



La mécanisation de certains postes permet désormais d'enlever la barrière physique pour les femmes.

fait disparaître la barrière physique », explique Marie-Sophie Pawlak.

Compétences égales

La banque, l'énergie, mais aussi l'automobile, les nouvelles technologies, l'informatique, le BTP ou les transports manquent de femmes. Dans l'inconscient collectif, elles n'y sont pas desti-

nées alors qu'elles ont les qualités requises. « En management, les femmes auront tendance à avoir plus de rondeur et de consensus, alors que les hommes seront plus directs, version bulldozer. Les deux sont nécessaires pour l'entreprise », précise Marie-Sophie Pawlak. « Certaines carrières les attirent moins, ajoute Laetitia Alves. Pourtant, aucune

contrainte particulière ne les en éloigne. Elles auraient d'ailleurs un avantage à aller vers ces métiers car, à compétences égales, quand on a une seule femme sur dix candidats, elle a de grandes chances d'avoir le poste. On recrute souvent les profils qui manquent. » En temps de crise, l'argument peut être de poids. ■

« Mon prof m'appelait "la fille" »

Tiffany Batozki
26 ans,
développeuse
informatique
chez SGL



Après des études de langues, vous avez décidé de changer de voie. Comment vous êtes-vous dirigée vers l'informatique ?
J'ai ouvert un livre de HTML et je me suis dit : « Pourquoi je n'ai pas fait ça, c'est vraiment sympa. » J'ai repris mes études et j'ai fait un BTS informatique de gestion en alternance et un DESS Web.

Ce n'est pas un milieu très féminin ?
La première année, j'étais la seule sur une trentaine d'élèves. Mon prof m'appelait « la fille ». J'ai pris ça avec humour.

Je pense que cela a aidé. Les garçons me regardaient un peu comme une extraterrestre, il y avait un peu d'hostilité. Mais le fait de voir que j'avais des compétences et que j'apprenais aussi bien qu'eux a stoppé les doutes.

Cela vous a-t-il handicapée pour trouver du travail ?

Au contraire, c'était un atout. Il y a très peu de filles dans le développement, donc les recruteurs sont curieux. Un seul m'a dit : « Bah alors, qu'est-ce qui s'est passé ? Ils ne faisaient pas couture ou maquillage dans votre école ? ». En revanche, on m'a souvent donné des tâches dans le design ou l'intégration plutôt que dans ma spécialité qui est plus technique. J'ai dû un peu lutter contre ces a priori, mais je ne me suis pas découragée. ■ **Proposez recueillis par J.K.**

Montrer que la diversité est une richesse pour l'entreprise

Pour une femme, décider de faire carrière dans un secteur généralement « réservé » aux hommes peut se révéler compliqué. Pour éviter d'être victime de tous les clichés imaginables, il est impératif de bien se préparer.

« Il faut apprendre à se connaître pour mieux communiquer son projet professionnel », explique Elise Moisson, déléguée générale de Force Femmes. « Il faut également trouver les réseaux professionnels pour échanger avec des acteurs du secteur afin de mieux appréhender le métier auquel on se destine ». Ainsi, la candidate arrivera en terrain connu. « Il y aura moins d'appréhension ou de retenue, ce qui est typi-

quement féminin », précise Elise Moisson. L'autre aspect, c'est l'éventuelle discrimination. « Il faut apprendre à identifier les clichés et les stéréotypes et à les déconstruire. On doit tenter de neutraliser le sujet pour en revenir aux compétences et faire la preuve de sa maturité, sa curiosité et sa motivation. Montrer qu'on connaît l'entreprise pour dépasser les stéréotypes. » Comme on ne peut pas éviter les clichés, autant être prête à les combattre et les faire tomber, mais de manière intelligente, sans entrer en conflit. « Il faut montrer que la diversité est une richesse pour l'entreprise, aussi bien professionnelle que humaine. » ■ **J. K.**