

ANNEXE B : GRILLE D'ANALYSE

STATUT : Haut cadre	
TITRE : DRH	
NOM : Wendy (2 enfants)	
Q1 – Fonction + description du poste	DRH - Horaires flexibles et fonctions très variables, journées variables (mails, réunions d'équipes, stratégies, support d'équipe).
Q2 – Diversité des genres : avis	Important et intéressant - Différence d'approches en fonction du genre, elle parle plus de différence de style. Visions différentes , solutions différentes (mais n'est pas sûre que ce soit dû au genre).
Q3 – Pour ou contre la mise en place des politiques de genre ?	Oui, pour elle, c'est important pour conscientiser les gens des différences.
Q4 - Impacts de la mise en place des politiques de genre (positif ou négatif)	Conscientiser les gens, surtout les anciennes générations.
Q5 - Impacts des politiques de genre (positif ou négatif)	Positif : - Attire les femmes dans des métiers dits pour hommes (techniques). - Accès à plus de femmes, car très souvent, ils n'ont pas de candidatures de femmes. - Augmente la candidature des femmes. - Conscientise en mettant fin aux biais, préjugés que les femmes sont limitées, ne savent rien faire. - Diminue l'abstinence des femmes à postuler à des offres, car quand elles lisent une offre, si elles ne correspondent pas à 100 %, elles ne postulent pas. - Diversité de point de vue - Solutions plus humaines et moins dures. - Un équilibre. - Télétravail aussi pour les hommes, beaucoup y font appel. Négatif : -Les hommes sont discriminés.
Q6 - Politiques de genre mises en place au sein de l'entreprise	- Pas de quotas (mais des objectifs pour être sûr que les processus sont mis en place) et intéressée à avoir un panel de recrutement diverse dans le recrutement. - Des activités sont mises en place. - Des workshops pour femmes et pour hommes aussi, avec pour but de conscientiser/informer . - Des formations sur les impacts négatifs de la discrimination du genre et comment éviter ce type de préjugés (préjudice). - Au niveau du recrutement : un travail profond est fait sur la description des postes et des offres disponibles, car certains mots peuvent abstenir les femmes de postuler. - Des enquêtes sont faites de temps à autre. - Politique de télétravail – Flexibilité . - Processus d'évaluation (idem pour tous, pas de favoritisme) . - Programme féminin : Female Leadership, programme de coaching pour le développement, dédié aux femmes - Programme développement de talents (tous hommes ou femmes).
Q7 - Importance de la mise en place des politiques de genre	- Diversité des opinions (points de vue), pas qu'au sein des recruteurs, mais aussi et surtout au sein des candidats - Disponibilité des ressources. - Diversité des solutions apportées par des femmes.
Q8 - Culture organisationnelle	Sécurité/qualité/orientation client/diversité homme-femmes.
Q9 - Pourquoi les politiques sont-elles mises en place ?	- Diversité d'opinion - Les grandes entreprises américaines sont déjà bien avancées à ce sujet, Schindler se rattrape et ne veut pas rester derrière, car ils voient les avantages via les autres entreprises. - Beaucoup d'avantages comme la disponibilité des ressources, diversité des solutions. - Dans le but d'être un employeur correct ,

	non discriminatoire , et pas forcément pour faire mieux que les concurrents.
Q10 - Ressentis des individus	- Risque que les hommes pensent qu'on donne toutes les opportunités aux femmes . - Les hommes pourraient se sentir discriminés . - Peur d'abus de la part de la société quand on implémente ces politiques (ex : télétravail). - Il y a encore une certaine résistance. - En tant que RH, elle se sent aussi un peu limitée, car pour évoluer davantage, il faudrait déménager. - Ressentis de la DRH , bonne introduction, soutien des collègues, pas de difficultés particulières. - Une acceptation plus grande maintenant, mais rien à voir avec le genre, plus avec le poste et la compétence. - Elle parle de perception et pas de ressentis, ce n'est pas la réalité. - Un certain sentiment de mal à l'aise si le poste n'est pas donné pour le mérite, mais juste parce qu'on est une femme (on pourrait ressentir cela).
Q11 - Impact des politiques au niveau organisationnel	- Bonne balance pour la population d'entreprise. - Pas d'impact direct avec les chiffres.
Q12 - Raisons pour lesquelles il y a ce déficit de femmes quand on parle de cadres supérieurs.	Les femmes s'abstiennent beaucoup et ne sont pas toujours disponibles ni prêtes pour déménager s'il le fallait, par exemple.
Q13 - Propositions de politiques de genre ou autres	- Proposer plus de flexibilité. - Offrir des carrières à mi-temps, des 4/5èmes.
Autre	

STATUT : Haut cadre	
TITRE : HRBP	
NOM : Layla (2 enfants)	
Q1 – Fonction + description du poste	HRBP - Suivre l'évolution d'un employé - Point de contact des managers et des employés. - Travaille sur des stratégies et des plans de développement avec les managers. - S'occupe aussi du recrutement (mettre les bonnes compétences au bon endroit). - Horaires flexibles, une concentration sur les résultats, sentiment que la journée n'est jamais terminée (arrangeant pour elle).
Q2 – Diversité des genres : avis	- Diversité du genre, c'est important pour elle. - Environnement d'hommes, car très peu de femmes postulent pour ce genre de secteur ou ne sont pas intéressées à suivre des études d'ingénieur.
Q3 – Pour ou contre la mise en place des politiques de genre ?	Pas totalement pour la mise en place des politiques de genre, car cela peut être discriminant vis-à-vis des hommes. Dans certaines sociétés, cela pourrait être nécessaire , mais pas nécessaire chez Schindler, car la culture organisationnelle est déjà ouverte (mais dans une culture organisationnelle fermée, OUI).
Q4 - Impacts de la mise en place des politiques de genre (positif ou négatif)	Supprimer les aprioris , les choses qui sont encore mal perçues (ex : voir un poste de responsabilité et demander un mi-temps).
Q5 - Impacts des politiques de genre (positif ou négatif)	Positif : - Réduire les stéréotypes et accélérer l'acceptation d'une femme quand elle est recrutée. Négatif : - Cela peut créer une certaine discrimination envers les hommes. - Cela pourrait créer une certaine tension au sein de certaines sociétés, si ce n'est pas bien géré.

Q6 - Politiques de genre mises en place au sein de l'entreprise	Recrutement : Le groupe travaille sur le descriptif, et plus précisément, sur les mots employés pour décrire les postes de travail dans le but d'attirer plus de femmes aux métiers proposés. - Un des objectifs du groupe est d'engager des femmes - Foundation of leadership for women créée spécialement pour le développement des femmes.
Q7 - Importance de la mise en place des politiques de genre	Faciliter l'acceptation des femmes à ce genre de postes.
Q8 - Culture organisationnelle	Volonté de voir les femmes évoluer dans ce secteur avec mes processus mis en place au niveau du recrutement.
Q9 - Pourquoi les politiques sont-elles mise en place ?	- Prouvé par des études que le mélange entre hommes et femmes génère une cohésion positive . - Un équilibre et apporte une certaine intelligence émotionnelle .
Q10 - Ressentis des individus	Les hommes pourraient se sentir discriminés et menacés par le recrutement d'une femme plus intelligente que l'homme ou qui a plus de compétences . - Elles ont quand même une certaine pression , car elles doivent faire leurs preuves avant d'être acceptées.
Q11 - Impact des politiques au niveau organisationnel	
Q12 - Raisons pour lesquelles il y a ce déficit de femmes quand on parle de cadres sup.	- Les postes dans ces secteurs n'attirent pas les femmes , donc pas de candidatures femmes (ou presque pas). - Très peu de femmes suivent des études d'ingénieurs. - C'est dans les gènes . - C'est inculqué dès le bas âge par la société et dans les foyers. - Au final, c'est un choix. - Les hommes prennent plus de postes à responsabilités que les femmes.
Q13 - Propositions de politiques de genre ou autres	Encadrer les femmes et travailler sur l'acceptation de ces femmes dans ces métiers plus techniques où on trouve très souvent des hommes.
Autre	

STATUT : Haut cadre	
TITRE : Resp. Compensation & Benefits	
NOM : Christophe (3 enfants)	
Q1 – Fonction + description du poste	Responsable des politiques salariales - Fonction très flexible au niveau horaires, et une fonction très variable , très large.
Q2 – Diversité des genres : avis	Hommes et femmes ont les mêmes possibilités pour un travail en termes de compétence. - Il se pose la question sur l'importance de la diversité des genres : Pourquoi faudrait-il imposer 3 femmes et 3 hommes au comité d'entreprise, par exemple, alors qu'il y a peut-être des hommes plus compétents ? - Il faudrait changer la législation pour que les droits des hommes et des femmes soient les mêmes. - Les STÉRÉOTYPES l'énervent, la société a évolué et il y a une évolution des mœurs sur l'égalité, il y a des femmes qui ne font plus la cuisine car cela ne les intéresse pas. Il y a une évolution des mentalités, plus de conscience du rôle de chacun et cela crée un équilibre par rapport à avant où il n'y avait aucun équilibre. - Il parle de SYMBOLIQUE que l'on a traînée depuis des années : pour un homme, réussir sa carrière est au top de ses valeurs. C'est une construction de lui-même qui est très importante et cela vient de l'histoire ; l'homme, c'est celui qui chasse, qui doit ramener la

	nourriture à la maison, il a pour objectif de réussir dans sa carrière, c'est un besoin ; l'autre SYMBOLIQUE est celle de la femme dont l'objectif premier est de s'occuper de ses enfants, elle symbolise l'affection et c'est ce modèle-là qui est en train de bouger dans la société. Ce qui est très bien, mais cela pose la question de savoir si ces acquis ne sont pas INNÉS de la nature et dans les GÈNES ? C'est peut-être un choix des femmes de rester à s'occuper des enfants et un choix des HOMMES de réussir leur carrière. - Hommes et femmes ne sont pas pareils, il y a plein de choses qui nous différencient, par exemple les besoins primaires.
Q3 – Pour ou contre la mise en place des politiques de genre ?	Il n'est pas pour les politiques de quotas , car cela crée d'autres inégalités (exemple : inégalités envers les hommes, homosexuels, couleurs, religions). Trouve que l'aspect GENRE est trop limitatif. - Un homme serait très mal vu s'il demandait des congés parentaux alors qu'il ne devrait pas, on se demanderait s'il est vraiment intéressé par son poste. On peut parler d'une certaine discrimination en mettant des femmes là où elles n'ont pas suivi de formations. - Il n'y a pas de grilles différentes et pas de barèmes différents entre hommes et femmes.
Q4 - Impacts de la mise en place des politiques de genre (positif ou négatif)	La mise en place de ces politiques peut être discriminatoire. - À vouloir bien faire, on peut commettre d'autres discriminations envers les hommes, les homosexuels, etc. - Il trouve cela contreproductif , car il n'est pas question d'hommes ou femmes. - Conscientiser les gens.
Q5 - Impacts des politiques de genre (positif ou négatif)	Empêche que la responsabilité des enfants reste à charge des femmes , cette charge-là peut être répartie entre les deux parents. - Certaines politiques poussent certaines femmes à certains postes, alors qu'elles ne sont pas compétentes pour les postes en question (ce qui n'est pas bien).
Q6 - Politiques de genre mises en place au sein de l'entreprise	Télétravail structurel pour tout le monde avec un certaine récurrence, c'est plus cadré, ça garantit des indemnités structurelles, donc de petits frais forfaitaires non taxés liées. - Politique qui impose au moins 1 femme au comité de l'entreprise. Le groupe impose des quotas, et il ne trouve pas cela forcément juste.
Q7 - Importance de la mise en place des politiques de genre	Mettre en place des politiques d'ÉGALITÉ qui contribueraient à faire évoluer les mentalités et équilibrer le modèle hommes-femmes.
Q8 - Culture organisationnelle	Sécurité /Entreprise très axée sur l'humain/Respect pour l'engagement/Fiabilité/Reconnaissance/Société qui est très pragmatique/Concernant la diversité, elle se soucie d'essayer d'être juste et ne commettre aucune injustice ou discrimination concernant les femmes dans tous les aspects, principalement le salarial. (En tant que Responsable paie, il fait attention et son équipe vérifie bien qu'il n'y ait pas de disparités et qu'il y ait une équité).
Q9 - Pourquoi les politiques sont-elles mises en place ?	Pourquoi y a-t-il plus d'hommes à certains postes ? c'est la question que l'on doit se poser. – Puisqu'on en parle , c'est un sujet d'actualité, on vérifie au niveau de la paie si les salaires sont correctement répartis.
Q10 - Ressentis des individus	- Une femme qui arrive au comité se sentira mal à l'aise de prendre un temps partiel . Il est impossible de travailler 80 % en étant membre d'un comité de direction. Les femmes adoptent très vite un comportement d'hommes quand elles atteignent ce niveau. - On attend des gens qui arrivent à ces niveaux-là d'être plus présent.

	<p>C'est un Problème d'ORGANISATION générale de travail des entreprises, un vieux modèle qui colle assez bien au modèle masculin. Il faudrait peut-être exiger plus de rentabilité que de présence, car quelqu'un qui reste des heures au bureau n'est pas forcément plus productif que quelqu'un qui y passe moins de temps. - Une femme qui évolue et grimpe dans la hiérarchie adopte très vite un comportement d'homme. - Sentiment d'injustice pour certains hommes par rapport au quota imposé d'au moins 1 femme dans le comité d'entreprise. - Certaines responsabilités pèsent aussi sur les hommes quand les femmes choisissent de rester à temps partiel, l'homme se sent en quelque sorte obligé d'évoluer dans sa carrière pour subvenir aux besoins de la famille (les choix au sein des familles a un impact sur la carrière). - Il y a une pression, que ce soit pour un homme ou pour une femme qui arrive à un poste de responsabilités (ce poste exige cela, d'être un coq, égo surdimensionné), donc quand la femme arrive à ce poste-là, on attend sûrement d'elle qu'elle ait ces caractéristiques-là. - On ne fera pas plus de cadeaux à la femme qu'à un homme, elle doit faire ses preuves comme un homme. - Un certain malaise des hommes.</p>
Q11 - Impact des politiques au niveau organisationnel	- Amène un équilibre collaboratif . - Plus de respect, de connivence . - La mixité amène moins de machisme, moins de virilité, un peu plus de respect quand une femme est présente.
Q12 - Raisons pour lesquelles il y a ce déficit de femmes quand on parle de cadres supérieurs.	C'est un choix des femmes. - On attend de quelqu'un qui monte dans la hiérarchie qu'il soit tout le temps disponible, que ce soit un homme ou une femme, et très souvent les femmes sont moins disposées à ça. - Très souvent, les femmes veulent rester avec les enfants, c'est un choix, c'est parce qu'elles le veulent, c'est ce qui est le plus important pour elles (besoin primaire). - Les hommes bougent beaucoup plus que les femmes, ils sont beaucoup plus mobiles (plus tu bouges, plus tu as la possibilité de gagner plus), ils sont beaucoup plus sur le marché du travail que les femmes. Cela a aussi un impact sur les évolutions, sur le salaire, etc.
Q13 - Propositions de politiques de genre ou autres	- Opter pour des POLITIQUES D'ÉGALITÉ (l'organisation, la société et la législation) - Créer des modèles qui favorisent et compensent la rentabilité à la présence, ce serait un modèle qui favoriserait une plus grande diversité, un modèle qui inclurait les femmes et les hommes par rapport à leurs compétences et non par rapport à leur genre. Ce qui aiderait à concilier vie privée et vie professionnelle. - Campagnes pour équilibrer des modèles entre les hommes et les femmes. - Politiques d'égalité dans les familles (politiques familiales, politiques du législateur où lors d'un divorce, on n'impose pas la garde des enfants à la femme, mais où on propose ou incite à la garde partagée, ainsi l'homme et la femme s'impliquent à l'éducation des enfants, et coté carrière, cela n'impacte pas que la femme). - Pour le congé parental, ne pas imposer, que ça soit la femme ou l'homme qui prenne ce congé.
Autre	PM = Performance Management = Stipule les objectifs à atteindre. PARTIE FIXE : C'est la maîtrise de la fonction, comment la personne évolue. PARTIE VARIABLE = Comment la personne fait, quels efforts fait-elle pour exercer sa fonction de manière plus spécialisée.

STATUT : Cadre

TITRE : Manager

NOM : Fanny (pas d'enfants)	
Q1 – Fonction + description du poste	(SLC) Service Leader commercial - Pas d'enfants - Gère un portefeuille de clients, premier interlocuteur des clients pour les contrats de maintenance - 9 h ou 9 h 30 et termine vers 17 h 30, voire 18 h, et c'est très flexible côté horaire .
Q2 – Diversité des genres : avis	Une femme ne doit pas être freinée dans son ascension, mais ce ne doit pas être une obligation de devoir mettre les femmes à des postes supérieurs.
Q3 – Pour ou contre la mise en place des politiques de genre ?	- Oui, c'est important de mettre en place des politiques d'égalité des genres s'il y a des domaines où les femmes en souffrent réellement. - Contre les quotas , car « si une femme doit voir un poste, ça doit être par tes compétences et non pas parce que tu es une femme », car cela va creuser encore plus le fossé , et on dira voilà, elle est là car c'est une femme et pas à cause de ses compétences.
Q4 - Impacts de la mise en place des politiques de genre (positif ou négatif)	Positif : - Évolution des mentalités et des perceptions . – Conscientiser. Négatif : - Dommages collatéraux avec la stigmatisation des femmes (à faire attention). - Creuse des inégalités.
Q5 - Impacts des politiques de genre (positif ou négatif)	Positif : - Plus de femmes dans les secteurs techniques . - Meilleure acceptation de collègues femmes. Négatif : - Renforce les fossés qui existent déjà.
Q6 - Politiques de genre mises en place au sein de l'entreprise	Rien de spécial mis en place pour cela, mais il y a eu une fois le partage d'une Newsletters électronique pour le jour des femmes.
Q7 - Importance de la mise en place des politiques de genre	- Mettre un stop aux aprioris et préjugés qui existent. - Important dans les sociétés très masculines (secteurs masculins) où les femmes en souffrent réellement (différence de salaires, pas les mêmes opportunités).
Q8 - Culture organisationnelle	Sécurité/ Famille/ Satisfaction des clients/ Service de qualité.
Q9 - Pourquoi les politiques sont-elles mises en place ?	C'est un des combats du siècle de mettre les femmes en avant et qu'elles aient les mêmes chances que les hommes , surtout dans les sociétés masculines.
Q10 - Ressentis des individus	- Il faut parfois s'affranchir et montrer que tu sais de quoi tu parles en tant que femme, dans le but de te faire respecter et accepter . - Si elle a dû changer de comportement, c'est à cause de la fonction et non parce que c'est une femme . - Vexation et frustration quand certains techniciens n'apprécient que moyennement de voir une femme sur le terrain (ne comprend pas pourquoi). - Manque de reconnaissance de la part des hommes.
Q11 - Impact des politiques au niveau organisationnel	
Q12 - Raisons pour lesquelles il y a ce déficit de femmes quand on parle de cadres supérieurs.	- Manque de compétences techniques d'une part (exemple d'une entreprise comme Schindler). - Les femmes sont les premières à renoncer à leur carrière pour les familles, à prendre des temps partiels, plus que les hommes. - Les hommes choisissent des carrières plus rémunérées que les femmes. - Les hommes sont plus disponibles à déménager , aller travailler à l'étranger. - Au final, tout cela reste un choix individuel , ce n'est pas toujours de la faute des hommes, et cela reste historique .
Q13 - Propositions de politiques de genre ou autres	- Important de CONSCIENTISER avant de mettre en place des politiques de quotas ou des règles. - Mettre à disposition une

	crèche au sein de l'entreprise pour que les femmes puissent y mettre les enfants. – Flexibilité . - Quelques règles pour faciliter la conciliation vie privée-vie professionnelle.
Autre	Il faut choisir ses combats (exemple : salaire égal à compétence égale).

STATUT : Cadre	
TITRE : Manager	
NOM : Blaise (2 enfants)	
Q1 – Fonction + description du poste	8 ans d'ancienneté. - Responsable de la maintenance pour la Wallonie . - Gère 3 chefs d'équipes techniciens (qui gèrent 10 techniciens) et 2 commerciaux (qui s'occupent des contrats de maintenance et des ventes diverses). – Rôle : avoir une équipe de maintenance technique qui travaille bien et une bonne équipe de commerciaux qui vont chercher des contrats et stabiliser le business sur la Wallonie. - Pas de journée type, mais des journées de one to one (entretiens et réunions avec les commerciaux les lundis et avec les chef techniciens les mardis, pour voir les contrats qui vont entrer, Les KPI, les problèmes, etc.). - Le reste de la semaine est plus flexible et diversifiée avec les réunions avec les syndicats, les clients et son supérieur. - Il y a aussi des drum beat (points sur les taux de visites des techniciens de maintenance sur Skype, suivis). - Horaires très flexibles , pas d'horaires fixes, car commence entre 8 h et 9 h, et termine vers 18 h ou plus tard, en fonction des besoins.
Q2 – Diversité des genres : avis	- La diversité, c'est bien, c'est un plus, mais pas d'avis préconçu qu'il faille absolument une diversité des genres . - Étant dans un secteur comme celui de Schindler, qui est très masculin (et donc pas très représentatif), c'est toujours important d'avoir une vue différente , homme/femme, jeune/moins jeune. - Cela amène des points de vue différents auxquels on ne pense pas. - La diversité des genres parmi les cadres est important, mais ce n'est pas une fin en soi. - Schindler Pro a une diversité, mais reste une entreprise technique sur le terrain et très masculine.
Q3 – Pour ou contre la mise en place des politiques de genre ?	Pour lui, c'est un effet d'annonce quand on parle de quotas . - Il n'est pas pour « pousser la diversité à tout prix », mais il est pour qu'elle soit là . - Il trouve qu'elle est importante, aussi importante que la diversité d'âge, de culture , à tout point de vue, pour autant qu'on ait les compétences de base.
Q4 - Impacts de la mise en place des politiques de genre (positif ou négatif)	
Q5 - Impacts des politiques de genre (positif ou négatif)	Sensibiliser les ouvriers, car Schindler reste un secteur d'hommes.
Q6 - Politiques de genre mises en place au sein de l'entreprise	- Télétravail qui permet aux personnes de travailler quelques jours à la maison. - Il n'y a rien qui est mis en place pour favoriser le recrutement des femmes . - Il y a des brochures, newsletters qui mettent en avant la diversité. - Schindler vise plus les compétences et les points de vue différents que la mise en avant des genres (recruter une femme pour tel ou tel poste, recruter quelqu'un parce que c'est une femme). - Pas de quotas chez Schindler d'après lui. -

	Temps partiel (cela dépend du poste que la personne occupe, bien sûr).
Q7 - Importance de la mise en place des politiques de genre	Favorise les couples où les deux conjoints sont carriéristes.
Q8 - Culture organisationnelle	- Organisation flexible. - Ils font attention au bien-être du personnel, au travail avec la mise en place d'une équipe de CHALLENGERS (personnes qui essaient de voir quels sont les besoins, quels sont les points à améliorer). - Pas encore d'ouverture d'esprit par rapport aux congés parentaux pris par les hommes, mais la fonction a aussi un impact sur ces flexibilités (un cadre qui prendrait 3 mois, cela pourrait peser sur les collègues, mettre les autres dans l'embarras).
Q9 - Pourquoi les politiques sont-elles mises en place ?	- Pour faire face au stéréotypes, idées du passé. - Les sociétés évoluent ; aujourd'hui, les gens pensent différemment.
Q10 - Ressentis des individus	- Craintes de la part de la personne (femme) et une petite crainte de la part des responsables vis-à-vis des clients aussi (vu que c'est une femme, il y a des clients moins respectueux). - Jalousie de la part des collègues qui voient une collègue monter, surtout que c'est une femme/jeune. - Pas de craintes liées au genre , ni à l'âge, les cadres ont assez de flexibilité. En tant que responsable, c'est important pour lui, sachant que lui-même est parent, la flexibilité reste importante. - Collègues plus machos, plus à l'ancienne, donc cela pourrait provoquer de la jalousie.
Q11 - Impact des politiques au niveau organisationnel	
Q12 - Raisons pour lesquelles il y a ce déficit de femmes quand on parle de cadres supérieurs.	Question de choix, exemple de sa femme qui n'est pas carriériste, et cela lui convient très bien.
Q13 - Propositions de politiques de genre ou autres	
Autre	

STATUT : HM**TITRE : Diversity Manager****NOM : Luc (pas d'enfants)**

Q1 – Fonction + description du poste	Diversity and inclusion - Pas d'enfants. - Journées très variées (vérifications des chiffres), organiser une semaine de la diversité qui a lieu 1 fois par an. - Rendre l'entreprise beaucoup plus inclusive et diversifiée. - Beaucoup de conscientisation.
Q2 – Diversité des genres : avis	Une diversité des genres est très importante pour lui, sachant qu'il y a 51 % de femmes sur la planète, il est logique de maintenir cet équilibre à tous les niveaux et dans tous les secteurs. - Des études ont prouvé que la prise de décisions change quand il y a une égalité d'hommes et de femmes dans le top management. - Comme les femmes et les hommes sont en général différents, la prise de décision change, donc meilleures prises de décisions dans l'ensemble.
Q3 – Pour ou contre la mise en place des politiques de genre ?	Pour cette mise en place ; c'est facile, car il y a des indicateurs pour mesurer cela.

Q4 - Impacts de la mise en place des politiques de genre (positif ou négatif)	Seule enseignante financière en Belgique avec 50 % de femmes dans le top 10 depuis 1 an et demi déjà. Couche en dessous : 32 % (les gens qui rapportent à ces top 10). 33 % dans le senior management et 50 % dans le middle management.
Q5 - Impacts des politiques de genre (positif ou négatif)	Positif : Promouvoir les femmes. - Faciliter l'acceptation et l'évolution des femmes. Négatif : - Certains mécontentements.
Q6 - Politiques de genre mises en place au sein de l'entreprise	- Réseau de femmes (WoMen's Network), pour femmes et pour hommes - Gestion des talents (et mettent l'accent sur des talents féminins avec des plans des succession), recherche de femmes talentueuses cachées qui ne montrent pas toujours leurs ambitions, et ils font un accompagnement. - Global parent tandem (droit à une femme qui accouche, partout dans le monde, aux mêmes avantages de 16 semaines, soit 1 semaine de plus qu'en Belgique, payées à 100 %). - Incite à la transversalité et à la mobilité interne (carte de formation et aide à l'accompagnement) . - Analyse pour les salaires, si les hommes et les femmes ont le même salaire. - Objectifs à atteindre (quotas pour 2023 avoir 50 % de femmes) . - Flexibilité avec du télétravail .
Q7 - Importance de la mise en place des politiques de genre	- Conscientiser . - Augmenter la visibilité des femmes qui sont talentueuses. - Favoriser un changement culturel et les mentalités (qui se voit à long terme). - Inform er. - Diversifier les points de vue lors des décisions .
Q8 - Culture organisationnelle	Customer first/ courage de parler, s'exprimer /l'intégrité /One Axa (regard familial).
Q9 - Pourquoi les politiques sont-elles mises en place ?	AXA veut être une société diversifiée et inclusive ; et dans le monde d'aujourd'hui, une société ne peut pas se permettre de ne pas être diversifiée et inclusive, sinon elle ne va pas attirer les bons talents et les bons clients. - Et aussi, dans la société de nos jours, il est important d'avoir une moitié hommes et une moitié femmes dans les postes à responsabilités. - Une étude a démontré que : « Une minorité va toujours s'adapter à la majorité quand elle reste une minorité. Donc, en pratique, quand on est une femme dans un comité de direction où il y a 9 hommes, la femme aura tendance à s'adapter au style de management masculin, sinon elle n'aura pas de poids. Il faut au moins 30 % de minorité avant qu'elles ne deviennent elles-mêmes et influencent la prise de décisions. »
Q10 - Ressentis des individus	- Certains hommes et femmes ne sont pas contents , car ils pensent ne pas avoir de place (car ils sont ambitieux) avec ce genre de politiques. - Les femmes n'aiment pas les targets ou les quotas, car très souvent, elles entendent qu'elles sont nommées car elles sont femmes (même s'ils font très attention à mettre quelqu'un à un poste en fonction des compétences).
Q11 - Impact des politiques au niveau organisationnel	
Q12 - Raisons pour lesquelles il y a ce déficit de femmes quand on parle de cadres supérieurs.	- Il faut avoir plus d'ambition de la part des femmes. - Et quand on est ambitieux, il faut le montrer , très souvent les femmes ne se manifestent pas , contrairement aux hommes. - Même si la société a évolué, dans la pratique, c'est encore les femmes qui s'occupent très souvent des enfants et qui font le ménage ; donc même si tu es une femme ambitieuse, cela reste quand même encore compliqué d'évoluer.

Q13 - Propositions de politiques de genre ou autres	- Toutes les entreprises administratives devraient permettre le télétravail . - Plus de flexibilité des horaires. - Mettre l'accent sur l'équilibre vie privé -vie professionnelle (activités type yoga à l'heure de pause et rencontres avec psychologues disponibles).
Autre	- En tant que femmes, il faut choisir les bons partenaires qui vont aider dans notre évolution. - Faire les bons choix .

STATUT : Cadre	
TITRE : Manager	
NOM : Marie-Pierre (2 enfants)	
Q1 – Fonction + description du poste	- Responsable de la souscription accident du travail des grandes entreprises depuis 3 ans. - Heures de bureau : 7 h 30 et 8 h 30 – 18 h 30 et 19 h. - Responsable des consultants qui proposent des plans de prévention pendant 33 ans. - Dirige un département de 30 personnes. - Journées très variées (réunions avec les clients et collaborateurs, mails, analyses financières, gestion de projets). - Fonction qui exige beaucoup d'investissement, quelques exigences, mais la flexibilité est au RDV (il y a toujours moyen de s'organiser pour pouvoir répondre aux besoins de sa famille).
Q2 – Diversité des genres : avis	Important, mais avec ses limites.
Q3 – Pour ou contre la mise en place des politiques de genre ?	La mise en place des politiques est quelque chose d'important, mais à titre personnel, elle n'a jamais souffert de discrimination de genre, à aucun moment de sa carrière, car elle a été nommée très tôt responsable d'une équipe exclusivement masculine (Elle est la 1ère femme responsable d'un service de prévention dans le milieu des assureurs belges). - Il y a une quinzaine d'années, pour pouvoir avoir un poste à responsabilités, il fallait que la femme montre un peu plus, pour pouvoir être certaine d'en faire assez ou autant que les hommes. Ceci était vrai il y a quelques années ; mais aujourd'hui, ce n'est plus vrai, car les femmes ont à présent les mêmes possibilités que les hommes. Il ne faudrait pas non plus que le courant s'inverse. Quand il y a un poste à combler, il ne faudrait pas imposer les femmes, juste pour remplir des quotas, cela pourrait être vexant, même pour les femmes qui ont fait leur chemin sans cette exigence des quotas, et frustrant pour les messieurs qui voient leur avenir ralenti à cause des quotas (il faut garder le même degré d'objectivité pour des candidats masculins ou féminins).
Q4 - Impacts de la mise en place des politiques de genre (positif ou négatif)	Positif : - Cela permet d'ouvrir les espaces du possible dans l'esprit des gens. - Cela prouve qu'il y a une place pour toutes ces femmes. - Ouvre les perspectives pour les femmes, pour celles qui n'y croyaient pas. Négatif : - Le courant pourrait s'inverser avec les quotas (au point où les femmes pourraient commencer à penser qu'elles ne sont pas supposées faire autant qu'un homme ou ce qu'un homme est supposé faire dans son travail.
Q5 - Impacts des politiques de genre (positif ou négatif)	- C'est de plus en plus le cas de voir des femmes gérer un travail de cadre et leur ménage. Différentes vagues de RH en 33 ans ; aujourd'hui, avec le télétravail, horaires flexibles, dans un certain nombre de postes, possibilité de faire du temps partiel... impact positif de ces politiques. POSITIF : - Beaucoup plus de femmes au sein de la société, un certain cooptage (référence qui motive), effet boule de neige. - Une fois qu'il y en a une qui a démontré que c'était possible, les autres y arrivent aussi. - Montrer à certaines personnes

	réfractaires dans les organisations que les femmes pouvaient assumer des fonctions de ce niveau. NÉGATIF : - Approche publicitaire, si c'est bien fait, cela aura un impact ; dans le cas contraire, c'est risqué.
Q6 - Politiques de genre mises en place au sein de l'entreprise	- Trouve que AXA a une politique de diversité assez impressionnante, car en tant que femme et ayant 59 ans, on lui a proposé un poste de direction. - AXA est un modèle pour elle concernant la mise en place des politiques de diversité des genres : avec la mise en place du télétravail et les horaires flexibles . Flexibilité sur l'organisation de son travail. - Faire du temps partiel dans un certain nombre de postes. - Network Diversity - GGP Programme des jeunes managers qui démarrent (autant de jeunes femmes que de jeunes hommes). - Offre de coachings individuels. - Des formations.
Q7 - Importance de la mise en place des politiques de genre	- Informe sur tous ces aprioris qui existent encore. Aprioris que les femmes vont être beaucoup plus absentes que les hommes. Aprioris qui sont un fait : les grossesses. - Effectif en moins pendant 3 ou 4 mois pour une charge de travail qui reste la même. - Ce sont des choses qui font peur. - Importance de gérer ce genre de situation avec beaucoup de bons sens et de flexibilité.
Q8 - Culture organisationnelle	4 valeurs AXA + implication importante de la société concernant la diversité (ex : Network Diversity).
Q9 - Pourquoi les politiques sont-elles mises en place ?	Pour que les femmes aient à moins chercher pour y arriver.
Q10 - Ressentis des individus	- Risque de mécontentement de la part des hommes . - Ils ne se sentent pas impliqués. - Ils n'éprouvent pas le même besoin de se retrouver entre eux au sein de l'organisation (contrairement aux femmes qui sentent le besoin de se battre). - Crée une certaine frustration chez les hommes .
Q11 - Impact des politiques au niveau organisationnel	
Q12 - Raisons pour lesquelles il y a ce déficit de femmes quand on parle de cadres supérieurs.	À cause des aprioris.
Q13 - Propositions de politiques de genre ou autres	- Flexibilité horaire. - Importance de se focaliser sur les résultats (approche résultat) et non sur le moment où le travail est fait. - Organiser une chasse sans aprioris . - Montrer, mettre en évidence que ce n'est pas un frein pour les entreprises qui ont peur du côté émotionnel (valoriser l'aspect émotion) des femmes qui doivent trouver leur place tant pour elles-mêmes que pour les hommes. - L'équité (opportunités égales pour tous). - Éducation dans le respect de l'équité. - Maintenir un degré d'information, de communication , par rapport aux valeurs des uns et des autres, et à la complémentarité des deux genres.
Autre	Il y a une part de VICTIMISATION qui doit être oubliée ou mise de côté. - La femme doit se battre et créer sa chance, les femmes doivent aussi prendre part au combat. - Initiative personnelle.

STATUT : Cadre

TITRE : Manager

NOM : Élodie	
Q1 – Fonction + description du poste	- Projet Leader Vie. - Très autonome dans sa fonction. - Journée commence vers 8 h, jusqu'à 17 h 30. - Doit gérer les projets (réunions, contact avec les stakeholders). - Beaucoup de flexibilité horaire, car elle travaille et fait son master en horaires décalés.
Q2 – Diversité des genres : avis	C'est un grand débat. Chez AXA, il y a une très grande diversité et on le voit bien au bas de l'échelle comme tout en haut de l'échelle (ça, c'est extrêmement bien). Entre les deux, il y a un petit vide qui est fait, mais un vide qui s'explique, car c'est généralement des femmes qui ont entre 35 et 45 ans et qui veulent généralement se concentrer/construire sur leur famille : 30 % de femmes pour 70 % d'hommes. Mais chez AXA, ce n'est pas un frein, son exemple : elle a commencé avec un CDD de 3 mois, après quelques CDD, engagée en tant qu'employée, puis cadre).
Q3 – Pour ou contre la mise en place des politiques de genre ?	C'est important, car les femmes pensent leur carrière de manière différente, elles vont beaucoup moins se mettre en valeur par rapport aux hommes (exemple d'un interview pour un job, où l'homme voit une offre et se dit qu'il correspond à 80 % de ce qui est demandé, et donc va postuler, alors qu'une femme va se dire « il me manque 20 %, donc je ne vais pas y aller ») ; et c'est cette vision différente qui fait que les femmes postulent moins à des postes plus hauts. D'où l'importance de politiques qui apporteraient à des femmes un plus de CONFIANCE et de RÉSEAU au final.
Q4 - Impacts de la mise en place des politiques de genre (positif ou négatif)	Positif : - Réduit les clichés (les femmes s'occupent des enfants, sinon c'est mal vu). - Fait évoluer les mœurs/mentalités .
Q5 - Impacts des politiques de genre (positif ou négatif)	- Plus de femmes à des postes à responsabilités. - Change la pyramide des âges de la société (les plus vieux ont été remerciés). - Aide les femmes à se mettre en avant et à ne pas se sous-estimer.
Q6 - Politiques de genre mises en place au sein de l'entreprise	- WoMen's Network - Gros programme pour pouvoir se créer un réseau entre femmes, pour qu'elles puissent s'entraider, discuter des différents parcours (les hommes aussi sont les bienvenus). - MENTORSHIP : Programme qui permet de mettre en valeur les hauts potentiels avec des membres soit du conseil Right, soit du management committee, soit des comités de management de différents départements, et là, il y a énormément de femmes qui sont mises en relation. Cela permet de trouver un MENTOR qui t'aide dans ta carrière ou dans ta réflexion de carrière. - Programme de diversité : Inclusion plus globale qui n'est pas centrée que sur les gens, mais plus sur la diversité en général, avec des réunions, etc.
Q7 - Importance de la mise en place des politiques de genre	- La mise en place de ces politiques apporte de la liberté au gens. - Plus de liberté égale plus de productivité, car impact sur le bien-être personnel, et cela permet d'agrandir ton marché (TOUT EST LIÉ).
Q8 - Culture organisationnelle	4 principales valeurs : One AXA, Courage, Intégrité, Customer first (client au centre de tes préoccupations).
Q9 - Pourquoi les politiques sont-elles mises en place ?	Le monde évolue, le monde change, il y a de la diversité, trop de mixité. Et en tant qu'entreprise, tu ne peux pas te permettre de rester sur tes vieux systèmes. Si tu veux que ton business évolue, tu as intérêt à avoir de la diversité dans ton personnel.
Q10 - Ressentis des individus	Femmes : encouragements, motivations, bon stress qui te challengent, les femmes se sentent encadrées via ces politiques. Hommes : Se sentent discriminés.

Q11 - Impacts des politiques au niveau organisationnel	
Q12 - Raisons pour lesquelles il y a ce déficit de femmes quand on parle de cadres sup.	(Exemple d'un interview pour un job, où l'homme voit une offre et se dit qu'il correspond à 80 % de ce qui est demandé, et donc va postuler, alors qu'une femme va se dire « il me manque 20 %, donc je ne vais pas y aller »), et c'est cette vision différente qui fait que les femmes postulent moins à des postes plus hauts. D'où l'importance des politiques qui apporterait à des femmes un plus de CONFIANCE et de RÉSEAU au final. - Plus d'hommes sur le marché pour ces postes de cadres, car ces postes entraînent des temps de travail assez conséquents et les femmes recherchent plus de temps pour s'occuper de leur famille. - Les femmes qui ne prennent pas trop de risques n'osent pas postuler pour des postes à responsabilités. - Il n'y a pas beaucoup de femmes pour monter en carrière.
Q13 - Propositions de politiques de genre ou autres	- Créer plus de rencontres informelles (petits-déjeuners, lunches). - Retravailler la pyramide des âges.
Autre	

STATUT : Cadre	
TITRE : Manager - ANG	
NOM : Alejandra (pas d'enfants)	
Q1 – Fonction + description du poste	- IT Manager - Fonction très variée (administration, mails, préparations des jours à venir, réunions (stand up = debrief de ce qui a été fait et ce qui sera à faire le jour même), fait en sorte que les projets avancent). - Heures flexibles, vers 7 h 30 ou 8 h et jusqu'à 18 h ou 19 h.
Q2 – Diversité des genres : avis	- La diversité des genres est très importante , car cela fait la différence à la fin. - En tant qu'humain, on est formaté/instruit/éduqué sous base des BIAIS/STÉRÉOTYPES . Il existe des BIAIS/STÉRÉOTYPES basés sur les rôles masculins qui sont supposés être LA NORME . - Avoir plus de femmes à des postes à responsabilités, donner l'exemple à la nouvelle génération et aux autres femmes que cela est possible. Le genre nous définit , mais les compétences de chacun ne sont pas définies qu'en fonction du genre. Si on est distinct, c'est grâce ou à cause de l'éducation reçue.
Q3 – Pour ou contre la mise en place des politiques de genre ?	Pour la mise en place des politiques de genre, car les STÉRÉOTYPES sont réels. Il faut des politiques qui aident à changer ces stéréotypes, ces façons de penser. Via les politiques, les entreprises doivent aider les employés (par une rééducation) à être plus juste, car si on continue à agir de la sorte, comme nous avons été éduqués, rien ne va changer (on continuera à mettre les mêmes personnes aux mêmes postes).
Q4 - Impacts de la mise en place des politiques de genre (positif ou négatif)	Positif : - Changement de mentalités. - Réduction des stéréotypes. - Ouverture d'esprit. Négatif : elle ne voit aucun point négatif, car il n'y a rien de négatif à vouloir rendre le monde plus juste.
Q5 - Impacts des politiques de genre (positif ou négatif)	- Plus de femmes à des postes à responsabilités. - Les femmes peuvent être elles-mêmes.
Q6 - Politiques de genre mises en place au sein de l'entreprise	- 50 % du comité doit être des femmes. - Il y a un quota qui est imposé. - Les RH font un effort pour recruter plus de femmes. -

	Sessions d'information sur les BIAIS/STÉRÉOTYPES/PREJUGÉS. - WoMen's Network.
Q7 - Importance de la mise en place des politiques de genre	- Modifie les changements ancrés dans la société/casse les standards. - Encourage la diversité. - Rend le monde (le travail) plus juste. - Nous laisse rêver au nouveau monde de possibilités.
Q8 - Culture organisationnelle	- Diversité. – Intégrité. – Courage. - Client en avant.
Q9 - Pourquoi les politiques sont-elles mises en place ?	AXA fait des choses pour encourager et promouvoir la diversité et l'inclusion, pas seulement pour le marketing . Pour mieux se connecter au marché, aux minorités , il est important qu'à l'interne, l'entreprise puisse se refléter au marché externe pour mieux performer, mieux comprendre son public.
Q10 - Ressentis des individus	Il est difficile de dire ce que les hommes pensent de ces politiques, mais il doit y avoir quelques hommes qui pensent que c'est injuste pour eux de mettre en place des politiques d'égalité des genres. - Son ressenti à elle : une pression imposée par elle-même, car elle vient aussi d'une minorité et est une femme, donc elle a dû se battre.
Q11 - Impacts des politiques au niveau organisationnel	
Q12 - Raisons pour lesquelles il y a ce déficit de femmes quand on parle de cadres supérieurs.	Normalement, chaque personne devrait occuper un poste en fonction de ses compétences (c'est comme ça que ça devrait être), mais on sait que ce n'est pas le cas. Le système tend à se reproduire lui-même. Avoir une femme à un poste de manager/cadre, c'est quelque chose de nouveau. Il y a tout juste quelques années où les femmes étaient autorisées à avoir un compte bancaire sans demander l'autorisation soit du mari, soit du père. Donc le système n'est pas habitué à avoir des femmes à des poste/rôles de manager. Le système tend à reproduire le modèle où les hommes restent dans une position de pouvoir (postes de cadres). À partir du moment où le système se sera habitué, aura accepté les nouveaux standards (= qui équivaut à avoir les femmes à des postes à responsabilités), on n'aura plus à forcer, cela sera naturel.
Q13 - Propositions de politiques de genre ou autres	Conscientiser les gens sur les BIAIS/STÉRÉOTYPES -
Autre	- Il y a un manque de femmes techniciennes. - Il faudrait essayer de changer ça, il faudrait avoir plus de femmes qui se forment ou se spécialisent dans les IT, sinon on serait encore en train de reproduire le système et les standards.

STATUT : Cadre	
TITRE : Manager	
NOM : Valérie (pas d'enfants)	
Q1 – Fonction + description du poste	- Project Manager. - Consultante interne – 8 h 30 – 17 h 30 - Mails, préparation de la journée et de la semaine (ou des jours à venir), réunions, workshops, rapports/slides, gestion de projets. - Flexibilité dans sa fonction et dans ses horaires.
Q2 – Diversité des genres : avis	Elle trouve que la diversité des genres est une bonne chose au sein des cadres supérieurs. On ne voit pas pourquoi les femmes ne peuvent pas être des cadres. Mais elle est pour ces diversités à condition que ces femmes mises à ces fonctions aient les compétences pour assumer ces fonctions ; dans le cas contraire, elle

	n'est pas pour. Mais à compétence égale, lors d'un recrutement, oui, elle est d'accord de prioriser la femme, justement car il y a une carence et un déséquilibre des femmes aux postes de cadres supérieurs.
Q3 – Pour ou contre la mise en place des politiques de genre ?	Ce sont des politiques importantes à mettre en place.
Q4 - Impacts de la mise en place des politiques de genre (positif ou négatif)	Positif : - Les femmes comme les hommes ont les mêmes opportunités. - Opportunités de développement.
Q5 - Impacts des politiques de genre (positif ou négatif)	Positif : - Favorise la diversité au sein des entreprises. - Apporte des idées différentes. - Aide à réduire les écarts sur le taux d'hommes et de femmes à des postes de cadres. - Réduit les inégalités.
Q6 - Politiques de genre mises en place au sein de l'entreprise	- Politique de quotas mise en place. - GGP Global Graduate Program. – WoMen's Network (support mutuel entre femmes). - Coachs disponibles.
Q7 - Importance de la mise en place des politiques de genre	- Aide les femmes à avoir plus confiance en elles et se dire qu'elles aussi, elles peuvent être managers. – C'est important, car cela apporte une parité entre hommes et femmes.
Q8 - Culture organisationnelle	Courage/Intégrité/One axa/ Customer first.
Q9 - Pourquoi les politiques sont-elles mises en place ?	Pour avoir des caractéristiques spécifiques des femmes et des hommes pour mieux gérer, et ouvrir des opportunités d'avoir plus de femmes qui ont les compétences à des postes de cadres et inciter les femmes.
Q10 - Ressentis des individus	- Les FEMMES se sentent plus poussée, en confiance et valorisées.
Q11 - Impacts des politiques au niveau organisationnel	
Q12 - Raisons pour lesquelles il y a ce déficit de femmes quand on parle de cadres supérieurs.	Elle pense que ce n'est pas un manque de capacités ou de compétences, mais plus une question de choix personnels et de choix de carrière . Très souvent, à un certain âge, les femmes mettent la priorité sur leur famille.
Q13 - Propositions de politiques de genre ou autres	
Autre	Ce ne sont pas que les entreprises qui doivent mettre en place des outils/politiques pour la diversité des genres. La société, les écoles jouent un rôle important sur le comportement et les attitudes/acceptations des gens.

STATUT : Cadre

TITRE : Manager

NOM : Mélissa (1 enfant)

Q1 – Fonction + description du poste	Manager Data Driven : Réunions et gestion des mails. Préparations des présentations et gestion des coachings des membres et des projets. Manager de 2 personnes. Horaires flexibles
Q2 – Diversité des genres : avis	La diversité est importante pour la compréhension des difficultés au quotidien. Il est important de maintenir cette diversité. Cela crée une intelligence collective, c'est-à-dire que l'un y aura de la diversité, plus il y aura de décisions intelligentes.

Q3 – Pour ou contre la mise en place des politiques de genre ?	Pour car cela est aussi un avantage pour les hommes niveau flexibilité et temps de travail. En ce qui concerne le cadres les cadres, cela aiderait les femmes qui auraient un problème à se mettre en avant, Sachant qu'elles ont un potentiel.
Q4 - Impacts de la mise en place des politiques de genre (positif ou négatif)	Positif : Palier aux biais. Conscientiser les hommes et les femmes
Q5 - Impacts des politiques de genre (positif ou négatif)	Impact positif et aident à rassurer et à ne pas se culpabiliser lorsqu'une femme prend es congés de maternité
Q6 - Politiques de genre mises en place au sein de l'entreprise	- WoMen's Network. – Télétravail. - AXA ouvert aux congés parentaux. - Ouvert aux adaptations du temps de travail.
Q7 - Importance de la mise en place des politiques de genre	Aide à faire face et à répondre à ces biais.
Q8 - Culture organisationnelle	Courage/Diversité mises en avant.
Q9 - Pourquoi les politiques sont-elles mises en place ?	- Parité parfaite au niveau du comité (pas de quotas, mais un effort conscient). - On le voit aux postes de cadres supérieurs. Juste en dessous du comité de direction.
Q10 - Ressentis des individus	Ressenti positif, et c'est rassurant (elle sort d'un congé de maternité), le fait d'avoir une femme en poste qui comprenne ça, c'est important et ça déculpabilise un peu ; et on peut concilier la vie privé-vie professionnelle.
Q11 - Impacts des politiques au niveau organisationnel	Il y a une parité parfaite au sein du comité de direction. Les postes de cadre supérieurs sont diversifiés
Q12 - Raisons pour lesquelles il y a ce déficit de femmes quand on parle de cadres supérieurs.	Très souvent, les femmes veulent sécuriser leur environnement avant de constituer leur famille, prennent donc moins de risques que les hommes. Elles pensent souvent à la période où elles vont avoir leurs enfants (ce qui très souvent n'est pas un problème pour les hommes), et cette période-là tombe très souvent à l'âge où les hommes, eux, travaillent pour évoluer dans leur carrière.
Q13 - Propositions de politiques de genre ou autres	
Autre	