

EN QUÊTE

# Astrologie et recrutement : les agités du zodiaque

Bien que strictement interdit par la loi, le recrutement appuyé par l'astrologie est une pratique devenue courante dans le monde du travail. De plus en plus de chefs d'entreprise testent en effet la compatibilité des candidats à leur société, à leur façon de manager et à leur propre caractère. Focus sur un phénomène de société qu'il ne faut pas négliger.

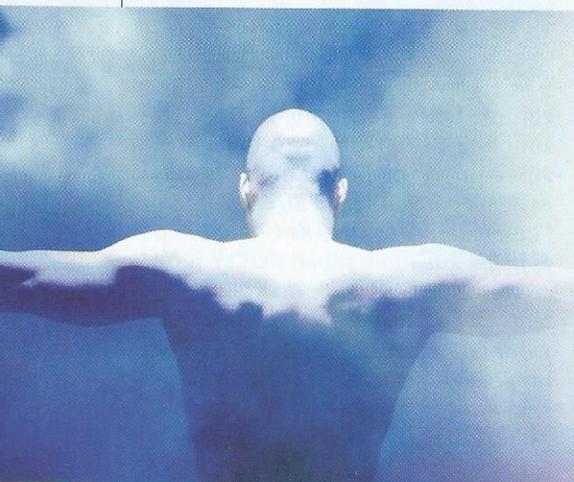
L'astrologie a souvent guidé notre société sans que nous le sachions vraiment. François Mitterrand, avec son rituel "dites-moi comment je vais et comment va la France ?", faisait régulièrement appel à Elisabeth Tessier pour le conseiller par rapport à la disposition des planètes au moment de prendre telle ou telle décision. On sait également que Ronald Reagan, Catherine de Médicis, Richard Nixon ou l'ancien roi du Maroc Hassan II, accordaient un grand crédit à leur thème astral comme source de compréhension de leurs actes et soutien aux actions à mener. Cet engouement séculaire pour l'astrologie n'a fait que s'amplifier au fil du temps et investit aujourd'hui le monde du travail, notamment dans le processus de recrutement. De plus en plus de chefs d'entreprise, au moment de l'embauche, se tournent vers des professionnels du zodiaque pour avoir plus de renseignements sur la personnalité du candidat, savoir s'il est dans une phase positive ou négative dans sa

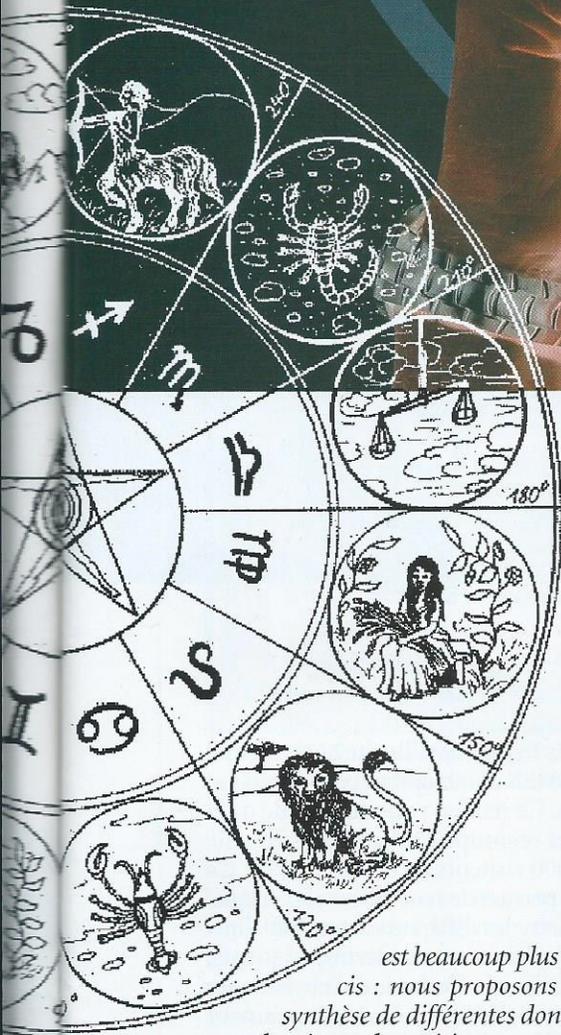
vie, si son caractère va s'accorder avec celui des autres employés, etc. Pourtant, ce genre de pratique est illégal. En tout cas, recruter quelqu'un à partir de son signe astral l'est, comme le précise l'article L.121-7 du code du travail : "Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard. Le salarié est informé de la même manière des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre. Les résultats obtenus doivent rester confidentiels. Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des salariés et des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie." Comprendre donc qu'un employeur ne peut refuser un poste à quelqu'un pour seul motif que son signe ne serait pas en adéquation avec les autres. Par ailleurs, l'article L.121-8 ajoute : "Aucune information concernant personnellement un salarié ou un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance du salarié ou du candidat à un emploi." Le fait donc de communiquer à des astrologues le lieu, la date et l'heure de naissance du candidat est donc parfaitement interdit. C'est aussi pour cette raison que peu de chefs d'entreprise s'expriment sur le sujet car les demandeurs d'emplois refusés pour cause d'astrologie inadéquate peuvent intenter une action en justice. Mais force est de constater qu'ils ne sont jamais mis au courant (ou presque) et croient ne pas avoir été retenus pour des raisons plus "officielles."



## DISCRIMINATION ?

Pour Jossia Marainvil, astrologue depuis 1983, qui œuvre à la fois pour les particuliers et les entreprises avec sa société Astrocléopâtre, "ce n'est pas un comportement nouveau, cela a toujours existé. Mais il y a un vrai boom depuis quelque temps. Me concernant, cela représente au moins 50 % de ma clientèle. Cela dénote une forme d'inquiétude de la part des dirigeants face au recrutement et aux erreurs de casting éventuelles." Les professionnels qui proposent ces services n'ont pas l'impression de participer à un phénomène de discrimination, mais de sélection personnalisée. Véronique Cauquil, astrologue-conseil à Nice, tient d'ailleurs d'emblée à préciser : "Il faut faire attention aux fausses idées et à l'horoscopie de foire. Dire, par exemple, que dans la mode on recrute beaucoup de verseaux car ils ont l'esprit créatif est extrêmement réducteur. Notre travail





est beaucoup plus précise : nous proposons une synthèse de différentes données avec les signes, le positionnement des planètes, etc.” Selon elle, pour ne pas décrédibiliser l’astrologie et son utilisation dans le monde du travail, il faut l’utiliser à bon escient et de façon stratégique : “Je tiens à dire que nous ne sommes pas là pour juger les compétences d’un candidat. Si le chef d’entreprise hésite entre cinq ou six personnes, on utilise les thèmes astraux de chacun d’eux pour faciliter la cohésion de communication. Si le dirigeant a déjà fait son choix, nous allons lui donner des informations pour l’aider à appréhender la personnalité du nouvel arrivant, lui donner des dates-clés pour voir les périodes creuses et fastes, etc.”

### NEUTRALITÉ ?

Et si cela ne pose aucun problème de conscience particulier aux astrologues spécialisés, c’est que la neutralité semble de mise : “C’est du conseil, je ne

porte aucun jugement de valeur et essaye de ne pas influencer le dirigeant dans son choix par des réflexions personnelles, poursuit Jossia Marainvil. Il faut laisser sa chance à tout le monde sans ‘casser’ la personne. C’est une analyse, je ne donne jamais d’avis négatif.” Comment, alors, cela se passe-t-il exactement ? D’après les données de naissance du candidat, l’astrologue dessine sa “carte du ciel”, à savoir le positionnement des planètes par rapport au signe, qui va être révélateur d’états de fait qui sont censés renseigner sur l’interlocuteur : caractère, faculté d’adaptation, motivation, droiture, franchise... Il est même possible de savoir pour quel secteur d’activité un demandeur d’emploi est fait par rapport aux informations astrales, et de comparer les thèmes du dirigeant et du candidat pour y déceler des harmonies : c’est ce que l’on appelle la synastrie. Mais comment s’ôter de l’esprit qu’il est injuste pour un demandeur d’emploi d’être évincé pour cause d’alignement de planètes défavorable ? Pour Véronique Cauquil, la question ne se pose pas en ces termes : “Si une personne n’a pas un thème compatible avec le dirigeant, cela ne veut pas dire qu’elle est nulle, mais qu’elle s’épanouira mieux avec un autre chef d’entreprise.” Si tant est qu’elle en retrouve un...

### CHUT...

Évidemment, les patrons ne se vantent pas d’utiliser ces méthodes. Et

■ ■ ■  
**DE PLUS EN PLUS  
DE CHEFS  
D’ENTREPRISE,  
AU MOMENT  
DE L’EMBAUCHE,  
SE TOURNENT  
VERS  
DES PROFESSIONNELS  
DU ZODIAQUE.**

pour cause, elles défient toutes les lois : celles de la logique, de la rationalité, du bon sens, de l’éthique, mais également la législation au sens strict qui considère comme discriminatoire ce genre de procédés. “Les patrons ne disent pas qu’ils utilisent l’astrologie. Ils payent d’ailleurs les séances comme des particuliers et très peu avec l’entre-

prise car, de cette manière, il n’y a pas de traces”, poursuit l’astrologue niçoise. En tout cas, pour Jossia Marainvil, il ne faut pas s’arrêter au thème du moment : “Même si on peut lire que la personne n’est pas dans une bonne année, cela ne veut rien dire. Elle peut passer outre et un moment faste peut arriver juste après, donc il faut appréhender le personnage en lui-même.” Du côté de Véronique Cauquil, l’aide de l’astrologie dans le recrutement ne sert qu’à “confirmer un ressenti”.

Quoi qu’il en soit, tout est également une question de croyance. Si l’astrologie est pour vous une fantaisie de l’esprit ou, au contraire, une science à part entière. Le phénomène existe bel et bien et déjà de nombreux candidats se sont probablement vu refuser l’accès à un poste à cause d’une carte du ciel inadéquate. Peut-être verra-t-on bientôt une nouvelle génération de demandeurs d’emplois qui sélectionneront les entreprises-cibles selon le thème astral de leurs dirigeants... ■