

MASTER DE SPÉCIALISATION EN ÉTUDES DE GENRE

Portugaels

Donatienne

La place des femmes dans les secteurs des énergies renouvelables éoliennes

Mémoire recherche



Je déclare qu'il s'agit d'un travail original et personnel et que toutes les sources référencées ont été indiquées dans leur totalité et ce, quelle que soit leur provenance. Je suis conscient-e que le fait de ne pas citer une source, de ne pas la citer clairement et complètement constitue un plagiat et que le plagiat est considéré comme une faute grave au sein de l'Université. J'ai notamment pris connaissance des risques de sanctions administratives et disciplinaires encourues en cas de plagiat comme prévues dans le *Règlement des études et des examens de l'Université catholique de Louvain* au Chapitre 4, Section 7, article 107 à 114.

Au vu de ce qui précède, je déclare sur l'honneur ne pas avoir commis de plagiat ou toute autre forme de fraude.

Nom, Prénom : Portugaels, Donatienne

Date : 14 décembre 2020

Signature de l'étudiant-e :

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'D. Portugaels', is written over a horizontal line.

Remerciements

Je remercie tout d’abord ma promotrice de mémoire, Madame Sophie Charlier, professeure à l’Université Catholique de Louvain, pour ses précieux conseils, ses commentaires judicieux, son soutien indéfectible et sa solide disponibilité.

Je tiens également à remercier profondément mes consœurs féministes pour les échanges cultivants, les combats passionnants et les actions collectives qui ont consolidé mon positionnement.

Ensuite, je remercie toutes les personnes qui m’ont activement aidée et soutenue avec énergie dans ce travail et tout particulièrement Claire, Aude et Charlotte.

Table des matières

Remerciements.....	III
Table des matières	IV
Table des figures	IX
Liste des abréviations et acronymes	XI
Introduction et question de recherche	1
Méthodologie.....	3
Questions épistémologiques	3
Méthodologie mixte	5
Recherche bibliographique	5
Rencontre avec des femmes actives dans l'éolien	6
Analyse et discussion	9
Approche des concepts et revue de la littérature et statistiques	10
Introduction.....	10
Approche des concepts	10
Le Genre	10
L'économie sociale	11
Revue de la littérature et statistiques	13
Répartition des femmes et des hommes entre le secteur privé et public.....	13
Répartition des femmes et des hommes dans les secteurs primaires, secondaires, tertiaires et quaternaires	14
Répartition des activités non rémunérées entre les femmes et les hommes	14
Taux d'emplois en fonction des enfants	15
Répartition sectorielle des emplois féminins.....	15
Dans tous les secteurs.....	15
Dans le secteur des énergies renouvelables.....	16
Dans tous les secteurs des énergies renouvelables	16
Dans le secteur de l'éolien.....	16
Femmes dans l'entrepreneuriat.....	17
Femmes dans des postes de direction.....	19
Au niveau mondial	19
Par secteurs d'activités.....	19
Pour tous les secteurs.....	19

Pour l'éolien	20
Dirigeants en fonction des enfants	20
Femmes cadres par niveaux	21
Femmes cadres par niveau pour certains secteurs	21
Femmes cadres par domaine fonctionnel.....	21
Conseil d'administration	21
Conseil d'administration par niveau.....	22
Conseil d'administration par secteur.....	22
Les femmes dirigeantes	22
Les femmes dirigeantes dans les entreprises sociales	23
Coût de la main d'œuvre dans le secteur privé.....	23
Le secteur de l'énergie	23
Le secteur quaternaire.....	23
Les femmes dans les études supérieures	24
Les proportions de femmes en fonction des domaines d'études	24
Place de l'éolien dans le participatif et les entreprises privées.....	25
Conclusions	26
<i>Entretiens - Analyse des résultats</i>	26
Introduction	26
Constitution de la grille d'analyse	26
Explication de la grille d'analyse	27
Analyse de l'entretien avec Mnemosyne.....	31
Analyse de l'entretien avec Phoebé	34
Analyse de l'entretien avec Rhéa	37
Analyse de l'entretien avec Théia	39
Analyse de l'entretien avec Thémis	42
<i>Discussion</i>	45
Introduction	45
Analyse transversale	45
Tranches d'âge	45
Poste et formation.....	45
Profil de l'organisme et proportion de femmes.....	47
Entrepreneuses, membre du conseil d'administration et motivation.....	52
Evolution du poste	53

Equilibre vie professionnelle/vie privée et répartition équitable des tâches familiales	54
Sexisme dans l'organisme ou avec les partenaires de projets et conscientisation par rapport au genre	56
Position de pouvoir actuelle ou passée dans une autre sphère que le milieu professionnel....	57
Conscientisation des rapports sociaux de pouvoir entre les sexes	57
La participation des femmes, le contrôle de l'organisme et la conscience critique collective	59
Conclusion	60
Bibliographie	63
Annexes	69
Annexe 1 - Questionnaire	69
Annexe 2 - Travailleurs selon le statut de l'emploi en 2019 en fonction du sexe....	71
Annexe 3 - Évolution des secteurs primaire, secondaire, tertiaire et quaternaire - femmes et hommes.....	71
Annexe 4 - Graphique - Temps consacré aux différentes activités	72
Annexe 5 - Graphique - Taux d'emploi des femmes et des hommes avec et sans enfants de moins de 6 ans	73
Annexe 6 - Incidence de la parentalité sur l'emploi en 2015	74
Annexe 7 - Répartition sectorielle de l'emploi salarié dans les secteurs public et privé selon le sexe, en Wallonie, en 2015, part des femmes en %	75
Annexe 8 - Proportion de femmes dans les emplois administratifs, STEM et non-STEM dans les énergies renouvelables	76
Annexe 9 - Proportion de femmes par type de poste dans le secteur de l'énergie éolienne et par région	76
Annexe 10 - Proportion de femmes dans le secteur de l'énergie éolienne par région	77
Annexe 11 - Proportion de femmes dans le secteur de l'énergie par taille d'organisation	78
Annexe 12 - Entrepreneuriat en Belgique entre 2008 et 2017	79
Annexe 13 - Proportion de l'entrepreneuriat en phase de démarrage par nécessité 2013-2017	79

Annexe 14 - Proportion d'entrepreneur·e·s par type d'activité économique en 2017	80
Annexe 15 - Revenus moyens des entrepreneur·e·s en Belgique	80
Annexe 16 - Proportion de femmes aux postes de direction en d'encadrement, par région.....	81
Annexe 17 - Proportion de femmes parmi les managers	81
Annexe 18 - Graphique - Proportion de dirigeants d'entreprise avec et sans enfants de moins de 6 ans par sexe	82
Annexe 19 - Graphique - Femmes cadres par niveaux et par région	83
Annexe 20 - Graphique - Femmes cadres par niveaux et par secteurs d'activités ...	84
Annexe 21 - Graphique - Femmes dans les domaines fonctionnels de l'encadrement par taille d'entreprise	85
Annexe 22 - Proportion de femmes au conseil d'administration par taille d'entreprise	86
Annexe 23 - Proportion de femmes dirigeantes dans les entreprises côtés	86
Annexe 24 - Proportion de femmes dans les plus hauts organes décisionnels de l'Union Européenne	87
Annexe 25 - Graphique - Proportions d'entreprises en fonction du pourcentage de femmes dans leur conseil d'administration	87
Annexe 26 - Graphique - Sexe du PDG dans les entreprises.....	88
Annexe 27 - Coût de la main-d'œuvre et heures travaillées par secteur	89
Annexe 28 - Niveau de diplôme le plus élevé obtenu par la population wallonne, en fonction de l'âge et du sexe	89
Annexe 29 - Proportion de femmes dans l'enseignement universitaire	90
Annexe 30 - Proportion de femmes dans l'enseignement universitaire et supérieur non universitaire	90
Annexe 31 - Pourcentages de femmes et d'hommes dans l'enseignement supérieur, par domaine d'études.....	91
Annexe 32 - Puissance installée totale du parc éolien wallon	92
Annexe 33 - L'éolien participatif en Wallonie	92

Annexe 34 - Niveaux et dimensions du processus de la prise d' « empowerment » .	93
Annexe 35 confidentielle -	95
Entretiens	95
Mnémosyne	95
Phoebé	96
Rhéa	98
Théia.....	100
Thémis.....	102
Résumé	105
Mots clefs	105

Table des figures

Figure 1 Travailleurs selon le statut de l'emploi en 2019 en fonction du sexe (Statbel, 2018)	71
Figure 2 Évolution des secteurs primaire, secondaire, tertiaire et quaternaire - femmes et hommes (Statbel, 2018)	71
Figure 3 Temps consacré quotidiennement aux activités de soin à autrui non rémunérées, au travail rémunéré et au total par sexe et selon la région et la catégorie de revenu national (Bureau international du Travail, 2019 p. 37)	72
Figure 4 Taux d'emploi des femmes et des hommes avec et sans enfants de moins de 6 ans (Bureau international du Travail, 2019 p. 38)	73
Figure 5 Incidence de la parentalité sur l'emploi en 2015 (Commission européenne, 2017 p. 5)	74
Figure 6 Répartition sectorielle de l'emploi salarié dans les secteurs public et privé selon le sexe, en Wallonie, en 2015, part des femmes en % (IWEPS, 2017)	75
Figure 7 Proportion de femmes dans les emplois administratifs, STEM et non-STEM dans les énergies renouvelables (IRENA, 2019 p. 10)	76
Figure 8 Proportion de femmes par type de poste dans le secteur de l'énergie éolienne et par région	76
Figure 9 Proportion de femmes dans le secteur de l'énergie éolienne par région (IRENA, 2020 p. 21)	77
Figure 10 Proportion de femmes dans le secteur de l'énergie par taille d'organisation (IRENA, 2020)	78
Figure 11 Entrepreneuriat en Belgique entre 2008 et 2017 (OCDE, 2018 p. 10)	79
Figure 12 Proportion de l'entrepreneuriat en phase de démarrage par nécessité 2013-2017 (p.10) (OCDE, 2018)	79
Figure 13 Proportion d'entrepreneur·e·s par type d'activité économique en 2017 (p.13) (OCDE, 2018)	80
Figure 14 Proportion de femmes aux postes de direction en d'encadrement, par région	81
Figure 15 Proportion de femmes parmi les managers	81
Figure 16 Proportion de dirigeants d'entreprise avec et sans enfants de moins de 6 ans par sexe (Bureau international du Travail, 2019 p. 41)	82
Figure 17 Femmes cadres par niveaux et par région (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 30)	83
Figure 18 Femmes cadres par niveaux et par secteurs d'activités (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 33)	84
Figure 19 Femmes dans les domaines fonctionnels de l'encadrement par taille d'entreprise (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 37)	85
Figure 20 Proportion de femmes au conseil d'administration par taille d'entreprise (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 44)	86

Figure 21 Proportion de femmes dirigeantes dans les entreprises cotées (European Institute for Gender Equality, 2015 p. 36)	86
Figure 22 Proportion de femmes dans les plus hauts organes décisionnels de l'Union Européenne (Pour La Solidarité, 2016)	87
Figure 23 Proportions d'entreprises en fonction du pourcentage de femmes dans leur conseil d'administration (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 44)	87
Figure 24 Sexe du PDG dans les entreprises (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 41)	88
Figure 25 Niveau de diplôme le plus élevé obtenu par la population wallonne, en fonction de l'âge et du sexe	89
Figure 26 Proportion de femmes dans l'enseignement universitaire	90
Figure 27 Proportion de femmes dans l'enseignement universitaire et supérieur non universitaire	90
Figure 28 Pourcentages de femmes et d'hommes dans l'enseignement supérieur, par domaine d'études	91
Figure 29 Puissance installée totale du parc éolien wallon	92
Figure 30 L'éolien participatif en Wallonie	92

Liste des abréviations et acronymes

Acerta: groupe spécialisé dans les services de ressources humaines

APERE: Association pour la Promotion des Énergies REnouvelables

ASBL: Association Sans But Lucratif

Benelux: Belgique, Nederland et Luxembourg

CA: Conseil d'Administration

CEO: Chief Executive Officer

CIRIEC: Centre International de Recherches et d'Informations sur l'Économie publique, sociale et Coopérative

EIGE: European Institute for Gender Equality

Eurostat: Office statistique de l'Union européenne

GWEC: Global Wind Energy Council

GWNET: Global Women's Network for the Energy Transition

IEFH: Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

INASTI: Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants

IRENA: International Renewable ENergy Agency

IWEPS: Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique

NACE: désigne les différentes nomenclatures statistiques des activités économiques élaborées depuis 1970 dans l'Union européenne

OCDE: Organisation de coopération et de développement économiques

OIT: Organisation Internationale du Travail

ONU: Organisation des Nations Unies

PLS: Pour La Solidarité

SMIC: Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

Statbel: Office belge de statistique

STEM: Science, Technology, Engineering, and Mathematics

STIM: Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques

UE: Union Européenne

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

Introduction et question de recherche

Dans le monde entier, les questions environnementales sont devenues à ce point cruciales qu'elles ont fini par prendre le devant de la scène. Le sixième rapport sur l'avenir de l'environnement mondial de l'ONU¹ exprime la situation en ces termes : « *Les changements climatiques exercent ainsi, à l'échelle mondiale, des effets sur l'environnement, la société, la santé et l'économie et constituent un facteur d'accroissement des risques pour l'ensemble de la société.* » (ONU Environnement, 2019 p. 9).

De plus l'urgence climatique a un impact différencié en fonction des sexes, selon le rapport de l'ONU précité : « *Les risques associés à la dégradation de l'environnement et aux effets des changements climatiques à l'échelle de la société sont généralement plus graves pour les personnes en situation défavorisée, en particulier les femmes et les enfants dans les pays en développement.* »

Selon ONU FEMMES France, « *Les femmes sont leadeuses de mouvements éco féministes, porteuses de projets éco-durables et innovants, notamment dans l'agriculture* », « *la conscience et l'investissement écologique sont majoritairement féminin.e.s* » (Colin, 2020). Selon l'étude de 2015 du Pew Research Center, les femmes se sentent plus concernées et préoccupées par le changement climatique dans les pays développés étudiés (U.S., Canada, Australie, U.K., Corée du Sud, Allemagne, Espagne) (Zainulbhai, 2015).

Sans que ce ne soit une activité très visible, selon Rocheleau, Thomas-Slayter et Wangari cités par Florence Degavre, « *les femmes passent un temps non négligeable à restaurer leur environnement* » (Degavre, 2012 p. 73). Cette autrice parle aussi du concept de « reproduction étendue du vivant » utile dans la recherche de voies alternatives au projet de néomodernisation capitaliste avec « *la reconnaissance de modes de vie préservant la diversité environnementale et respectueuse des liens sociaux qui permettent à chacun dans une société de trouver du sens collectif à sa vie* »².

Ces constats lient clairement les enjeux environnementaux et le féminisme, d'un côté par l'impact spécifique plus grave sur les femmes de l'urgence climatique, et d'un autre côté par le travail reproductif étendu du vivant essentiellement assuré par ces dernières. Dans les

¹ Organisation des Nations Unies

² **Degavre Florence** LA PENSÉE « FEMMES ET DÉVELOPPEMENT » - Critique des fondements et pistes pour reconstruire un point de vue féministe croisé Nord/Sud [Article] // in Isabelle Guérin et al., Femmes, économie et développement. - [s.l.] : ERES | « Sociologie économique », 2012. - p. pages 63 à 84. p.83

problèmes environnementaux, les femmes se retrouvent à la fois du côté des victimes et du côté des solutions.

Des questions environnementales aux questions d’approvisionnement en énergie, il n’y a plus qu’un pas. En effet, l’Union Européenne souhaite progresser vers une économie neutre pour le climat, et dans son pacte vert pour l’Europe, la commission établit des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre. *« Elle a examiné les actions requises dans tous les secteurs, notamment l’augmentation de l’efficacité énergétique et des énergies renouvelables »* (Commission européenne). Il s’agit d’une transition énergétique. Fabienne Collard (2016) explique : *« Depuis une dizaine d’années, le concept de transition énergétique est de plus en plus utilisé dans le langage politique, notamment en Europe. Dans les grandes lignes, une telle transition passe par une révision du mix énergétique dont dispose un pays afin de diminuer la part des énergies fossiles au profit des énergies renouvelables »*³.

La question de recherche est la suivante : en Belgique, quelle est la place que les femmes occupent dans le secteur de l’énergie renouvelable ? Notre recherche est réalisée à partir du cas de l’éolien qui est un secteur qui traditionnellement peut paraître plus masculin.

De plus le secteur des énergies renouvelables et plus particulièrement l’éolien est un domaine dans lequel nous retrouvons beaucoup d’entreprises d’économie sociale, voire participative comme des ASBL, des coopératives citoyennes, etc. Il nous paraît intéressant de nous demander si les femmes trouvent plus leur place dans ce type d’économie. Baseraient-elles leur choix de carrière en fonction du sens pour la société ? Ce type de secteur aurait-il une gestion des ressources humaines plus « humaine » et plus conciliante pour l’équilibre vie professionnelle – vie privée ?

Si les femmes prennent déjà beaucoup de place dans ce domaine de l’économie sociale, l’énergie est un domaine historiquement « réservé » aux hommes. En effet, les compétences techniques et scientifiques acquises dans des études STEM⁴, voire même plus spécifiquement dans des études d’ingénieur sont généralement requises pour le cœur de métier ou « core business » des entreprises dans le domaine de l’énergie. Néanmoins les actrices et acteurs les plus dynamiques et efficaces pour développer le secteur de l’énergie renouvelable ne sont pas

³ **Collard Fabienne** La transition énergétique [Article] // CRISP | « Courrier hebdomadaire du CRISP ». - 2016. - p. pages 5 à 44. p.5

⁴ Science, Technology, Engineering, and Mathematics

forcément celles et ceux qui agissent dans le cœur de métier, les cadres ont un rôle essentiel et cela dépend également de la taille de l'entreprise.

Par ailleurs, si une femme peut être plus sensible au développement d'une activité passionnante et durable dans un cadre économique plus social, participatif et solidaire, elle ne s'y lancera peut-être pas si elle ne possède pas les compétences techniques ou du moins pas seule que ce soit dans une entreprise existante ou en créant une nouvelle structure.

Ce mémoire est divisé en plusieurs chapitres. Tout d'abord, le premier chapitre explicite la méthodologie adoptée dans la recherche et les raisons des choix qui y sont réalisés. Ensuite, une approche des concepts importants mobilisés dans le travail et une revue de la littérature constituent le deuxième chapitre. La revue de la littérature s'emploie ensuite à évaluer la place prise par les femmes dans les activités « productives » en général et dans le secteur des énergies renouvelables et de l'éolien en particulier, ainsi qu'à mettre en lumière les facteurs qui la limitent. Le troisième chapitre continue avec la présentation de l'analyse des entretiens réalisés avec des actrices du secteur éolien. Le travail se poursuit par une discussion des résultats de la recherche dans le quatrième chapitre. Cette discussion permet de relier les résultats de l'analyse du terrain avec les éléments significatifs de la recherche théorique présentée dans la revue de la littérature. Enfin nous terminons par une conclusion qui présente les éléments de réponse que nous avons pu rassembler par rapport à notre questionnement de départ.

Méthodologie

Questions épistémologiques

Si nous avons choisi de mener cette étude, c'est en lien direct avec notre posture féministe. Le questionnement de recherche de l'étude découle directement et en premier lieu, de notre volonté de conforter le féminisme, en deuxième lieu, de notre intérêt pour les énergies renouvelables, et, en troisième lieu du sens que pourrait avoir l'économie sociale pour l'avenir de nos sociétés. Les femmes ne pourront pas prendre des places similaires à celles occupées par des hommes comme les postes à responsabilité ou plutôt des rôles de pouvoir qui modèlent aujourd'hui le monde de demain tant que nous vivrons dans une société de rapports sociaux de pouvoir de sexe, de classe et d'exploitations effrénées des ressources naturelles. C'est d'ailleurs dans cette logique que le GWNET⁵ et le GWEC⁶ ont lancé le « Women in Wind Global Leadership

⁵ Global Women's Network for the Energy Transition

⁶ Global Wind Energy Council

Program » (Global Wind Energy Council, GWEC, 2020). L'objectif de ce programme est de mettre en avant le rôle des femmes comme agents de changement dans la société et dans la transition énergétique, ainsi que de promouvoir les meilleures pratiques dans l'industrie du vent.

Ces trois rapports sociaux de pouvoir de sexe, de classe et d'exploitations effrénées des ressources naturelles, qui sont à la base de notre questionnement, ne sont évidemment pas les seuls à mener à des discriminations.

Comme étudié dans le cours de méthodes de recherche sur le genre (Degavre Florence, ZANONE Damien, 2017), la neutralité axiologique n'existe pas et la chercheuse, le chercheur est influencé par sa posture tout aussi bien dans sa question de recherche que dans sa manière de la conduire et de l'analyser.

Avant d'aller plus loin, il nous paraît dès lors utile de définir ce positionnement féministe. La recherche féministe s'axe sur les changements sociaux et a un agenda politique affirmé. La méthode féministe utilise le concept de genre comme un outil pour interroger le principe de partition entre les rôles sexuels en tant que lieu d'un rapport de pouvoir conduisant à des inégalités en terme de droits et d'accès aux ressources. Nous trouvons dans le cours *Évolution et Critique*, « les systèmes de genre sont des ensembles des pratiques, des représentations, des normes et des valeurs sociales élaborées par la société à partir de la différence sexuelle homme/femmes » (Charlier Sophie et Yépez del Castillo Isabel, Année académique 2018-2019). Selon Joan Scott, « le genre [...] demeure [...] une catégorie utile, car critique, d'analyse » (Scott, 2009/1).

C'est en raison de cette posture féministe et du souhait de l'abolition du patriarcat dans tous les secteurs d'activités et surtout dans les secteurs stratégiques comme celui de l'énergie que nous posons la question de la place des femmes dans les secteurs de la transition énergétique et plus particulièrement dans l'éolien. Nous cherchons à comprendre quelle est la place des femmes dans l'éolien, quel est leur pouvoir, comment peuvent-elles agir dans la transition énergétique, quelles en sont les raisons et comment améliorer la situation.

Dans cette posture féministe, nous souhaitons évidemment rendre visible les éléments qui limitent la prise de place des femmes dans l'éolien, afin de permettre le développement de revendications politiques et de changements sociétaux dans un but émancipatoire pour toutes les femmes.

Méthodologie mixte

La méthodologie adoptée est mixte. Elle est composée dans une première étape qui consiste en une large revue bibliographique notamment de données quantitatives à travers des recherches statistiques ainsi que comparative à partir d'études similaires afin d'examiner les aspects déjà étudiés et les résultats obtenus. Dans une deuxième étape empirique et qualitative, il s'agit de rencontrer des femmes qui travaillent, gèrent ; qui sont actrices dans des entreprises du secteur éolien.

Conscientes de la distance entre la chercheuse et les répondantes en reconnaissant « *le caractère impliqué de toute production de savoir* », comme développé dans l'article d'Isabelle Clair (Clair Isabelle, 2016), nous tenons beaucoup à réaliser une analyse qualitative. De notre point de vue, une approche quantitative ne peut à elle seule permettre une compréhension aussi complète de la complexité d'une situation réelle sans une partie qualitative.

Selon Hesse-Biber (2010) citée par Emmanuelle Turcotte, « *l'intégration d'analyses qualitatives et quantitatives permet l'apparition potentielle dans l'analyse de tensions et de contradictions qui peuvent s'avérer d'une grande richesse dans le dévoilement des savoirs marginalisés ou ignorés* » (Turcotte Emmanuelle, 2016 p. 118).

Dans le cadre de la présente recherche, nous avons mobilisé trois catégories de données :

- Des macro-données : utilisation de bases de données européennes, nationales et régionales en Belgique (Eurostat⁷, Statbel⁸, IWEPS⁹, IEFH¹⁰, etc.)
- Des méso-données : collecte et analyse des études et enquêtes existantes, consensus d'expert.e.s (OIT¹¹, IRENA¹², GWNET¹³, ...)
- Des micro-données : 5 interviews de femmes qui travaillent, gèrent, sont actrices dans des entreprises liées à l'éolien

Recherche bibliographique

La recherche bibliographique s'est prioritairement portée sur les chiffres statistiques des bases de données belges ou européennes pour évaluer la place des femmes et les raisons qui la limite

⁷ Eurostat: Office statistique de l'Union européenne

⁸ Statbel: Office belge de statistique

⁹ IWEPS: Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique

¹⁰ IEFH: Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

¹¹ OIT: Organisation Internationale du Travail

¹² IRENA: International Renewable ENergy Agency

¹³ GWNET: Global Women's Network for the Energy Transition

suivant les secteurs, les types d'entreprises, les fonctions, les niveaux d'encadrement, les types d'études, ... Dans cette optique, les chiffres statistiques des bases de données que nous avons examinés dans le cadre de notre étude sont tous genrés.

Cette première partie de recherche a été complétée par des données d'études et enquêtes existantes belges, européennes ou parfois mondiales.

Cette recherche bibliographique qui s'appuie sur des statistiques genrées a été réalisée dans le but d'objectiver, de visibiliser, de synthétiser et de comprendre la place des femmes dans les activités « productives », ainsi que les facteurs qui la limitent.

Cette recherche bibliographique constitue aussi une première grille théorique de réflexion sur les facteurs qui limitent la prise de place des femmes dans le secteur éolien. De ce fait, cette recherche bibliographique permet d'alimenter la constitution de la grille d'analyse des entretiens avec les actrices de l'éolien.

Rencontre avec des femmes actives dans l'éolien

La question de recherche sur la place que les femmes arrivent à prendre dans l'éolien implique assez logiquement une enquête sur le terrain. En effet, par souci d'efficacité la démarche méthodologique s'est voulue très proche des réalités de terrain et du vécu des différentes actrices de ce secteur afin de permettre une analyse de la situation des plus justes, précises et concrètes. Seules les femmes sur le terrain sont expertes de leur propre situation dans leur organisme et leurs vécus sont essentiels pour la co-construction d'un savoir les concernant. C'est pourquoi nous avons voulu rencontrer des femmes actives dans le domaine de l'éolien.

Nous avons voulu un échantillon assez diversifié en fonction du type d'organisme et de fonction exercée. En effet, vu la diversité des organismes actifs dans l'éolien depuis les coopératives citoyennes, en passant par les associations sans but lucratif, les entreprises à finalité sociale et les sociétés commerciales, il nous a paru intéressant d'avoir des points de vue de femmes issues de ces types d'horizons assez différents. En ce qui concerne les fonctions exercées, nous souhaitons rencontrer des femmes motrices de changements sociétaux et actrices engagées avec un réel pouvoir d'influence sur le développement de l'éolien. C'est pourquoi, nous recherchions des femmes avec un certain niveau de pouvoir que ce soit par leur rôle de cadre, par leurs activités dans le cœur de métier ou par leurs initiatives créatrices en matière sociale ou solidaire.

Les étapes préalables avant de rencontrer des femmes actives dans le domaine de l'éolien ont été de les identifier et de les contacter.

L'identification de ce type de femmes actives dans le secteur éolien n'a pas été facile car elles sont peu nombreuses comme nous l'avons constaté lors de nos recherches et comme le confirme l'enquête mondiale de l'IRENA¹⁴ qui montre que cette force de travail féminine n'est que de 21% (IRENA, 2020). De plus, celles qui s'y trouvent ne sont pas souvent dans des positions de pouvoir. Selon cette enquête de l'IRENA, les femmes sont majoritaires dans les activités administratives (35%) (IRENA, 2020). Elles ne sont pas très visibles non plus.

C'est par la recherche d'organismes actifs dans le secteur de l'éolien que nous avons dû commencer. La prise de contact avec certains de ces organismes nous a permis d'obtenir des coordonnées de femmes correspondant à notre profil. Des connaissances ont aussi participé à cette identification et les premières personnes rencontrées nous ont également renseigné d'autres femmes susceptibles de nous accorder un entretien.

La prise de contact avec ces femmes identifiées n'a pas été facile non plus car une proportion importante n'a pas donné suite à notre demande d'entretien. Pour une des femmes interviewée, la prise de contact a été amorcée par une connaissance commune.

La difficulté d'identification du type de femmes que nous recherchions est déjà un résultat en soi. Ce résultat est très significatif du peu de femmes présentes dans ce secteur, surtout à un certain niveau de pouvoir. La crise sanitaire et les mesures de confinement qui en ont découlé n'ont fait qu'aggraver la difficulté de prise de contact et d'acceptation d'un entretien. Finalement, seulement 5 femmes ont accepté une interview et c'est la raison pour laquelle nous avons décidé de mener des entretiens approfondis.

Au total, 5 entretiens ont été recueillis, retranscrits et analysés. Les 5 participantes sont citées anonymement avec des prénoms d'emprunt. Elles ont les tranches d'âge et les postes suivants :

	Thémis	Théia	Rhéma	Phoebé	Mnémosyne
Tranche	55 et 65 ans	55 et 65 ans	25 et 35 ans	35 et 45 ans	45 et 55 ans
Poste	Chargée mission gestion administrative et financière	Membre de l'assemblée générale	Chargée de projet éolien	Directrice financière du groupe	Cadre en stratégie

Les entretiens avec des femmes actives dans l'éolien sont semi-structurés. Il s'agissait initialement de conduire une série d'interviews en tête-à-tête. Mais en raison des mesures de confinement et de télétravail imposées avec la crise sanitaire du coronavirus, la plupart des

¹⁴ International Renewable Energy Agency

interviews, effectuées entre avril et juillet 2020, ont été réalisées en vidéoconférence ou par téléphone. Pour mener à bien cette série d'interviews, un questionnaire a été construit afin de servir de base à l'entretien et a été utilisé dans un souci, entre autres, d'objectivation et de recoupement des observations. Ce questionnaire semi-structuré (voir en Annexe 1 - Questionnaire) permet aussi de rendre la recherche plus systématique et plus cohérente ainsi que de tenir compte de la sensibilité du terrain. Le questionnaire était amélioré si nécessaire en cours d'entretien ou en cours de recherche, il s'adaptait également en fonction des personnes interrogées. Le questionnaire visait à obtenir des informations sur la personne interviewée, sa place effective, son organisme et son fonctionnement en terme de genre. Nous passions d'une question à l'autre dans un ordre qui suivait plutôt le fil de la discussion que celui établi au préalable. Nous avons ainsi également utilisé le questionnaire comme une « check-list » qui nous permettait de vérifier que l'ensemble des sujets avait été abordé. Les entretiens de type semi-directifs étaient très intéressants et très interactifs.

L'entretien est introduit par une explication du sujet de l'étude et de ce qui sera attendu de la personne ainsi que ce qui lui est garanti (anonymat, possibilité d'interruption, discursion,...).

Étant donné la sensibilité du sujet traité exprimée par certaines répondantes, les aspects de confidentialité à pouvoir garantir et l'importance d'installer un climat de confiance le meilleur possible, les interviews n'ont pas été enregistrées.

L'ensemble des interviews a été mené en profondeur, et la méthodologie de récolte des informations est basée sur une démarche compréhensive et respectueuse des personnes en tenant compte des différentes sensibilités des enquêtées, de l'enquêtrice et de toutes les parties prenantes. Notre position de recherche peut être qualifiée de « *posture sensible qui réside dans la capacité du chercheur à se saisir des subtilités des données issues du terrain* » (Brito Olivier, Pesce Sébastien, 2015).

Dans un article intitulé « la relation à l'autre comme condition à l'entretien », Valérie HAAS et Estelle MASSON s'interrogent sur « *cet autrui pour le sujet, et dans quelle mesure la représentation que se fait le sujet de cet autrui détermine-t-elle les contenus recueillis lors d'entretien ?* »¹⁵. Elles étudient le type d'autre incarné par l'interviewer pour le sujet. La/le chercheur·e est-elle/il perçu·e comme un alter strict, un scientifique détenant le savoir, comme

¹⁵ **Haas Valérie, Masson Estelle** La relation à l'autre comme condition à l'entretien [Article] // Les cahiers Internationaux de Psychologie Sociale. - [s.l.] : Presses universitaires de Liège, 3 2006. - Vol. Numéro 71. - pp. 77-88. P.77

un alter ego sur le même pied, une sorte de médiateur entre le sujet et les autres, une sorte de colporteur d'un témoignage singulier, « ...à qui s'adresse le sujet durant un entretien, pour qui construit-il son discours ? »¹⁶. Elles indiquent l'importance de la confiance : « La confiance doit primer : confiance envers celui qui écoute et récupère l'information. C'est la première condition à l'ouverture de soi. »¹⁷. Ensuite, c'est la question de la *naturalité* qui, dans ce contexte prend tout son sens : « En effet, le rôle de l'interviewer est avant tout de rendre 'normal' une situation qui ne l'est pas, car l'entretien n'est pas une conversation de vie ordinaire »¹⁸. Il s'agit aussi de laisser une certaine place « à une démarche compréhensive doit selon nous mettre en évidence les différentes facettes de la posture de chercheur. Celui-ci, devra comprendre les propres pratiques des sujets, leurs attitudes, les raisons qui les poussent à faire ce qu'ils font, à penser ce qu'ils pensent et les rendre compréhensibles à autrui. »¹⁹

Souvent le terrain attend une légitimation de ce qu'ils font, qu'ils font bien les choses (Degavre Florence, ZANONE Damien, 2017). Il ne s'agit en aucun cas d'être intrusif, mais au contraire de respecter les rythmes et les capacités de chacun. Ce point de vue éthique est un élément essentiel de notre recherche.

Les entretiens ont été complétés pour la plupart par des informations sur les organismes récoltées sur les sites internet du moniteur belge, de la banque carrefour des entreprises et de la banque nationale.

Les interviews n'ont pas fait l'objet d'une retranscription complète. Les notes manuscrites des interviews organisées chronologiquement ont été retranscrites, synthétisées en fonction des objectifs de la recherche et réorganisées suivant le questionnaire semi-directif.

Analyse et discussion

L'analyse des données recueillies via les entretiens est entreprise à l'aide d'une grille. Celle-ci permet une objectivation supplémentaire selon les objectifs de cette recherche. La construction de cette grille d'analyse est basée sur les éléments du questionnaire semi-structuré, les statistiques générées récoltées dans le présent travail, ainsi que quelques éléments s'inspirant du concept d'« empowerment ». L'explicitation plus avant des différents éléments intervenant

¹⁶ Haas Valérie, Masson Estelle (2006), La relation à l'autre comme condition à l'entretien, op.cit., p. 79.

¹⁷ Haas Valérie, Masson Estelle (2006), La relation à l'autre comme condition à l'entretien, op.cit., p. 85.

¹⁸ Haas Valérie, Masson Estelle (2006), La relation à l'autre comme condition à l'entretien, op.cit., p. 87.

¹⁹ Haas Valérie, Masson Estelle (2006), La relation à l'autre comme condition à l'entretien, op.cit., p. 88.

dans l'analyse se trouve dans la partie « Constitution de la grille d'analyse » dans le chapitre « Entretiens – Analyse des résultats ».

Chaque entretien est donc analysé individuellement au moyen de notre grille. Ensuite est entreprise une analyse transversale. De cette manière, nous entendons mettre en lumière les données propres à chaque participante, tout en les regroupant lorsqu'il y a lieu afin de souligner les similarités, ou au contraire les discontinuités, entre les expériences vécues. Cette analyse transversale est utilisée comme base à la discussion des résultats.

Approche des concepts et revue de la littérature et statistiques

Introduction

Nous commençons ce chapitre par une approche des concepts importants pour notre recherche et nous le continuerons par une revue de la littérature comprenant beaucoup de données statistiques afin d'évaluer la place prise par les femmes dans les activités « productives » en général et dans le secteur des énergies renouvelables et de l'éolien en particulier. Nous nous sommes attelées à trouver des statistiques belges ou wallonnes autant que possible. Nous avons également examiné des statistiques européennes et mondiales pour des aspects plus spécifiques et quand les chiffres nationaux n'existent pas.

Nous avons particulièrement examiné les données statistiques relatives à des facteurs limitants la prise de place des femmes dans les activités « productives » et dans les positions de « pouvoirs » comme par exemple la présence ou non d'enfants.

Approche des concepts

Le Genre

Le Genre est le concept sans doute le plus évident à prendre en compte dans notre travail, mais peut-être pas le plus facile. En effet, le système de rapport de genre est tellement diffus et tellement intégré dans notre société, dans nos manières de fonctionner et dans nos discours qu'il est difficile de le rendre visible partout et de manière complète.

Comme déjà expliqué dans la méthodologie, « *les systèmes de genre sont des ensembles des pratiques, des représentations, des normes et des valeurs sociales élaborées par la société à partir de la différence sexuelle homme/femmes* » (Charlier Sophie et Yépez del Castillo Isabel, Année académique 2018-2019).

De manière plus précise, il nous paraît important dans notre approche genrée de tenir compte de la ségrégation sexuelle verticale et sectorielle sur le marché de l'emploi, ainsi que du « partage inégal » du travail domestique de soin à autrui non rémunéré. Selon Christine Delphy *« C'est à la fois une des manifestations les plus flagrantes de l'inégalité entre les sexes »* (Delphy, 2003 p. 47) . Cette double ségrégation dans la sphère privée et dans la sphère professionnelle n'est que la conséquence logique de la division sexuelle du travail. *« la division du travail selon les sexes n'est pas non plus un apprentissage qui viendrait tardivement – elle est consubstantielle aux « qualités » et « traits » féminins ou masculins »*²⁰. L'autrice ajoute : *« Les femmes sont exploitées sur le marché du travail de deux façons complémentaires et non mutuellement exclusives, mais généralement successives au cours de leur vie: soit en étant exclues, soit en y étant incluses dans des conditions discriminatoires »*²¹.

L'économie sociale

Nous allons commencer par définir le concept d'économie sociale car c'est un élément central de notre réflexion. Selon Marthe Nyssen, Nous assistons à la reconnaissance d'un *« troisième secteur* (Defourny J., Develtere P., 1999) *se différenciant tant du secteur public que privé lucratif* » au niveau international. Le concept de tiers secteur peut être compris comme *« l'ensemble des initiatives privées émanant d'une dynamique collective, caractérisées par une finalité de services aux membres ou à la collectivité plutôt que de profit »* (Nyssen, 2004). Selon Sybille Mertens, *« le troisième secteur rassemble à la fois des organisations qui poursuivent l'intérêt de leurs membres (organisations d'intérêt mutuel) et des organisations qui offrent des services à une collectivité plus large (organisations d'intérêt général) »* (Mertens, 2007 p. 11). *« L'élément fondateur du concept d'économie sociale revient aux organisations d'intérêt mutuel et plus particulièrement aux sociétés coopératives »*²². Selon la définition du CWES, Conseil Wallon de l'Économie Sociale :

« L'économie sociale se compose d'activités économiques exercées par des sociétés, principalement coopératives, des mutualités et des associations dont l'éthique se traduit par les principes suivants :

²⁰ **Delphy Christine** Par où attaquer le "partage inégal" du "travail ménager" ? [Article] // Nouvelles Questions Féministes. - /3 2003. - Editions Antipodes. - Vol. 22. - p. 47 à 71. p.56

²¹ **Delphy Christine** Par où attaquer le "partage inégal" du "travail ménager" ?, op. cit., p.62

²² **Mertens Sybille** DEFINIR L'ECONOMIE SOCIALE [Section] // Les cahiers de la Chaire Cera. - [s.l.] : Chaire Cera - Entrepreneuriat en Management en Economie Sociale, 2007. - Vol. n°2. p.12

- *finalité de service aux membres ou à la collectivité plutôt que de profit,*
- *autonomie de gestion,*
- *processus de décision démocratique,*
- *primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus. »*

Mais clarifions également ce qu'est le secteur non marchand. Selon Sybille Mertens, « *le secteur non marchand rassemble les organisations animées d'une finalité non capitaliste et qui cherchent à valoriser leur production autrement que par la vente à un prix couvrant le coût de production.* » Dans le secteur non marchand on retrouve « *des organisations privées et publiques qui vérifient simultanément un critère de finalité et un critère d'origine des ressources* ». Le secteur non marchand ne correspond pas à l'économie sociale même si les deux notions se recouvrent de manière importante. Le secteur non marchand « *rassemble des organisations de la sphère publique* » et « *exclut les entités appartenant à l'économie sociale qui produisent des biens et services individuels et dont les ressources proviennent quasi-exclusivement de la vente sur le marché.* »²³

Le concept d'économie solidaire est souvent également mobilisé comme élément fondamental dans les coopératives éoliennes. C'est dans l'économie sociale que se situe l'économie solidaire mais avec une dimension supplémentaire, « *l'insistance est mise sur la réciprocité et l'engagement mutuel entre les personnes qui font naître l'initiative («impulsion réciprocitaire»)* » (Defourny, Jacques ; Nyssens, Marthe, 2011 p. 2)

L'entrepreneuriat social semble plutôt une forme d'hybridation entre deux mondes. L'entrepreneuriat social intègre « *la poursuite d'impacts sociaux, l'innovation sociale, la mobilisation de recettes marchandes ainsi que l'usage de méthodes managériales* ». Ce type d'entrepreneuriat développe les « *possibilités nouvelles de promouvoir en même temps des dynamiques entrepreneuriales et des finalités sociales.* »²⁴.

Comme l'exprime Sophie Charlier, « *à l'heure où l'on s'interroge sur le rôle de l'État, l'économie sociale semble en voie de se renouveler ; on parle du développement d'une nouvelle économie solidaire au Nord comme au Sud, qui découlerait des situations de crise politique et économique qui obligent à repenser les relations économiques et sociales.* » (Charlier, 2006 p. 107). C'est l'analyse du fonctionnement de l'économie de Karl Polanyi qui nous permet de

²³ Mertens Sybille (2007) DEFINIR L'ECONOMIE SOCIALE, op.cit., p. 24

²⁴ Defourny, Jacques ; Nyssens, Marthe La percée de l'entrepreneuriat social: clarifications conceptuelle [Article] // Juris associations. - avril 2011. - Vol. 2011, no 0436. - pp. 18-23. p.4

comprendre l'économie sociale. Il explique que « *ce n'est pas la propension au troc qui détermine le comportement social, mais la réciprocité* » (Polanyi, 1983 p. 80). Comme l'explique Sophie Charlier : « *K. Polanyi montre que l'hégémonie du marché n'a pas toujours été une réalité : il convient de la relativiser face aux autres formes d'échange qui ont existé (et existent toujours), comme, la redistribution, la réciprocité et le don.* »²⁵. Dans ce cadre d'analyse, l'économie non marchande est une forme dans laquelle le mécanisme essentiel à l'œuvre est la redistribution des biens et services. Dans cette logique d'analyse, « *l'économie solidaire est comme un espace intermédiaire entre le pôle étatique, le pôle capitaliste et le pôle relationnel* ». Elle est définie « *à partir de l'impulsion réciproitaire et dans un espace-temps qui articule le marché et la redistribution* »²⁶.

Revue de la littérature et statistiques

Répartition des femmes et des hommes entre le secteur privé et public

En Belgique, comme nous pouvons le voir sur la Figure 1 (voir en Annexe 2 - **Travailleurs selon le statut de l'emploi en 2019 en fonction du sexe** dans une classification en fonction du statut de l'emploi selon les chiffres de 2019 de Statbel (Office belge de statistique), les femmes sont minoritaires dans le secteur privé. Comme indépendantes, elles sont au nombre de 248 472 pour 501 447 hommes, soit 33% pour un total de 749 919 personnes. Comme salariées dans le secteur privé, elles sont 1 496.084 pour 1 837.842 hommes, soit 45% pour un total de 3 333 926 personnes. Au total pour tout le secteur privé, les femmes sont 1.744.556 pour 2 339 289, soit 42% pour un total de 4 083 845 personnes.

Ce n'est que dans le secteur public que les femmes sont majoritaires. Elles sont 593 008 pour 483 735 hommes, soit 55% pour un total de 1 076 743 personnes.

L'éolien est essentiellement englobé par le secteur privé même si certains acteurs de ce domaine font partie du secteur public (régulation, certification, agréation, politique du renouvelable, ...).

²⁵ **Charlier Sophie** L'économie solidaire au féminin : quel apport spécifique pour l'empoderamiento des femmes? Une étude de cas dans les Andes boliviennes : Thèse / Prom. : Yépez del Castillo, Isabel. - Louvain-la-Neuve : Université Catholique de Louvain, 2006. p.111

²⁶ **Charlier Sophie** L'économie solidaire au féminin : quel apport spécifique pour l'empoderamiento des femmes? Une étude de cas dans les Andes boliviennes, op. cit., p.118

Répartition des femmes et des hommes dans les secteurs primaires, secondaires, tertiaires et quaternaires

En Belgique, comme nous pouvons le voir sur le graphique de la Figure 2 (voir en Annexe 3 - Évolution des secteurs primaire, secondaire, tertiaire et quaternaire – femmes et hommes), l'évolution du marché du travail de ces 30 dernières années a vu une forte progression de l'emploi dans les secteurs tertiaires (secteur des services commerciaux) et le secteur quaternaire (non-marchand) surtout pour les femmes selon l'analyse de Statistics Belgium (Belgium). Les hommes se retrouvent le plus souvent dans le secteur tertiaire. Auparavant, les hommes travaillaient davantage dans le secteur secondaire (production) mais, depuis 1998, le secteur tertiaire a pris le dessus. L'emploi est en diminution dans le secteur secondaire, à savoir le secteur de la production. La part du secteur primaire (agriculture et pêche) est faible, tant pour les hommes que pour les femmes (Belgium). Le graphique nous permet aussi de constater que si les hommes et les femmes se retrouvent en nombre assez proche de l'égalité, un peu plus de 1 000 000 d'hommes pour environ 900 000 femmes, dans le secteur tertiaire, ce n'est pas du tout le cas dans le secteur quaternaire. En effet, dans ce secteur, les femmes se retrouvent deux fois plus nombreuses que les hommes. Nous pouvons constater que ce sont plus de 1 000 000 de femmes pour un peu plus de 500 000 hommes que nous trouvons dans ce secteur.

Le secteur non marchand est non seulement le secteur dans lequel nous retrouvons une majorité de femmes, mais c'est aussi dans l'emploi féminin total le secteur majoritaire. C'est également le secteur « autres services » du tableau qui a le coût de la main d'œuvre le plus faible. C'est dans ce secteur que les salaires sont les plus bas et c'est aussi dans ce secteur que les femmes sont largement majoritaires.

Répartition des activités non rémunérées entre les femmes et les hommes

Comme nous pouvons l'observer sur la Figure 3 voir en Annexe 4 – Graphique – Temps consacré aux différentes activités), l'OIT dans son enquête mondiale nous montre que le temps consacré quotidiennement aux activités de soin à autrui non rémunérées est de l'ordre de 2 fois plus important pour les femmes que les hommes dans les pays à revenus élevés. Il va jusqu'à être 6 fois plus élevé dans les pays arabes et est de l'ordre de 4 fois plus important dans les pays à revenu intermédiaire et à faible revenu. « *La journée moyenne des femmes (7 heures et 28 minutes) est supérieure à celle des hommes (6 heures et 44 minutes)* » (Bureau international du Travail, 2019 p. 37).

Taux d'emplois en fonction des enfants

Comme nous pouvons l'observer sur la Figure 4 (voir en Annexe 5 – Graphique – Taux d'emploi des femmes et des hommes avec et sans enfants de moins de 6 ans), l'OIT dans son enquête mondiale nous montre que le taux d'emploi chez les femmes est moins élevé lorsqu'elles ont à charge des enfants de moins de 6 ans. Au contraire, le taux d'emploi des hommes est plus élevé lorsqu'ils ont à charge des enfants de moins de 6 ans. De plus, cette pénalisation de la maternité *s'est accrue de 38,4 % entre 2005 et 2015* (Bureau international du Travail, 2019 p. 38). Le taux d'emploi des pères et des femmes sans jeunes enfants a progressé plus rapidement que celui de celles avec des enfants.

En Europe, comme nous pouvons le voir sur le graphique sur la Figure 5 (voir en Annexe 6 - Incidence de la parentalité sur l'emploi en 2015), *« l'incidence de la parentalité est reflétée par le taux d'emploi des femmes ayant des enfants de moins de six ans, qui est, en moyenne, dans l'Union européenne, inférieur de plus de 8 points de pourcentage à celui des femmes sans enfant »* (Commission européenne, 2017 p. 5).

Pour la Belgique, l'incidence de la parentalité est plus forte pour les hommes que pour les femmes. Le taux d'emploi des femmes ayant des enfants de moins de six ans n'est que très légèrement inférieur à celui des femmes sans enfants. Par contre, le taux d'emploi des hommes ayant des enfants de moins de six ans est nettement plus important de 12% en plus que celui des hommes sans enfants.

Répartition sectorielle des emplois féminins

Dans tous les secteurs

Comme nous pouvons le voir sur la Figure 6 (voir en Annexe 7 - Répartition sectorielle de l'emploi salarié dans les secteurs public et privé selon le sexe, en Wallonie, en 2015, part des femmes en %), les statistiques en Wallonie nous montrent une énorme majorité de femmes dans les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale (79,4%), de l'enseignement (70,7%), des activités financières et d'assurance (68,6%), des autres activités de services (64%) et des activités de services administratifs et de soutien (59,7%) (IWEPS, 2017). Par contre, nous observons une minorité de femmes dans les secteurs des industries extractives (7%), de la construction (7,1%), de la production et distribution d'eau, gestion déchets (14,4%), des transports et entreposage (15,3 %) et de l'industrie manufacturière (21,1%).

Plus spécifiquement au niveau de l'énergie, le graphique nous montre que les femmes représentent 24,4% dans la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur, ...

Dans tous les secteurs des énergies renouvelables

Au niveau mondial, une étude intitulée « renewable energy : a gender perspective » sur les femmes dans le secteur de l'énergie renouvelable réalisée par l'I.R.E.N.A. (International Renewable Energy Agency) nous apprend que ces dernières constituent 32% de la force de travail dans ce secteur. C'est substantiellement plus élevé que la proportion de 22% de femmes dans les industries du pétrole et du gaz (IRENA, 2019 p. 10). Cette proportion de 22% de femmes est assez similaire à ce que nous avons pour la Wallonie au niveau de l'énergie, le graphique nous montre que les femmes représentent 24,4% dans la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur, ... même si ces deux catégories ne recouvrent sans doute pas précisément les mêmes activités.

En y regardant de plus près, IRENA nous montre sur le graphique de la Figure 7 (voir en Annexe 8 - Proportion de femmes dans les emplois administratifs, STEM et non-STEM dans les énergies renouvelables), la répartition de cette force de travail féminine de 32% selon le type de travail (IRENA, 2019 p. 10). Les femmes sont majoritaires dans les activités administratives (45%) et sont minoritaires dans les « STEM jobs »²⁷ (28%). Elles sont 35% dans les autres emplois « Non-STEM »²⁸.

Dans le secteur de l'éolien

Au niveau mondial, l'I.R.E.N.A. a réalisé une étude intitulée « wind energy : a gender perspective » sur les femmes dans le secteur de l'éolien (IRENA, 2020 p. 20). Cette étude nous apprend que la proportion de femmes dans le secteur éolien n'est que de 21% soit substantiellement moins que dans le secteur plus global des énergies renouvelables où elle est de 32%. En dehors de l'indication d'une forte inégalité entre les sexes, il faut tout de même préciser que l'étude précédente sur l'ensemble des énergies renouvelables incluait également les applications hors réseau, en particulier dans les zones rurales. C'est un domaine où les femmes jouent un rôle majeur dans l'amélioration de l'accès à l'énergie et dans les applications productives locales de l'électricité. Les petites éoliennes sont présentes dans une niche, alors que la technologie éolienne est fortement axée sur un déploiement à des échelles toujours plus

²⁷ Les emplois liés aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie ou aux mathématiques

²⁸ Les emplois non liés aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie ou aux mathématiques

grandes, jouant tout au plus un rôle limité dans les efforts visant à élargir l'accès à l'énergie (IRENA, 2020 p. 19).

En y regardant de plus près, IRENA nous montre sur le graphique de la Figure 8 (voir en Annexe 9 - Proportion de femmes par type de poste dans le secteur de l'énergie éolienne et par région), la répartition de cette force de travail féminine de 21% selon le type de travail (IRENA, 2020 p. 20). Les femmes sont majoritaires dans les activités administratives (35%) et sont minoritaires dans les « STEM jobs » (14%). Elles sont 20% dans les autres emplois techniques « Non-STEM ». Tous ces chiffres sont substantiellement moins que dans le secteur plus global des énergies renouvelables. Mais la plus forte différence se situe dans les « STEM jobs » qui voient leur proportion de femmes 2 fois plus faible dans l'éolien que dans les énergies renouvelables globalement.

Dans le secteur éolien, la proportion de femmes cadres (mentionnées comme « management » sur le graphique) n'est que de 13% et cadres supérieures (mentionnées comme « senior management » sur le graphique, cette catégorie comprend, par exemple, propriétaire ou membre du conseil d'administration d'une organisation) que de 8%.

En regardant les chiffres plus spécifiques pour l'Europe et l'Amérique du nord sur le graphique de la Figure 9 (voir en Annexe 10 - Proportion de femmes dans le secteur de l'énergie éolienne par région), la proportion de femmes dans l'éolien est de 26%, ce qui est un peu plus que la moyenne mondiale.

Si l'on regarde la taille de l'entreprise sur le graphique de la Figure 10 (en Annexe 11 - Proportion de femmes dans le secteur de l'énergie par taille d'organisation), alors la proportion de femmes peut atteindre 34% dans les entreprises de moins de 20 personnes. Cette proportion descend également jusqu'à 11% pour les entreprises entre 501 et 1000 personnes.

Femmes dans l'entrepreneuriat

Selon Lisa Lombardi de l'Union wallonne des entreprises, en 2017, la Wallonie comptait 66.294 indépendantes à titre principal et 33.955 indépendantes à titre complémentaire, soit un total de 100.249 femmes indépendantes (chiffres de l'INASTI²⁹). Les indépendantes en Wallonie représentent 37,37% de la population totale des indépendants de la région (Lombardi, 2020) .

²⁹ L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants

Selon une étude de l'OCDE³⁰, en Belgique, la proportion d'entrepreneuses parmi les travailleuses n'est que de 9,3%, (OCDE, 2018 p. 8) comme nous pouvons le voir sur le graphique de la Figure 11 (voir en Annexe 12 - Entrepreneuriat en Belgique entre 2008 et 2017), Entre 2008 et 2017, le nombre de femmes entrepreneuses est resté aux alentours des 8%, soit environ deux fois moins que celui des hommes entrepreneurs, aux alentours des 16%.

Selon Aude d'Andria et Inès Gabarret, 3 idéaux-types d'entrepreneuses peuvent être retenus (d'Andria, et al., 2016/3-4). Le premier est l'entrepreneuriat par nécessité comme le confirme les statistiques de l'INASTI. Comme nous pouvons le voir sur le graphique de la Figure 12 (voir en Annexe 13 - Proportion de l'entrepreneuriat en phase de démarrage par nécessité 2013-2017), sur la période 2013-2017, un tiers des femmes entrepreneuses en Belgique, soit 33,8 %, ont créé leur entreprise en raison du manque de possibilités d'emploi, ce qui est supérieur à la moyenne nationale et nettement supérieur à la moyenne européenne correspondante (OCDE, 2018).

Comme nous pouvons le voir sur le graphique de la Figure 13 (voir en Annexe 14 - Proportion d'entrepreneur·e·s par type d'activité économique en 2017), en 2017, l'entrepreneuriat féminin n'échappe pas à la ségrégation sectorielle en Belgique. Les femmes entrepreneuses sont sur représentées dans les activités du travail social et de la santé humaine, ce qui est supérieur à la moyenne nationale et nettement supérieur à la moyenne européenne correspondante (OCDE, 2018). Les hommes entrepreneurs sont sur représentés dans la construction.

En France, une récente étude a montré que 2/3 des entrepreneuses qui ont répondu à l'enquête gagnent moins de 1.500 euros par mois, « *seuls 11% déclarent toucher plus de 3 000 euros par mois* » (FranceInfo, 2020). Il s'agit d'une étude sur un petit échantillon, soit 504 personnes et aucune indication n'est fournie sur le régime de travail ou le fait que les entrepreneuses soient indépendantes à titre principal ou complémentaire. Mais ces chiffres sont assez cohérents avec les revenus moyens des entrepreneur·e·s en Belgique du Tableau 1 (voir en Annexe 15 - Revenus moyens des entrepreneur·e·s en Belgique). En effet, un revenu brut d'environ 22 000 euros par an correspond à un revenu net pour une personne isolée d'environ 1 300 euros par mois selon l'outil de calcul des revenus nets pour les indépendants du service d'information pour les entrepreneurs de la Région de Bruxelles-Capitale (1819.brussels). L'INASTI nous renseigne un revenu brut moyen de 22 450,31 euros (INASTI, 2016) qui nous donnera un

³⁰ Organisation de coopération et de développement économiques

revenu mensuel net inférieur à 1 500 euros. Le salaire mensuel net de toutes/tous les entrepreneur·e·s, femmes et hommes, est inférieur à 1 500 euros.

L'INASTI reprend l'ensemble des entrepreneur·e·s qu'il soit à titre principal, complémentaire ou actifs après l'âge de la pension. En 2016, 70% des entrepreneur·e·s l'était à titre principal (INASTI, 2016).

L'INASTI ne nous donne pas de statistiques genrées en matière de revenu, mais nous pouvons tout de même supposer que la majorité des femmes se retrouveront surtout dans les secteurs des services et du commerce étant donné la ségrégation sectorielle que nous avons constatée à la lecture de la .

Comme pour les emplois salariés et selon les statistiques de l'OCDE, la répartition des femmes dans l'entrepreneuriat est fortement sectorialisée. Selon le baromètre de Digital Wallonia pour les startups numérique ou tech, seulement *une startup sur cinq compte au moins une fondatrice en Wallonie* (Digital Wallonia, 2018).

Selon l'étude de « Bouge ta Boite » en France, si les femmes entreprennent, c'est avant tout pour gagner en liberté (59%) ou réaliser un projet qui a du sens pour elles (51%). L'équilibre vie personnelle / vie professionnelle est également un élément pris en considération (47%), ce qui laisse sous-entendre que le salariat manque parfois de flexibilité par rapport à leurs besoins (Taffin, 2020).

Femmes dans des postes de direction

Au niveau mondial

Selon l'OIT (Organisation Internationale du Travail), la proportion de femmes dans des postes de direction et d'encadrement dans le monde entier a très peu évolué au cours des trente dernières années (Bureau international du Travail, 2019 p. 29). En ce qui concerne les pays d'Europe et d'Asie centrale, cette proportion stagne depuis 2009 (voir graphique sur la Figure 14 en Annexe 16 - Proportion de femmes aux postes de direction en d'encadrement, par région).

Par secteurs d'activités

Pour tous les secteurs

En Belgique, comme nous pouvons le voir sur le tableau sur la Figure 15 (en Annexe 17 - Proportion de femmes parmi les managers) et selon l'institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, la colonne « *Proportion de femmes toutes fonctions* » révèle clairement la présence d'une ségrégation horizontale sur le marché de l'emploi : les femmes travaillent dans

d'autres secteurs que les hommes. Les secteurs « santé humaine et action sociale » et « enseignement » sont les secteurs les plus féminisés : la proportion de femmes y est très élevée. Les secteurs « construction », « industrie » et « transports et entreposage » sont à prédominance masculine et comptent moins d'un quart de femmes. De plus, l'accès des femmes au management ne correspond pas à leur présence dans le secteur (De Wachter David, Valgaeren Elke, De Winter Tom, Koelet Suzana, Hendrickx Kim, De Biolley Inès, Reymenants Geraldine, Van Hove Hildegard, 2012). Il s'agit du plafond de verre ou ségrégation sexuelle verticale sur le marché de l'emploi. C'est dans les deux secteurs les plus féminisés (enseignement ainsi que santé humaine et action sociale) que l'écart est le plus important.

La moyenne globale pour toutes les fonctions est de 29,8% de femmes parmi les managers, c'est inférieur au chiffre de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale qui est de 34% pour 2012.

Le tableau de l'IEFH, même s'il donne un découpage sectoriel des proportions de femmes managers, ne donne pas de chiffres spécifiques pour le secteur de l'énergie. Le tableau ne nous indique pas non plus la proportion de femmes en fonction du niveau de management.

Pour l'éolien

Au niveau mondial, dans le secteur éolien, la proportion de femmes dans le management n'est que de 13% et dans le senior management que de 8% (voir graphique) (IRENA, 2020). Cette proportion de 13% de femmes dans le management est nettement plus faible que les 29,8% de femmes managers en Belgique selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ou les 34% de managers selon l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale.

Ces chiffres ne sont néanmoins pas étonnants étant donné la très faible proportion de femmes dans le secteur de l'énergie soit 22% au niveau mondial selon IRENA et 24,4% au niveau wallon selon l'IWEPS, dans celui des énergies renouvelables, soit 32% au niveau mondial selon IRENA et dans l'éolien 21% au niveau mondial selon IRENA.

Dirigeants en fonction des enfants

Comme nous pouvons l'observer sur le graphique de la Figure 16 (en Annexe 18 – Graphique – Proportion de dirigeants d'entreprise avec et sans enfants de moins de 6 ans par sexe), l'OIT dans son enquête mondiale nous montre que, comme pour le taux d'emploi chez les femmes qui est moins élevé avec enfants de moins de 6 ans, « les mères d'enfants âgés de 0 à 5 ans connaissent le plus faible taux de présence aux postes de direction (seulement 25,1% des dirigeants ayant des enfants de moins de 6 ans sont des femmes), par comparaison avec leurs homologues masculins (74,9% des dirigeants ayant des enfants de moins de 6 ans sont des

hommes), ainsi qu'avec les hommes et les femmes sans jeunes enfants (31,4% des dirigeants sans enfants de moins de 6 ans sont des femmes, 68,6% des hommes) (Bureau international du Travail, 2019 p. 41).

Femmes cadres par niveaux

Comme nous pouvons l'observer sur le graphique de la figure 17 de l'annexe 19, l'OIT dans son enquête mondiale nous montre « *une baisse significative de la présence des femmes cadres quand on grimpe dans la hiérarchie* » (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 30) que l'on appelle aussi phénomène du « tuyau percé » ou « leaky pipeline » par analogie au phénomène similaire dans les universités (Polkowska, 2013). En Europe et Asie centrale, la proportion de femmes dirigeantes était de 24,7% inférieure à celle des femmes responsables hiérarchiques, administratifs ou débutants.

Femmes cadres par niveau pour certains secteurs

Comme nous pouvons l'observer sur le graphique de la Figure 18 (en Annexe 20 – Graphique - Femmes cadres par niveaux et par secteurs d'activités), l'OIT dans son enquête mondiale (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 33) nous montre le phénomène du « tuyau percé » pour certains secteurs. C'est sans étonnement que nous voyons que c'est dans le secteur de la construction que le moins de femmes se trouvent à tous les niveaux d'encadrement.

Femmes cadres par domaine fonctionnel

Comme nous pouvons l'observer sur le graphique de la Figure 19 (voir Annexe 21 – Graphique - Femmes dans les domaines fonctionnels de l'encadrement par taille d'entreprise), l'OIT dans son enquête mondiale (p.37) explique :

« les trois premiers domaines fonctionnels dans lesquels se retrouvent les femmes cadres sont les ressources humaines (51,8%), la finance et l'administration (49,8%) et le marketing et les ventes (37,8%). » « Les grandes entreprises sont plus nombreuses (34,9%) que les entreprises de taille moyenne (27,7%) et les petites entreprises (25,2%) à employer des femmes dans tous les domaines d'encadrement supérieur. » (Bureau international du Travail, Mai 2019).

Conseil d'administration

Comme nous pouvons l'observer sur le graphique de la Figure 20 (en Annexe 22 - Proportion de femmes au conseil d'administration par taille d'entreprise) sans étonnement, l'OIT dans son enquête mondiale (p.44) constate que « *parmi les entreprises dotées d'un conseil*

d'administration, 29,5% répondent que leur conseil d'administration compte de 1 à 10% de femmes, suivies par 21,2% des entreprises déclarant avoir entre 11 et 29% de femmes dans leur conseil d'administration et 17,4% des entreprises entre 30 à 39% de femmes siégeant à leur conseil d'administration (Bureau international du Travail, Mai 2019).

Conseil d'administration par niveau

Selon l'EIGE (European Institute for Gender Equality), comme nous pouvons le voir sur la Figure 21 (en Annexe 23 - Proportion de femmes dirigeantes dans les entreprises cotées) (European Institute for Gender Equality, 2015 p. 36), le pourcentage de femmes a augmenté dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises européennes cotées. Néanmoins, lorsque l'on monte dans les niveaux, les femmes se raréfient.

Selon PLS³¹ (voir Figure 22 en Annexe 24 - Proportion de femmes dans les plus hauts organes décisionnels de l'Union Européenne) qui se base sur les chiffres de l'EIGE, « *dans les plus grandes entreprises européennes cotées, on retrouve un faible équilibre des genres au niveau des plus hauts organes décisionnels de l'UE* » (Pour La Solidarité, 2016).

Conseil d'administration par secteur

Comme nous pouvons l'observer sur la Figure 23 (en Annexe 25 – Graphique - Proportions d'entreprises en fonction du pourcentage de femmes dans leur conseil d'administration), l'OIT dans son enquête mondiale constate que « *les plus fortes proportions d'entreprises ayant moins de 10% de femmes dans leur conseil d'administration concernent les grandes entreprises (44,3%), ... et les entreprises de la construction (53,9%)* » (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 44).

Les femmes dirigeantes

Comme nous pouvons l'observer sur la Figure 24 (en Annexe 26 – Graphique - Sexe du PDG dans les entreprises) sans étonnement, l'OIT dans son enquête mondiale constate : « *les proportions les plus faibles d'entreprises ayant une femme comme PDG concernent les activités de fabrication (17,9%), l'information et la communication (16,4%) et la construction (15,6%)* » (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 41).

³¹ PLS : Pour La Solidarité

Les femmes dirigeantes dans les entreprises sociales

« *Les organismes de l'économie sociale sont principalement des micro, petites et moyennes entreprises* » (Pour La Solidarité, 2016). Elles emploient 6,5% de la population active de l'UE-27. Les organisations de l'économie sociale emploient de 9 % à 11,5 % de la population active dans des pays tels que la Suède, la Belgique, l'Italie, la France et les Pays-Bas, données tirées d'Eurostat, 2010 dans CIRIEC, 2012, *L'économie sociale dans l'Union européenne* (Campos José Luis Monzón, Avila Rafael Chaves, 2012) citées dans (Pour La Solidarité, 2016).

« *43 % des entreprises sociales sont dirigées par des femmes* ». Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que celui des entreprises classiques qui est de 3%. De plus, « *les entrepreneuses sociales sont plus susceptibles de se livrer aux pratiques de gestion participatives* » que les autres. Mais dans ce secteur, « *les femmes PDG gagnent 29 % de moins* » que les hommes.

Coût de la main d'œuvre dans le secteur privé

Le secteur de l'énergie

D'après Statbel, le coût de la main d'œuvre est plus élevé dans le secteur de l'énergie (Statbel, 2018) qui par ailleurs comprend peu de femmes et le moins élevé dans le secteur des « autres services » (voir Tableau 2 en Annexe 27 - Coût de la main-d'œuvre et heures travaillées par secteur).

Le secteur quaternaire

Ce sont les sections Nace³² qui sont utilisées dans le tableau et référencées de B. à S. Les « autres services » correspondent à P. Enseignement, Q. Santé humaine et action sociale, R. Arts, spectacles et activités récréatives, S. Autres activités et services. Ces « autres services » correspondent au secteur quaternaire (non-marchand) et sont ceux pour lesquels le coût de la main d'œuvre est le plus faible. Ce secteur quaternaire est aussi celui qui comprend le plus de femmes.

³² L'acronyme NACE désigne les différentes nomenclatures statistiques des activités économiques élaborées depuis 1970 dans l'Union européenne

Les femmes dans les études supérieures

Comme nous pouvons le voir sur le graphique de la Figure 25 (en Annexe 28 – Niveau de diplôme le plus élevé obtenu par la population wallonne, en fonction de l'âge et du sexe), les femmes sont majoritaires dans les diplômé·e·s de l'enseignement supérieur (Dujardin Claire, Mainguet Christine, 2018 p. 13). Elles sont 38% à avoir un diplôme de l'enseignement supérieur alors que les hommes sont 31%. Les femmes de plus de 60 ans restent moins diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes. La tendance s'inverse vers 60 ans. En dessous de 60 ans les femmes sont plus diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes. Pour les 25 à 29 ans, les femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur pour 45% et les hommes seulement pour 30%.

Les proportions de femmes en fonction des domaines d'études

Dans son rapport « Pourquoi les jeunes femmes boudent-elles les STIM ? », Dominique Lafontaine nous montre les proportions de femmes dans l'enseignement universitaire en fédération Wallonie Bruxelles. Le graphique de la Figure 26 (en Annexe 29 – Proportion de femmes dans l'enseignement universitaire), nous montre que dans la majorité des domaines, la proportion des femmes est nettement supérieure à 50 %. Les femmes sont toujours moins présentes dans le secteur des sciences, en particulier dans le domaine des sciences de l'ingénieur où elles ne sont que 20% (Lafontaine).

Dans l'enseignement supérieur non universitaire, nous voyons sur le graphique de la Figure 27 (en Annexe 30 - Proportion de femmes dans l'enseignement universitaire et supérieur non universitaire) que les femmes sont encore moins présentes dans les domaines techniques que dans les universités. Elles ne sont que 15,6% dans l'enseignement de type court et 9,4% dans l'enseignement de type long.

Au niveau mondial (voir Figure 28 en Annexe 31 – Pourcentages de femmes et d'hommes dans l'enseignement supérieur, par domaine d'études), on trouve 27% de femmes dans l'enseignement supérieur dans les domaines « engineering, manufacturing and construction » (Lafontaine).

Selon une étude d'Acerta, groupe spécialisé dans les services de ressources humaines, réalisée auprès de 70.000 travailleurs, la représentation des femmes dans les secteurs dits "lourds" ne fait que diminuer au fil des années (article « *Études supérieures : les femmes toujours minoritaires dans les filières scientifiques* » paru dans « Le Vif » du 08/03/17). En 2011, il y avait 5,1% de femmes dans les métiers du métal, en 2017 ce pourcentage chute à... 0,8%. Même constat dans l'électricité, même si la diminution est moins importante, de 4,8% de femmes y

travaillant à 4%. Si on prend l'ensemble des secteurs "masculins", on remarque des diminutions de la représentation féminine dans les trois régions : il y a 12% de femmes à Bruxelles (14% en 2011), 4% en Région wallonne (5% en 2011) et 10% en Région flamande (11% en 2011).

Place de l'éolien dans le participatif et les entreprises privées

Les organismes actifs dans le secteur éolien sont de différentes formes juridiques. La plupart des entreprises de ce secteur ne sont pas dans l'économie sociale. Pour les plus grosses entreprises qui sont actives dans le domaine éolien, nous trouvons des sociétés cotées en bourse avec des milliers, voire des centaines de milliers d'employés. Ce sont souvent des sociétés historiques actives dans l'énergie qui se sont transformées et ont changé de nom au cours du temps en fonction des regroupements, développements, rachats, etc. Leurs activités se sont diversifiées vers les énergies renouvelables dont l'éolien vu le faible coût de production de celui-ci. En effet, le coût de production de l'énergie est deux fois plus élevé pour les panneaux photovoltaïques que pour les éoliennes terrestres.

Les projets d'éoliennes citoyennes sont une forme d'économie sociale et participative qui sont développés par des coopératives citoyennes. Selon l'APERe³³ « *La nature participative d'une éolienne sous-entend que celle-ci est la propriété du citoyen d'une manière directe (via une coopérative d'énergie renouvelable) ou indirecte (via la commune)* » (Warnier, 2016 p. 19).

Dans les coopératives citoyennes d'énergie renouvelable, « *les membres cherchent à se garantir un accès à une énergie de meilleure qualité et à meilleur prix pour eux-mêmes, mais une telle production comporte également en elle-même une contribution au développement durable, qui constitue clairement un défi sociétal.* » (Defourny, Jacques ; Nyssens, Marthe, 2017 p. 12).

La figure (voir Figure 29 en Annexe 32 - Puissance installée totale du parc éolien wallon) compare la puissance installée totale du parc éolien wallon et la part de celle-ci qui est de nature participative de 1998 à 2015³⁴.

L'éolien participatif ne représente qu'une très faible part de l'éolien en Wallonie selon l'APERe, 91,06% de la puissance installée sont exploitées par des entreprises privées (voir Figure 30 en Annexe 33 - L'éolien participatif en Wallonie).

³³ APERe: Association pour la Promotion des Énergies RENouvelables

³⁴ **Warnier Hélène** Les coopératives éoliennes: idéal coopératif et réalité industrielle. - Louvain-la-Neuve : Louvain School of Management, Université catholique de Louvain, 2016. - Prom. : Bréchet, Thierry. p.19

A part des statistiques genrées sur les emplois dans le secteur non marchand en Belgique et sur les dirigeantes dans l'économie sociale au niveau européen, nous n'avons pas de données genrées spécifiques sur la place des femmes dans l'éolien participatif.

Conclusions

Les chiffres examinés permettent de prendre conscience du peu de femmes qui arrivent actuellement à prendre leur place à des postes de « pouvoirs » que ce soit dans le cœur de métier ou à des niveaux élevés dans un secteur stratégique comme celui de l'énergie renouvelable éolienne.

Le fait que les femmes ont une place à prendre comme actrice de changement dans la société n'est plus à ignorer.

Se passer de telles actrices alors que les femmes sont particulièrement à l'écoute des problèmes environnementaux n'est pas raisonnable.

Étant donné le nombre nettement plus important de femmes y compris à des postes de direction dans l'économie sociale et le fait que « *les entrepreneuses sociales sont plus susceptibles de se livrer aux pratiques de gestion participatives* » que les autres (Pour La Solidarité, 2016), il est fort probable qu'il y ait plus de femmes dans l'éolien participatif que dans le reste du secteur sans que nous ayons des statistiques sur cette question.

Entretiens – Analyse des résultats

Introduction

L'analyse des résultats est menée sur base d'une grille d'analyse dans un but d'objectivation, notamment de la comparaison des situations des 5 répondantes.

Constitution de la grille d'analyse

La grille d'analyse des entretiens est constituée d'abord sur base des éléments qui composent le questionnaire semi-structuré. En effet, la conception de ce questionnaire avait déjà pour objectif l'analyse.

La première partie théorique de notre mémoire nous a permis de pointer les éléments importants à considérer dans notre analyse (voir point suivant). La grille d'analyse est également et finalement complétée par quelques éléments qui s'inspirent des niveaux et dimensions du processus de la prise d'« empowerment » (voir Annexe 34 - Niveaux et dimensions du processus de la prise d'« empowerment »).

Notre grille d'analyse est la suivante :

Tranche d'âge

Poste

- Poste dans le primaire, secondaire, tertiaire ou quaternaire
- Domaine fonctionnel du poste
- Poste d'encadrement ou de direction

Diplôme, niveau, STEM ou non

Profil de l'organisme

Proportion de femmes dans l'organisme

Femmes entrepreneuses

Membre du conseil d'administration et niveau dans celui-ci

Motivation environnementale et sociale

Evolution du poste

Difficultés dans l'équilibre Vie professionnelle/Vie privée et soutiens

Sexisme dans l'organisme

Position de pouvoir actuelle ou passée dans un autre sphère que le milieu professionnel

La conscientisation des rapports sociaux de pouvoir entre les sexes

La participation

Le contrôle

Les capacités techniques, aptitudes et compétences techniques et pratiques (savoir)

La capacité de développer une conscience critique (savoir critique) en terme de genre

La capacité d'influence, de changement, de se positionner à l'égard de ses relations proches (savoir-faire)

La capacité de conscience critique collective

La capacité d'influence, de changement au niveau de l'organisme

Impact que la répondante a sur le développement de l'organisme

Le rêve au niveau individuel ou collectif

Explication de la grille d'analyse

Afin de constituer cette grille d'analyse de la manière la plus efficace possible, nous en avons examiné chaque élément et son intérêt à y être repris.

Tranche d'âge

L'âge est un élément souvent relevé en ce qui concerne le contexte sociodémographique dans les enquêtes. Dans cette recherche féministe, l'âge sera un facteur d'inégalité supplémentaire. Les femmes sont nettement moins écoutées et prises au sérieux que les hommes dans le milieu professionnel (Grésy, 2017) surtout dans les secteurs à majorité masculine ou dans des professions à connotation masculine, et cela d'autant plus pour les jeunes femmes. Les femmes âgées sont, elles aussi, assez généralement discriminées, même si les raisons en sont parfois différentes. Les femmes sont critiquées en fonction du rôle que le système patriarcal attend qu'elles jouent. Les jeunes femmes sont plus victimes de sexisme et de harcèlement sexuel au travail ; etc.

Diplôme, niveau, STEM ou non

Le niveau du diplôme définit généralement le type de poste auquel une personne peut avoir accès. Même si pour un même niveau de poste, les hommes sont généralement moins diplômés que les femmes (Bureau international du Travail, 2019). Dans les secteurs de l'énergie, des énergies renouvelables et de l'éolien, ce sont les diplômés dans les STEM qui sont ceux requis pour le cœur de métier. Pour les niveaux d'encadrement les plus élevés, ce sont surtout des diplômés universitaires dans les STEM, majoritairement des ingénieurs qui occupent les postes.

Poste

Poste dans le public ou le privé

Toutes nos répondantes travaillent dans le secteur privé. L'élément ne sera pas retenu dans notre grille d'analyse, même si des actrices importantes dans le domaine des énergies renouvelables éoliennes travaillent aussi dans le secteur public. Ajoutons également que les pouvoirs publics ont un rôle essentiel dans la promotion du développement des énergies renouvelables.

Poste dans le primaire, secondaire, tertiaire ou quaternaire

Comme les femmes sont majoritaires dans le non-marchand (quaternaire) et que c'est un secteur moins rémunéré (voir la section : Répartition des femmes et des hommes dans les secteurs primaires, secondaires, tertiaires et quaternaires), c'est un élément intéressant à analyser.

Domaine fonctionnel du poste

Comme on retrouve généralement les femmes dans des postes de support, avec moins de pouvoir de décision sur les activités de l'organisme, le domaine fonctionnel du poste est un indicateur important.

Poste d'encadrement ou de direction

Étant donné que plus les niveaux de pouvoir dans un organisme sont élevés moins les femmes sont présentes (Bureau international du Travail, Mai 2019 p. 33), le fait que le poste soit de direction ou non est un éléments intéressant pour notre analyse.

Profil de l'organisme

Le profil de l'organisme et en particulier s'il fait partie de l'économie sociale, voire participative est important pour notre analyse. En effet, notre question de recherche porte sur le nombre potentiellement supérieur de femmes dans le secteur éolien de l'économie sociale et/ou participative.

Proportion de femmes dans l'organisme

Lors des entretiens nous avons récolté les informations concernant la proportion de femmes dans l'organisme. En plus et dans la mesure du possible, nous avons recueilli leur fonction et leur niveau de pouvoir (Silvera, 2010).

Femmes entrepreneuses

Derrière la question de savoir si la répondante est entrepreneuse, se trouve surtout la question de sa possibilité d'avoir un rôle créateur ou co-créateur de l'entreprise ou dans l'entreprise.

Membre du conseil d'administration et niveau dans celui-ci

Faire partie du conseil d'administration d'un organisme est un poste de pouvoir. Selon l'EIGE³⁵ (comme vu dans la section « Les femmes dirigeantes »), le pourcentage de femmes a augmenté dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises européennes cotées. Néanmoins, lorsque l'on monte dans les niveaux, les femmes se raréfient.

Les femmes atteignent encore moins ce niveau de pouvoir que les postes d'employé·e·s d'encadrement. L'imposition de quota en Belgique dans la loi du 28 juillet 2011 qui oblige les entreprises publiques et les sociétés cotées en bourse de réserver un tiers des sièges de leurs conseils d'administration aux femmes n'est certainement pas étranger à l'augmentation de la proportion de ces dernières.

Motivation environnementale et sociale

Comme dans les secteurs des énergies renouvelables et dans l'économie sociale, de nombreux·e·s employé·e·s sont très motivé·e·s par le sens de leur travail pour l'évolution de la société, la motivation par ces aspects est un élément très important pour notre analyse. De plus,

³⁵ EIGE : European Institute for Gender Equality

comme déjà vu précédemment, les femmes semblent particulièrement sensibles aux aspects environnementaux et à l'économie sociale (Zainulbhai, 2015).

Évolution du poste

Parmi les personnes de 25 à 64 ans, les femmes sont majoritaires dans les diplômé·e·s des études supérieures, 38%, pour 31% pour les hommes (Dujardin Claire, Mainguet Christine, 2018 p. 13), leur évolution de carrière devrait naturellement en être facilitée. Cet élément est intéressant pour notre analyse.

Équilibre vie professionnelle-vie privée

Un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est essentiel (Silvera, 2010) pour qu'une femme puisse prendre une place importante dans des activités « productives ». C'est pourquoi nous souhaitons analyser la présence d'enfants et/ou d'autres charges de famille ainsi que le niveau de soutien de l'éventuel·le partenaire.

Sexisme dans l'organisme

Selon Brigitte Grésy, « *le sexisme représente une menace pour les femmes ; il les pénalise en les marginalisant et en les dévalorisant dans le monde du travail* » (Grésy, 2017 p. 27). Selon cette autrice, c'est le sexisme qui explique « *que perdure l'absence de mixité dans le monde du travail* »³⁶. C'est pourquoi nous devons logiquement analyser la difficulté de prise de place des femmes en regard du niveau de sexisme.

Position de pouvoir actuelle et/ou passée dans une autre sphère que le milieu professionnel

La possibilité de prendre une place et la prise de place en elle-même dans un secteur d'activités « productives » historiquement masculin est un marqueur du pouvoir effectif qu'une femme peut avoir ou développer dans différentes sphères comme son milieu familial, son quartier, son milieu professionnel et la société dans son ensemble. C'est le pouvoir qu'elle a déjà acquis d'une autre manière (position sociale propre ou de sa famille, études, réseaux, ...) qui va favoriser la prise de place d'une femme dans un secteur professionnel surtout s'il est à majorité masculine. Et inversement, une place professionnelle importante va favoriser le pouvoir d'une femme tant dans son milieu de travail que dans les autres sphères. C'est pourquoi cet élément est important à analyser.

³⁶ Grésy Brigitte Le sexisme au travail, fin de la loi du silence ? [Livre]. - Paris : Belin, 2017. p.28

Conscientisation des rapports sociaux de pouvoir entre les sexes

La conscientisation de la différence entre dissimilitudes sexuelles et rôles définis selon le genre est un élément très important pour que les femmes qui ont des positions de pouvoir puissent agir dans la transformation des rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes. C'est pourquoi nous intégrons cet élément à notre grille d'analyse.

La participation

Le niveau de participation des femmes par rapport à celui des hommes aux processus de décision, à la planification, à la gestion et à l'évaluation est essentiel. C'est ce niveau de participation des femmes qui va leur permettre de modeler le monde de demain. Cette participation sera analysée dans nos entretiens à partir de la fonction de la répondante et du fonctionnement de l'organisme en tenant compte de son histoire.

Contrôle

Le contrôle (égal à celui des hommes) sur les facteurs de production, et la distribution des bénéfices est essentielle. Ce contrôle sera analysé dans nos entretiens à partir d'un éventuel rôle joué dans un organe de décision comme le Conseil d'Administration, le comité de direction et/ou l'assemblée générale.

Capacité d'influence, de changement au niveau de l'organisme

La capacité d'influence, de changement, au niveau de l'organisme est également un élément important à analyser.

Impact que la répondante a sur le développement de l'organisme

L'impact que la répondante a sur le développement de l'organisme ou des énergies renouvelables éoliennes est un élément important à analyser. Elle est également en lien avec le niveau hiérarchique et les positions de pouvoir y compris dans les autres sphères.

Analyse de l'entretien avec Mnémosyne

La personne se situe dans la tranche d'âge 55-60 ans.

Sa fonction est « chargée de mission » mais en gestion administrative et financière, c'est-à-dire une fonction de support. Le domaine fonctionnel du poste est la gestion administrative et financière.

Le poste de Mnémosyne est dans le privé, mais dans le quaternaire (le non-marchand) soit dans l'économie sociale et même assez proche de l'économie participative. Le poste n'est pas directement lié à l'économie participative parce que, si la coopérative de départ a réalisé des

projets participatifs d'éoliennes citoyennes (éolienne des enfants, ...), elle n'était pas elle-même une coopérative citoyenne.

Mnémosyne a une formation de base de biologiste soit un diplôme universitaire. C'est une formation dans les STEM et une formation de base dans les sciences.

L'organisme dans lequel elle travaille est assez particulier car il s'agit d'une ASBL à vocation pédagogique, adossée à une société industrielle à finalité sociale. Au moment de la création, il s'agissait d'une seule entité qui a développé des activités d'animation, formation, sensibilisation dans la suite de son activité industrielle de réalisation de projets éoliens participatifs. Par la suite les deux fonctions de l'entreprise ont été séparées en deux entités.

Sur les 4 employés, nous trouvons 3 femmes. Ceci est relativement cohérent dans un organisme qui réalise des animations, formations.

L'entreprise de base, une société coopérative, a été créée en 2001 principalement par un homme ingénieur. Les membres étaient majoritairement masculins et avec 25% de femmes dans les membres fondateurs de base. Pour l'ASBL à vocation pédagogique, on retrouve dans le CA 3 des 4 membres fondateurs de base de la société coopérative dont une femme, soit 33%.

Mnémosyne n'est pas entrepreneuse et n'a pas de fonction d'encadrement car il s'agit d'une structure horizontale. Néanmoins, l'autre personne chargée de projet, un coordinateur pédagogique qui a donc une fonction directement dans le cœur de métier de l'ASBL à vocation pédagogique, fait partie du conseil d'administration. C'est une fonction hiérarchiquement plus élevée.

Mnémosyne est motivée par l'environnement.

La position de Mnémosyne n'a pas changé depuis 14 ans, ce qui est assez logique dans une petite structure.

La répondante est mariée et n'a pas d'enfant. Elle s'occupe de ses parents. Elle n'a pas exprimé explicitement le niveau de soutien reçu de son mari.

Selon la répondante, il n'y aurait pas, ou quasi pas, de sexisme dans l'organisme. Mais, j'ai reçu un message vocal de la part de l'ingénieur (homme) à la base du projet, me disant qu'ils avaient bien une « *charmante* » dame chez eux. Ce type de propos est ce que l'on peut qualifier de sexisme « bienveillant ». Selon Brigitte Grésy, « *sous forme de louanges affichées, le sexisme dit bienveillant sape les talents des femmes en leur attribuant des qualités dites féminines* » (p.24) (Grésy, 2017). Ce type de sexisme est tellement intégré dans la culture

patriarcale de notre société qu'il passe la plupart du temps complètement inaperçu, c'est ce qu'on appelle le « *Gender Blind*³⁷ ».

En termes de position de pouvoir dans une autre sphère, la répondante a obtenu un mandat politique d'échevine en matière sociale, enfance, petite enfance, enseignement, etc.

En ce qui concerne la conscientisation de la différence entre dissimilarités sexuelles et rôles définis selon le genre, la répondante explique qu'il y a parfois des problèmes de genre avec les titres de stage. Un stage sur l'alimentation durable intitulé « Petite popote » n'a attiré que 1 garçon sur 10 participant·e·s. Une conscience du genre existe bien chez cette répondante. Cette conscience de la répondante par rapport aux problèmes de genre concerne des personnes extérieures à l'organisme. La conscientisation des rapports sociaux de pouvoirs entre les femmes et les hommes à l'œuvre dans l'organisme ne semble pas présent. Dans un organisme de petite taille et avec des objectifs de développement environnementaux, les signes marquant les rapports sociaux de pouvoir entre les femmes et les hommes sont vraisemblablement assez faibles et peu visibles. De ce fait, la conscience de ces rapports de pouvoirs est encore plus faible au niveau de l'organisme.

Par rapport au niveau de participation des femmes par rapport à celui des hommes aux processus de décision, à la planification, à la gestion et à l'évaluation, il est ici beaucoup plus faible. La répondante ne fait pas partie du conseil d'administration et elle a une fonction de support. La proportion de femmes dans le conseil d'administration n'est que de 33%. L'explication en est que les personnes à la base du conseil d'administration de ASBL à vocation pédagogique sont aussi celles qui étaient à la base de la société coopérative. Dans ce secteur de l'énergie renouvelable éolienne, les principaux acteurs sont des hommes avec une formation d'ingénieur, ou au moins dans les STEM (IRENA, 2020).

Le contrôle sur les facteurs de production, et la distribution des bénéfices n'est pas égal à celui des hommes. En effet, la répondante ne fait pas partie du conseil d'administration. Et comme dit précédemment, la proportion de femmes dans le conseil d'administration n'est que de 33%.

Les capacités techniques, aptitudes et compétences techniques et pratiques (savoir) sont en lien avec le diplôme obtenu et le poste occupé. La répondante a un diplôme dans le domaine des sciences et un poste avec une fonction de support. Le savoir scientifique est bien présent, mais

³⁷ « *Gender Blind* » : aveugles aux différences de genre selon IEFH (Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes)

pas le savoir technique spécifique au domaine de l'énergie renouvelable éolienne. Une fonction dans le support n'a pas pu permettre de développer des capacités techniques spécifiques à ce domaine par l'expérience dans le poste.

Le savoir critique est partiellement présent en ce qui concerne la prise de conscience du genre comme nous l'avons observé ici plus haut. Le savoir critique est encore plus présent en ce qui concerne la prise de conscience de la surexploitation des ressources de la nature.

La position de la répondante dans le secteur des énergies renouvelables éoliennes ne semble pas avoir amené des changements dans la distribution des tâches familiales.

Par contre la position de la répondante surtout comme échevine a forcément changé ses relations avec sa famille et son voisinage

La conscience critique collective de genre n'est pas fort développée dans l'organisme de la répondante. Mais la conscience critique collective en ce qui concerne les enjeux environnementaux est bien présente.

Dans une aussi petite structure, la répondante a une certaine capacité d'influence, de changement au niveau de l'organisme et un impact sur le développement. Néanmoins, sans être membre du conseil d'administration, cette capacité d'influence et cet impact restent limités.

Analyse de l'entretien avec Phoebé

La personne se situe dans la tranche d'âge 55-60 ans.

Sa fonction est « membre de l'ASBL », ancienne présidente. Il s'agit d'une fonction non rémunérée complémentaire à sa profession de base. Mais dans cette association, tous les membres sont des bénévoles et l'organigramme est plat.

Le poste de Phoebé est dans le privé, mais dans le quaternaire (le non-marchand) soit dans l'économie sociale et également dans l'économie participative. L'association a réalisé des projets participatifs d'éoliennes citoyennes, mais elle n'était pas elle-même une coopérative citoyenne.

Phoebé a une formation de base dans un domaine médical avec un diplôme universitaire. Ce n'est pas une formation dans les STEM.

L'organisme dans lequel elle travaille est une ASBL qui existe depuis 2008. 6 personnes en sont à la base avec 2 femmes, soit 33%. Actuellement, il y a 6 personnes dans le CA, mais aucune femme. La place des femmes y est assez limitée car « *ce sont souvent des hommes ingénieurs qui sont à la base de projet éolien de ce type* » selon la répondante.

Phoebé est entrepreneuse dans sa profession principale qu'elle a pu limiter (à 4/5) « *pour donner à la société du temps de bénévolat* ». Elle n'a pas de fonction d'encadrement car il s'agit d'une structure assez horizontale. Elle a été présidente au début car personne ne voulait assumer ce rôle.

Phoebé est motivée d'abord par une ASBL et l'environnement plus globalement que juste les énergies renouvelables. Elle a également une motivation pour un éolien avec participation citoyenne.

La position de Phoebé a changé depuis 12 ans. Elle était présidente au début, puis administratrice et ensuite simple membre de l'association.

La répondante est mariée et a 2 enfants. Elle a eu peu de soutien de son mari pour les tâches ménagères, mais a eu « son soutien » financier car cela lui a permis de prendre un 4/5 temps dans sa profession principale comme indépendante. La conciliation était difficile avec 2 enfants aux études secondaires pendant la période avec beaucoup d'activités pour l'ASBL. Maintenant il s'agit de concilier avec les 4 petits enfants aussi en consacrant 2 jours par semaine pour les garder. Elle a exprimé un niveau de soutien reçu de son mari assez faible, quasi inexistant avec « *un mari qui a accepté de rentrer plus tôt, à 18h, 2 fois par semaine* » parce qu'elle était malade.

Selon la répondante, il n'y aurait pas ou quasi pas de sexisme dans l'organisme. Néanmoins, cela est déjà arrivé de la part de gens qui ont des terres ou d'élus locaux. Elle a subi des agressions verbales régulières au conseil communal. « *Si tu n'as pas l'envergure, il ne faut pas le faire* » de la part d'un échevin. Elle est rentrée en pleurs du conseil communal.

Le sexisme familial s'exprime aussi : « *Mes enfants ne me voyaient pas travailler car je travaillais à la maison* ». C'est une invisibilisation très claire du rôle des femmes.

En terme de position de pouvoir dans une autre sphère, la répondante a eu un mandat politique. Elle était anciennement conseillère communale avant d'être présidente de l'ASBL.

En ce qui concerne la conscientisation de la différence entre dissimilitudes sexuelles et rôles définis selon le genre, la répondante explique « *Mes enfants ne me voyaient pas travailler car je travaillais à la maison..* ». Une conscience du genre existe bien chez cette répondante mais concernant des personnes extérieures à l'organisme comme la sphère familiale et les partenaires de projets issus du monde politique. La conscientisation des rapports sociaux de pouvoirs entre les femmes et les hommes à l'œuvre dans l'organisme ne semble pas présent. Comme pour Mnemosyne, dans un organisme de petite taille et avec des objectifs de développement environnementaux, les signes marquant les rapports sociaux de pouvoir entre les femmes et les

hommes sont vraisemblablement assez faibles et peu visibles. De ce fait, la conscience de ces rapports de pouvoirs est encore plus faible au niveau de l'organisme.

Par rapport au niveau de participation des femmes par rapport à celui des hommes aux processus de décision, à la planification, à la gestion et à l'évaluation, il est ici quasi inexistant. La répondante ne fait plus partie du conseil d'administration. La proportion de femmes dans le conseil d'administration est aujourd'hui nulle. Dans ce secteur de l'énergie renouvelable éolienne, les principaux acteurs sont des hommes avec une formation d'ingénieur, ou au moins dans les STEM (IRENA, 2020).

Le contrôle sur les facteurs de production, et la distribution des bénéfices n'est pas égal à celui des hommes. En effet, la répondante ne fait plus partie du conseil d'administration. Et comme dit précédemment, la proportion de femmes dans le conseil d'administration est nulle aujourd'hui.

Les capacités techniques, aptitudes et compétences techniques et pratiques (savoir) sont en lien avec le diplôme obtenu et le poste occupé. La répondante a un diplôme dans le domaine des sciences médicales et un poste au départ plutôt organisationnel comme présidente. Le savoir scientifique est bien présent, mais pas le savoir technique spécifique au domaine de l'énergie renouvelable éolienne.

Le savoir critique est partiellement présent en ce qui concerne la prise de conscience du genre comme nous l'avons observé ici plus haut. Le savoir critique est encore plus présent en ce qui concerne la prise de conscience de la surexploitation des ressources de la nature.

La position de la répondante dans le secteur des énergies renouvelables éoliennes ne semble pas avoir amené des changements dans la distribution des tâches familiales. Nous pouvons noter une très légère amélioration dans le soutien assez faible, quasi inexistant reçu de son mari « *qui a accepté de rentrer plus tôt, à 18h, 2 fois par semaine* » parce qu'elle était malade sans qu'il y ait une réelle redistribution des tâches familiales.

Par contre la position de la répondante surtout comme conseillère communale a forcément changé ses relations avec sa famille et son voisinage.

La conscience critique collective de genre n'est pas fort développée dans l'organisme de la répondante. Mais la conscience critique collective en ce qui concerne les enjeux environnementaux est bien présente.

Dans une aussi petite structure, la répondante a une certaine capacité d'influence, de changement au niveau de l'organisme et un impact sur le développement. Néanmoins, en

n'étant plus membre du conseil d'administration, cette capacité d'influence et cet impact sont devenus plus limités.

Analyse de l'entretien avec Rhéa

La personne se situe dans la tranche d'âge 25-30 ans.

Sa fonction est chargée de projet éolien. Le domaine fonctionnel du poste est recherche et développement de projet éolien, il se situe dans le cœur de métier. Mais dans cette association, tous les employé·e·s sont des chargés de projet éoliens et l'organigramme est plat. Le poste de Rhéa est dans le privé, dans le secteur secondaire.

Rhéa a une formation de base dans une école de commerce et de création d'entreprise idéal pour démarrer une start up dans l'éolien. Ce n'est pas une formation dans les STEM.

L'organisme dans lequel elle travaille est une SPRL existant depuis 4 ans. Deux sociétés en sont à la base avec deux administrateurs hommes et deux employé·e·s dont une femme. Dans les employé·e·s, Nous trouvons 50% de femmes et aucune dans le CA. Soit 25% de femmes lors de la création. Actuellement, un administrateur homme gère trois employé·e·s dont une femme. Toujours pas de femme dans le CA et 33% de femmes dans les employé·e·s. Soit toujours 25% de femmes et pas aux postes les plus élevés.

La place des femmes s'avère assez limitée car les acteurs de l'éolien sont généralement des hommes. Les fabricants d'éoliennes sont composés presque exclusivement d'hommes. Au niveau bureau d'études, il faut être agréé pour l'éolien, et il y a peu de femmes (2 citées).

Rhéa n'est pas entrepreneuse. Elle n'a pas de fonction d'encadrement, ce qui est logique avec un organigramme plat où tous les employé·e·s sont sur le même niveau. Par contre, ce type de poste laisse une grande autonomie de gestion du travail propre. La répondante ne fait pas partie du conseil d'administration.

Rhéa est motivée par les énergies renouvelables.

La position de Rhéa n'a pas changé depuis la création de l'entreprise, soit 4 ans.

Rhéa a un homme dans sa vie mais elle ne vit pas avec lui et n'a pas d'enfants. Son copain cuisine, lessive et repasse. La conciliation vie professionnelle/vie privée ne pose pas de problème.

Au niveau de la place des femmes, Rhéa pense que : « *la légitimité est plus dure au niveau technique pour une femme* ». Heureusement qu' « *une femme m'a appris le métier éolien* ». Au niveau des difficultés rencontrées en tant que femmes, « *j'ai eu des problèmes de confiance* ».

« Parce que j'étais jeune, on ne me faisait pas facilement confiance et au niveau des responsabilités, ce serait difficile de faire la même chose dans une grosse boîte ».

« On va me challenger pour y aller. Pour moi, c'est un challenge ». Le fait de la challenger est une façon gentille de remettre en doute ses capacités, c'est du sexisme bienveillant.

La répondante explique : *« J'ai de bons rapports avec les fermiers et les bourgmestres. Ils sont souvent paternalistes ».* Le paternalisme est également une forme de sexisme bienveillant. En ce qui concerne le sexisme, la répondante cite : Une fois, c'est un homme qui m'a défendue en disant : *« ne la regardez pas comme ça ».* *« Il y avait plus de sexisme lors de mon précédent boulot. Il y a toujours du sexisme latent. On n'est pas légitime, on doit toujours en faire plus en tant que femme. Lors de mon précédent boulot, j'avais senti le poids du sexisme. « Tu en as pris une jolie ? », « Est-ce qu'elle est secrétaire ? » « Le pouvoir lors de mon précédent boulot est aux mains des hommes qui occupent des fonctions techniques. Il y a plus de sexisme en Belgique, j'avais peur après mon précédent boulot. » « Dans un autre pays d'Europe, dans une entreprise de plus de 30 salarié·e·s, je portais des tenues sexy et je n'ai pas été malmenée. »*

Le sexisme est bien présent et la répondante en est assez bien consciente.

En terme de position de pouvoir dans une autre sphère, la répondante n'en a pas. Elle a toutefois des parents bien placés au niveau professionnel qui l'ont soutenue.

En ce qui concerne la conscientisation de la différence entre dissimilitudes sexuelles et rôles définis selon le genre, la répondante est bien consciente de devoir s'affirmer pour prendre sa place. Une conscience du genre existe bien chez cette répondante concernant des personnes extérieures à l'organisme que ce soit chez des employeur·e·s précédent·e·s ou des partenaires de projet éolien (agriculteurs, élus, ...). La conscientisation des rapports sociaux de pouvoirs entre les femmes et les hommes à l'œuvre dans l'organisme ne semble pas présent. Dans un organisme de petite taille et avec des objectifs de développement environnementaux, les signes marquant les rapports sociaux de pouvoir entre les femmes et les hommes sont vraisemblablement assez faibles et peu visibles. De ce fait, la conscience de ces rapports de pouvoirs est encore plus faible au niveau de l'organisme.

Par rapport au niveau de participation des femmes par rapport à celui des hommes aux processus de décision, à la planification, à la gestion et à l'évaluation, il est ici à un bon niveau car un·e chargé·e de projet éolien sur 3 est une femme et la structure favorise l'autonomie dans le travail. La répondante ne fait pas partie du conseil d'administration qui ne comprend pas de femmes. Comme dans le secteur de l'énergie renouvelable éolienne, les principaux acteurs sont des

hommes avec une formation d'ingénieur, ou au moins dans les STEM (IRENA, 2020), une femme qui travaille comme chargée de projet éolien est une exception.

Le contrôle sur les facteurs de production, et la distribution des bénéfices n'est pas égal à celui des hommes. En effet, la répondante ne fait pas partie du conseil d'administration qui ne comprend pas de femmes.

Les capacités techniques, aptitudes et compétences techniques et pratiques (savoir) sont en lien avec le diplôme obtenu et le poste occupé. La répondante a un diplôme d'une école de commerce et de création d'entreprise et un poste avec une fonction dans le cœur de métier habituellement occupé par un ingénieur. Le savoir technique spécifique au domaine de l'énergie renouvelable éolienne est bien présent, mais a dû être développé par l'expérience dans le poste.

Le savoir critique est présent en ce qui concerne la prise de conscience du genre comme nous l'avons observé ici plus haut. Le savoir critique est également présent en ce qui concerne la prise de conscience de la surexploitation des ressources de la nature.

La position de la répondante dans le secteur des énergies renouvelables éoliennes ne semble pas avoir amené des changements dans la distribution des tâches familiales car la personne n'a pas encore de vie de famille. Par contre même s'ils ne vivent pas ensemble, elle semble mettre en place une répartition des tâches ménagères sans ségrégation sexuelle avec son partenaire.

La conscience critique collective de genre n'est pas fort développée dans l'organisme de la répondante. Mais la conscience critique collective en ce qui concerne les enjeux environnementaux est bien présente.

Dans une aussi petite structure, la répondante a une certaine capacité d'influence, de changement au niveau de l'organisme et un impact sur le développement. Néanmoins, sans être membre du conseil d'administration, cette capacité d'influence et cet impact restent limités.

Rhêa pense qu'il faut développer le réseau de mentoring féminin

Analyse de l'entretien avec Théia

La personne se situe dans la tranche d'âge 35-40 ans.

Sa fonction est Directrice financière du groupe, c'est-à-dire une fonction d'encadrement dans le support. Le domaine fonctionnel du poste est la gestion financière. Dans cette organisme, il y a 3 niveaux hiérarchiques dans l'organigramme.

Le poste de Théia est dans le privé, mais dans le secteur secondaire.

Théia a une formation universitaire non-STEM.

L'organisme dans lequel elle travaille est une société commerciale internationale qui existe depuis 18 ans. Lors de la création, 3 hommes actionnaires en étaient à la base, dans une mentalité très entrepreneuriale, où les gens doivent s'imposer et où il y a une liberté d'organisation. Il n'y avait aucune femme lors de la création et il n'y a toujours aucune femme dans l'organe d'administration, « *les cheveux gris* » actuellement.

Il y a 3 niveaux hiérarchiques. Au niveau de la direction du groupe, il y a 1 femme sur 4. Les project managers ne sont que des hommes en Belgique (pas d'ingénieurs femmes). On trouve 25 personnes avec environ 8 femmes, soit 1/3 en Belgique

Théia n'est pas entrepreneuse. Elle a une fonction d'encadrement.

Théia est motivée par les énergies renouvelables et l'économie sociale.

Théia qui travaille dans l'organisme depuis 8 ans était Responsable Finances et Fusion et Acquisition, puis elle est devenue directrice de la partie du groupe implantée au Benelux en 2019 et directrice financière de tout le groupe en 2020.

Théia a 2 enfants. « *Lorsque les enfants étaient petits, je ne voulais pas voyager.* » nous confie-t-elle « *Maintenant qu'ils ont 7 et 10 ans, je peux voyager plus facilement.* » Son mari prenait moins soin des enfants que Théia.

« *Avec mon boulot, je ne savais pas aller chercher le petit. On a travaillé ensemble à une répartition équitable pour les trajets. Mais il reste des déséquilibres au niveau des repas et des devoirs. Il fait d'autres choses.* » Les salaires sont équivalents entre les partenaires. Il n'y a pas d'équilibre dans la répartition des tâches familiales. « *Il ne part pas de son boulot de Bruxelles avant 19h. Je suis difficile au niveau repas. Il oublie les devoirs autant que les enfants.* »

Au niveau de la conciliation vie professionnelle/vie privée, cela n'a pas eu trop d'incidence sur la famille car les autres salarié·e·s ont les mêmes âges. La mentalité au travail est de ne pas organiser de réunion à 18h. Même si parfois la répondante commence à 7h ou reçoit un Call à 21h même enceinte.

Au niveau de la place des femmes, Théia pense que : « *être une femme est une force car cela renverse toute la pression* ». Au niveau des difficultés rencontrées en tant que femmes, « *Les femmes se mettent des barrières culturelles ou autres* ». En ce qui concerne le sexisme, la répondante cite : « *En tant que femme, on a toujours un sentiment d'imposture* ».

Le sexisme est présent et la répondante en est consciente.

En terme de position de pouvoir dans une autre sphère, la répondante a créé une entreprise en plus de son travail.

En ce qui concerne la conscientisation de la différence entre dissimilitudes sexuelles et rôles définis selon le genre, la répondante est bien consciente que c'est plus difficile pour prendre sa place. Une conscience du genre existe bien chez cette répondante surtout dans la famille. La conscientisation des rapports sociaux de pouvoirs entre les femmes et les hommes à l'œuvre dans l'organisme semble au moins partiellement présente. La conscience de ces rapports de pouvoirs est encore plus faible au niveau de l'organisme.

Par rapport au niveau de participation des femmes par rapport à celui des hommes aux processus de décision, à la planification, à la gestion et à l'évaluation, il est ici à un bon niveau car la répondante a un rôle d'encadrement, elle est numéro 2 au niveau du groupe. La répondante ne fait pas partie du conseil d'administration et elle a une fonction de support. Il n'y a pas de femmes dans le conseil d'administration.

Le contrôle sur les facteurs de production, et la distribution des bénéfices n'est pas égal à celui des hommes. En effet, la répondante ne fait pas partie du conseil d'administration qui ne comprend pas de femmes.

Les capacités techniques, aptitudes et compétences techniques et pratiques (savoir) sont en lien avec le diplôme obtenu et le poste occupé. La répondante a un diplôme universitaire, mais pas dans les STEM. Le savoir technique spécifique au domaine de l'énergie renouvelable éolienne n'est pas présent.

Le savoir critique est partiellement présent en ce qui concerne la prise de conscience du genre comme nous l'avons observé ici plus haut. Le savoir critique est encore plus présent en ce qui concerne la prise de conscience de la surexploitation des ressources de la nature.

La position de la répondante dans le secteur des énergies renouvelables éoliennes semble avoir amené des changements dans la distribution des tâches familiales, la recherche d'une répartition plus équitable pour les trajets par exemple. Il n'y a pas pour autant d'équilibre dans la répartition des tâches familiales même si les salaires sont équivalents.

Par contre la position de la répondante comme créatrice d'une entreprise en plus de son travail a forcément changé ses relations avec sa famille et son voisinage.

La conscience critique collective de genre n'est pas fort développée dans l'organisme de la répondante. Mais la conscience critique collective en ce qui concerne les enjeux environnementaux est bien présente.

Dans une aussi petite structure, la répondante étant à un haut niveau de pouvoir dans un poste d'encadrement a une certaine capacité d'influence, de changement au niveau de l'organisme et

un impact sur le développement. Néanmoins, en n'étant plus membre du conseil d'administration, cette capacité d'influence et cet impact sont plus limités.

Analyse de l'entretien avec Thémis

La personne se situe dans une tranche d'âge 45-55 ans.

Sa fonction est cadre en fonction stratégique. Son domaine fonctionnel est stratégie et même s'il reste du support il est proche du cœur de métier. Dans cet organisme qui est une très grande entreprise active dans le domaine de l'énergie (classique et renouvelable), il y a beaucoup de niveaux hiérarchiques dans l'organigramme.

Le poste de Thémis est dans le privé, mais dans le secteur secondaire.

Thémis a une formation universitaire mais pas dans les STEM.

L'organisme dans lequel elle travaille est une société historique active dans l'énergie qui existe depuis plus de 200 ans et qui s'est transformée et a changé de nom au cours du temps en fonction des regroupements, développements, rachats, etc.

Lors de la création, des ingénieurs hommes étaient à la base. Il n'y avait que très peu de femmes, si ce n'est des secrétaires ou des assistantes.

Dans le conseil d'administration, on trouve 13 personnes dont 4 femmes. 40% de femmes sont annoncées, c'est pourtant faux.

Parmi les plus de 100 000 employés, on trouve actuellement 25% de femmes, c'est un énorme changement. « *Maintenant, on voit des femmes dans les couloirs. Il y a aussi une association de femmes dans l'entreprise.* »

Les femmes ne sont quasi pas dans les postes qui requièrent un profil technique. Le peu de femmes, c'est historique, puisqu'au départ l'énergie est un domaine dans lequel on trouvait principalement des hommes, parce que ce sont des métiers techniques (ingénieurs, électriciens, mécaniciens, etc...). De ce fait, il y a beaucoup de sexisme. Ce n'est qu'en 1999 avec la libéralisation, d'où a découlé la disparition d'un certain monopole, que la société a été obligée de se diversifier, donc de créer de nouvelles fonctions et de rechercher d'autres profils, avec plus de femmes.

Thémis n'est pas entrepreneuse. Elle a une fonction d'encadrement.

Thémis est motivée par les énergies renouvelables. « *Les femmes sont plus attirée par les énergies renouvelables en général pas spécifiquement par l'éolien. D'ailleurs, il y a plus de femmes dans le secteur de l'énergie renouvelable que dans celui de l'énergie classique.* »

Thémis qui travaille dans l'organisme depuis 11 ans était d'abord conseillère aux affaires européennes, puis conseillère senior, puis responsable aux affaires européennes, puis responsable aux affaires internationales, puis aux affaires européennes mais au niveau du groupe (*« là j'étais en poste à mi-temps à Paris et à mi-temps à Bruxelles »*), puis elle est allée au Kenya en gardant un poste de même niveau (bras droit du CEO) dans l'entité Afrique qui est une ASBL (Energy Assistance), puis elle est revenue en Belgique.

La répondante est seule avec une fille de 15 ans et cela n'a pas toujours été facile de concilier vie privée et vie professionnelle. *« Quand j'étais à mi-temps à Paris et à mi-temps à Bruxelles, c'était dur. Ma fille restait à Bruxelles et logeait chez des amis car mes parents ne savaient pas s'en occuper. Mon père était lourdement handicapé et ma mère ne pouvait pas le laisser pour venir s'occuper de ma fille. Au Kenya, c'était plus facile car j'y suis allée avec ma fille. J'ai toujours dû trouver des solutions, j'avais un réseau de femmes pour me soutenir et d'amis aussi. Il fallait trouver des relais. »*

Au niveau de la place des femmes, Théia pense que : *« Un gros boulot a été fait pour avoir plus de femmes. L'évolution est positive. » « Parfois certains hommes ont dit ne pas avoir eu le poste car il aurait été réservé pour une femme. »*

Au niveau des difficultés rencontrées en tant que femmes, *« En Afrique, je me suis retrouvée dans un milieu très paternaliste d'ingénieurs pensionnés blancs qui voulaient tout décider. Heureusement, j'étais soutenue par mon supérieur hiérarchique. » « En tant que femme dans une entreprise, je me sens super coupable d'avoir dû concilier ma vie privée en fonction de ma vie professionnelle. Au début quand ma fille était à la crèche, j'étais la dernière des mamans à aller la chercher à 19h ! »*

En ce qui concerne le sexisme, la répondante cite : *« Je ne me suis pas sentie persécutée en tant que femme. Il y a plutôt du sexisme bienveillant. Dans l'ASBL quand j'étais au Kenya, il y avait du manterrupting. J'avais l'impression de partir avec 3 points en moins parce que j'étais une femme ».* *« Dans un groupe de travail avec des participants extérieurs à mon organisme, un jour un homme m'a donné son manteau pour que je le range car il croyait que j'étais la préposée, il s'est excusé quand il a vu que je présidais. »*

Le sexisme est bien présent et la répondante en est très consciente.

En terme de position de pouvoir dans une autre sphère, la répondante a travaillé avant dans un cabinet ministériel et au sénat. Elle était administratrice de Energy Assistance avant d'aller au Kenya et de travailler dans cette ASBL. Elle a fait partie de groupe de travail dont elle était parfois la présidente comme « eurélectrique ».

En ce qui concerne la conscientisation de la différence entre dissimilitudes sexuelles et rôles définis selon le genre, la répondante explique « *J'avais l'impression de partir avec 3 points en moins parce que j'étais une femme* ». Une conscience du genre existe bien chez la répondante concernant le fonctionnement de son organisme. Cette conscience existe aussi au niveau de l'organisme qui a mis en place une politique pour avoir plus de femmes.

Par rapport au niveau de participation des femmes par rapport à celui des hommes aux processus de décision, à la planification, à la gestion et à l'évaluation, il est présent et en développement. La répondante ne fait pas partie du conseil d'administration mais la proportion de femmes dans le conseil d'administration s'approche des 25%.

Le contrôle sur les facteurs de production, et la distribution des bénéfices ne sont pas égaux à celui des hommes mais augmente significativement. La proportion de femmes dans le conseil d'administration s'approche des 25%.

Les capacités techniques, aptitudes et compétences techniques et pratiques (savoir) sont en lien avec le diplôme obtenu et le poste occupé. La répondante a un diplôme universitaire, mais pas dans les STEM. Le savoir technique spécifique au domaine de l'énergie renouvelable éolienne n'est pas présent.

Le savoir critique est fortement présent en ce qui concerne la prise de conscience du genre comme nous l'avons observé ici plus haut. Le savoir critique est également présent en ce qui concerne la prise de conscience de la surexploitation des ressources de la nature.

La position de la répondante dans le secteur des énergies renouvelables éoliennes n'a pas amené de changements dans la distribution des tâches familiales puisqu'elle est seule.

Par contre les positions de pouvoir de la répondante ont forcément changé ses relations avec sa famille, ses ami·e·s et son voisinage.

La conscience critique collective de genre se développe dans l'organisme de la répondante car une politique en ce sens est mise en place. Une association de femmes a été créée dans l'entreprise. La conscience critique collective en ce qui concerne les enjeux environnementaux est bien présente également.

Dans une aussi grande structure, la répondante a une assez petite capacité d'influence, de changement au niveau de l'organisme et d'impact sur le développement.

Discussion

Introduction

La discussion est développée sur base de l'analyse transversale avec la comparaison des résultats des différentes répondantes en lien avec les résultats de la recherche bibliographique.

Analyse transversale

Tranches d'âge

Les répondantes se situent dans les 4 tranches d'âge qui représentent les 40 années de vie active d'une personne qui a effectué des études supérieures soit environ de 25 à 65 ans.

	Mnémosyne	Phoebé	Rhée	Théia	Thémis
Tranche d'âge	55 - 65 ans	55 - 65 ans	25 - 35 ans	35 - 45 ans	45 - 55 ans

Cet élément est en lien avec la situation et également l'organisation familiale. Même si deux de nos répondantes, Mnémosyne et Rhée n'ont pas ou pas encore d'enfants, nous observons que les répondantes les plus âgées, Mnémosyne et Phoebé semblent celles qui ont la répartition des tâches ménagères ou familiales la moins équilibrée et inversement.

Poste et formation

Nous avons analysé les postes des répondantes sur base du domaine fonctionnel, du type de domaine fonctionnel, de sa fonction d'encadrement, du diplôme. Nous avons comparé ces éléments avec les catégories de la classification utilisée par l'IRENA dans son enquête mondiale comme examinée dans la section « Dans le secteur de l'éolien » du deuxième chapitre et reporté la proportion de femmes correspondantes à celles-ci (IRENA, 2020 p. 20).

	Mnémosyne	Phoebé	Rhée	Théia	Thémis
Poste	Chargée mission gestion administrative et financière	Membre de l'assemblée générale	Chargée de projet éolien	Directrice financière du groupe	Cadre en stratégie
Domaine fonctionnel	gestion administrative et financière	Présidente fondatrice, puis membre	recherche et développement	gestion financière	stratégie
Type du domaine fonctionnel	support	support et un peu cœur de métier	Cœur de métier	support	Support proche cœur de métier
Encadrement	non	Oui au début	non	oui	oui

Diplôme	biologiste universitaire STEM	médical universitaire pas STEM	Etudes supérieures non-STEM	universitaire non STEM	universitaire non STEM
Selon la classification de l'IRENA	Non-STEM	Senior management	STEM	Management	Management
Enquête IRENA monde	20%	8%	14%	13%	13%
Enquête IRENA Europe et Amérique du nord	27%	10%	18%	14%	14%

Tous les postes des répondantes sauf un sont dans le support. Deux de ces postes non-STEM, ceux de Phobé et de Thémis, sont néanmoins assez proches ou présentent du recouvrement avec le cœur de métier. Le poste de Rhéa est bien dans le cœur de métier, mais la répondante n'a pas fait des études dans les STEM.

Cela semble cohérent avec les résultats de l'enquête d'IRENA qui nous montre sur la Figure 8 que les femmes qui sont déjà peu nombreuses (21%) assurent majoritairement les activités administratives (35%) et occupent les emplois non-STEM (20%). Dans notre échantillon, nous n'avons pas repris de femmes qui exercent des activités administratives. Nous avons surtout recherché des répondantes qui travaillent dans le cœur de métier et qui ont un certain niveau de pouvoir. Comme déjà expliqué dans le chapitre sur la méthodologie, nous avons eu beaucoup de difficultés pour trouver des répondantes femmes qui correspondent avec notre profil ce qui est cohérent avec l'enquête de l'IRENA. Comme vu dans le deuxième chapitre à la section « Répartition des femmes et des hommes entre le secteur privé et public », les femmes sont déjà moins nombreuses dans le secteur privé que ce soit comme employée ou comme indépendante. Elles sont aussi très peu nombreuses dans les secteurs de l'énergie classique (22%) et un peu plus dans les énergies renouvelables (32%) tous secteurs confondus.

Aucun des diplômes de nos répondantes n'est dans les STEM sauf un, celui de Mnémosyne. Celui-ci n'est néanmoins pas un diplôme spécifiquement requis pour travailler dans l'éolien car il est dans la biologie et n'amène pas un poste dans les STEM.

Il semble assez difficile de trouver une femme qui travaille dans l'éolien et qui soit active dans le cœur de métier comme d'en trouver une qui ait fait des études dans les STEM ou qui soit ingénieure.

Par contre nous avons tout de même 3 femmes sur les 5 qui ont un poste d'encadrement. Nous devons un tout petit peu relativiser la notion d'encadrement pour Phobé qui est bénévole et

n'a pas d'employé·e·s à encadrer. De plus, le profil des femmes que nous recherchions avec un certain niveau de pouvoir nous a automatiquement conduites vers des fonctions d'encadrement.

Il eut été intéressant d'avoir les statistiques des femmes cadres et dirigeantes avec des diplômes dans les STEM et des poste dans les STEM. Il est probable que le pourcentage de 14% de femmes dans les postes STEM ne se retrouve pas au même pourcentage dans les postes STEM d'encadrement et de cadres supérieures.

Profil de l'organisme et proportion de femmes

Nous avons analysé les profils des organismes des répondantes et les proportions de femmes qui s'y trouvent. Les profils des organismes ont été analysés sur base de la taille de l'entreprise, de son secteur (primaire, secondaire, tertiaire et quaternaire), de son appartenance à l'économie sociale et de sa forme juridique. Les proportions de femmes ont été examinées pour les employées, les administratrices, l'éventuelle dirigeante et les emplois STEM. Nous avons reporté les proportions de femmes en fonction de la taille de l'entreprise du graphique de la Figure 10 de l'enquête de l'IRENA (IRENA, 2020 p. 22) dans notre tableau pour les comparer à nos résultats.

Nous avons adopté les mêmes catégories que celles utilisées dans l'enquête de l'IRENA pour la classification des tailles des organismes afin de pouvoir comparer les proportions de femmes en fonction de ce critère.

Les organismes dans lesquelles les répondantes sont actives sont de relativement petites entreprises (<50 employé·e·s) sauf une. Elles sont dans le secteur secondaire (production) ou quaternaire (non marchand).

	Mnémosyne	Phoebé	Rhéma	Théia	Thémis
Taille de l'entreprise	< 20	Pas d'employé·e	< 20	21 – 50	>1000
Secteur	Quaternaire	Quaternaire	Secondaire	Secondaire	Secondaire
Economie sociale	Oui	Oui	Non	Non	Non
Profil de l'organisme sur base de sa forme juridique	ASBL pédagogique adossée à une société industrielle éolienne à finalité sociale	ASBL	SPRL	société internationale	société historique active dans l'énergie
% femmes parmi les employé·e·s	75% pour la partie pédagogique	Pas d'employé·e	33%	33%	25%
% femmes selon taille IRENA	34%	34%	34%	20%	21%

% femmes conseil d'administration	33%	0%	0%	0%	31%
PDG organisme est une femme	Non, mais c'était le cas au début	Oui, lors de la création	non	non	oui
% femmes cœur de métier	0%	0%	33%	0%	Pas de chiffres

Nous n'avons pas de personne provenant de coopérative, ni de coopérative citoyenne dans notre échantillon. D'ailleurs, dans son mémoire intitulé « les coopératives éoliennes : idéal coopératif et réalité industrielle », Hélène Warnier n'a interviewé qu'une femme sur les 15 personnes rencontrées (Warnier, 2016 p. 41). Il s'agissait de rencontrer 15 professionnel·le·s de l'éolien et « *membres de coopératives actives dans l'éolien wallon* ». Ces personnes ont été sélectionnées sur base d'articles dans lesquels elles s'étaient déjà exprimées ou simplement par recommandation. Un des facteurs de ce peu de présence féminine dans ce type de coopérative est certainement le caractère technique du cœur de métier.

Le cas de Mnemosyne est intéressant car elle était dans la société coopérative de départ (créé en 2001) à son engagement en 2006 et c'est en 2013 lors de la séparation en une entité pour les actions pédagogiques et une autre pour les projets éoliens proprement dit qu'elle s'est retrouvée dans une ASBL. Nous pouvons remarquer que les deux entités restent dans l'économie sociale, mais pas dans l'économie participative.

La constitution d'une coopérative correspond bien à la production, gestion, vente, etc. de l'énergie car une ASBL ne peut pas faire de profit. Une coopérative n'est pas en soit ni à finalité sociale, ni avec une participation citoyenne. Il existe des coopératives éoliennes industrielles qui « *sont des structures créées par de grands groupes afin d'ouvrir le capital de parc éolien aux citoyens* » ... « *L'investissement des citoyens dans ces coopératives s'apparente à un produit financier.* » (Warnier, 2016 p. 55). Si nous avons des statistiques de présence des femmes dans le non marchand en Belgique, nous n'en avons pas pour l'économie sociale ni même pour les coopératives citoyennes. En suivant les définitions explicitées dans la section « Approche des concepts » du deuxième chapitre, les ASBL privées comme celles de Mnemosyne et de Phoebé, font bien partie du non marchand et de l'économie sociale. Les notions de non marchand et d'économie sociale ne se recouvrent néanmoins pas (Mertens, 2007 p. 24). Par contre, comme examiné dans la revue de la littérature, en Europe, « *Les organismes de l'économie sociale sont principalement des micro, petites et moyennes entreprises* » et « *43 % des entreprises sociales sont dirigées par des femmes* » (Pour La Solidarité, 2016). Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que celui des entreprises classiques qui est de 3%.

Dans les organismes de notre échantillon, les pourcentages de femmes parmi les employé·e·s sont relativement faibles, au maximum 33%. Sauf pour l'ASBL pédagogique évidemment où il atteint 75% car le secteur de l'enseignement est un secteur fortement féminisé comme mentionné dans la recherche bibliographique sur le graphique de la Figure 6, il comprend 70% de femmes en Wallonie (IWEPS, 2017). Ce pourcentage de 33% de femmes est nettement supérieur au chiffre moyen de 21% de l'IRENA. Toutefois l'enquête de l'IRENA nous donne également des résultats en fonction des régions du monde comme nous pouvons le voir sur le graphique de la Figure 9. Ces pourcentages sont de 8% pour l'Afrique, 15% pour l'Asie, 19% pour l'Amérique latine et les caraïbes et de 26% pour l'Europe et l'Amérique du nord (IRENA, 2020 p. 21). L'enquête de l'IRENA nous donne également des résultats en fonction des tailles des entreprises et nous pouvons constater que les 33% de femmes dans les 2 organismes de moins de 20 employé·e·s de notre échantillon (qui ont des employé·e·s) correspondent assez bien au 34% de l'enquête IRENA (IRENA, 2020 p. 23). L'organisme de Théia avec ses 33% semble mieux faire que la moyenne de l'enquête IRENA de 20% pour sa taille d'entreprise. Dans le cas de cette entreprise, il n'est pas impossible que certain·e·s responsables prêtent attention si pas à l'équilibre entre les sexes au moins à l'importance de ce paramètre dans l'apparence et la communication même si cela n'a pas été évoqué lors de l'entretien. En effet, lors de notre consultation du site internet de l'entreprise pour compléter la récolte de données, nous avons constaté qu'une plus grande proportion de femmes se trouvaient en photo avec la description de leur rôle que cette proportion dans les employé·e·s. C'est néanmoins un homme le numéro 1 du groupe, Théia est la numéro 2, et les employé·e·s présenté·e·s qui ont des responsabilités techniques sont des hommes. L'entreprise de Thémis fait aussi mieux avec ses 25% que la moyenne de l'enquête IRENA avec ses 21%. Cette entreprise a une politique clairement affichée et revendiquée pour augmenter la place prise par les femmes.

Une autre explication que l'engagement de l'entreprise dans des actions qui favorisent la prise de place par les femmes peut être avancée pour expliquer les bons résultats des entreprises de Théia et de Thémis. En effet, l'enquête de l'IRENA nous fournit également des pourcentages de femmes dans le secteur éolien en fonction des régions du monde comme nous pouvons le voir sur le graphique de la Figure 9. Ces pourcentages sont de 8% pour l'Afrique, 15% pour l'Asie, 19% pour l'Amérique latine et les caraïbes et de 26% pour l'Europe et l'Amérique du nord (IRENA, 2020 p. 21). Les chiffres de l'Europe sont donc plus élevés de 25%, soit d'un bon quart que les chiffres moyens mondiaux. Au regard de ces éléments, l'entreprise de Thémis est en-dessous de la moyenne pour l'Europe et l'Amérique du nord. L'entreprise de Théia quant à elle semble faire nettement mieux que la moyenne pour l'Europe et l'Amérique du nord. Les

chiffres sont toutefois difficiles à comparer pour une petite entreprise comme celle de Théia car les proportions en fonction de la région de l'IRENA ne tiennent pas compte de ce paramètre. En ce qui concerne l'entreprise de Thémis, les moyennes par région peuvent être considérées comme significatives. En effet, nous avons vu que la moyenne pour toutes les entreprises est la même que celle pour les entreprises de plus grande taille comme celle de l'entreprise de Thémis.

Comme observé dans la revue de la littérature, si nous nous référons à la présence des femmes dans le secteur non marchand, elle y sont 2 fois plus nombreuses que les hommes en Belgique (Statbel, 2018). Le secteur non marchand est aussi celui qui a les niveaux de salaire les plus faibles (Statbel, 2018). Nous devrions avoir plus de femmes dans les organismes de Mnemosyne et de Phoebé. Nous avons effectivement plus de femmes dans l'organisme de Mnemosyne mais c'est parce que c'est l'entité pédagogique qui a été séparée de la fonction de production d'énergie éolienne. L'organisme de Phoebé n'a pas d'employé·e.

En ce qui concerne les proportions de femmes dans les conseils d'administration, elles sont très faibles et elles sont à comparer aux 8% de femmes dans le « senior management » de l'enquête de l'IRENA (IRENA, 2020 p. 21) ou au 10% pour l'Europe et l'Amérique du nord. Pour notre échantillon, dans la plupart des cas (3/5), il n'y a pas de femmes du tout dans le conseil d'administration. Dans le cas de l'organisme de Mnemosyne, le pourcentage de 33% est nettement plus élevé que la moyenne de l'enquête mondiale de l'IRENA. Ce pourcentage de 33% est aussi à comparer à celui des femmes parmi les employé·e·s qui est de 75%. Même si ce phénomène de plafond de verre, ségrégation sexuelle verticale ou tuyau percé est classique dans à peu près tous les secteurs, dans tous les domaines fonctionnels, dans toutes les entreprises comme nous l'avons observé dans la recherche bibliographique avec la publication de l'IEFH (De Wachter David, Valgaeren Elke, De Winter Tom, Koelet Suzana, Hendrickx Kim, De Biolley Inès, Reymenants Geraldine, Van Hove Hildegard, 2012) et celle de l'OIT (Bureau international du Travail, Mai 2019) entre autres, à compétences égales, la logique voudrait que l'on retrouve des pourcentages de femmes similaires au sommet qu'à la base. Cette ségrégation sexuelle verticale (De Wachter David, Valgaeren Elke, De Winter Tom, Koelet Suzana, Hendrickx Kim, De Biolley Inès, Reymenants Geraldine, Van Hove Hildegard, 2012) est un des marqueurs essentiels des rapports sociaux de pouvoir entre les hommes et les femmes existants dans l'ensemble de la société (Delphy, 2003) (Jump, 2016). Dans le cas de l'entreprise de Thémis, le pourcentage de 31% est également nettement plus élevé que les 10% de la moyenne pour l'Europe et l'Amérique du nord. Et là, en comparant cette proportion avec celle pour les employé·e·s, cette entreprise nous réserve une bonne surprise. Contrairement à toutes attentes, le pourcentage de 31% des femmes dans le conseil d'administration est plus élevé que

celui de 25% parmi les employé·e·s. Des mesures pour augmenter la place prise par les femmes dans le conseil d'administration sont évidemment beaucoup plus facile et rapide à mettre en œuvre dans un conseil d'administrations que dans tous les postes d'une grande entreprise car cela ne concerne que quelques personnes surtout quand elles sont rémunérées comme c'est le cas ici. L'entreprise de Thémis semble très motivée sur cette question du moins dans la communication car elle affiche une proportion de femmes de 40% sur son site internet alors que ce n'est pas exact. En analysant sur le site internet de l'entreprise, les profils des membres du conseil d'administration, nous avons constaté qu'aucune des femmes n'avait des compétences dans les STEM au contraire des hommes.

A notre grande surprise, dans notre échantillon de répondantes, 2 entreprises sur 5 ont une femme à la tête de leur organisme. Nous pouvons également ajouter que dans l'organisme de départ de Mnemosyne, qui était une coopérative citoyenne, lors de sa création en 2001 (avant la séparation en 2 entités dont celle pédagogique), la présidente était une femme. Actuellement, pour les 3 entreprises dirigées par des hommes, rien d'étonnant surtout dans un domaine d'activité comme celui de l'éolien. En ce qui concerne l'organisme de Phoebé qui est une ASBL privée, donc de l'économie sociale, ce n'est pas étonnant d'y trouver une femme présidente fondatrice puisque dans ce type d'entreprises, le pourcentage de dirigeantes est de 43% (Pour La Solidarité, 2016). La situation de l'entreprise de Phoebé peut être nuancée car si cette dernière était présidente fondatrice lors de sa création, c'était totalement bénévolement et « *parce que personne d'autre ne voulait* » le poste. Par la suite, elle a quitté son poste et n'est plus actuellement dans le CA. Pour un organisme de la taille de l'entreprise de Thémis, c'est très rare de trouver une femme dirigeante car il n'y en a que 3% dans les plus grandes entreprises européennes cotées (European Institute for Gender Equality, 2015 p. 36) comme nous l'avons vu dans la recherche bibliographique. C'est un signal très important en matière de modèle féminin pour susciter des vocations parmi les jeunes filles et les femmes.

En ce qui concerne les femmes actives dans le cœur de métier, elles sont encore moins nombreuses que les femmes dans les conseils d'administration. Avec en Belgique seulement 20% de femmes qui sortent des études d'ingénieur·e·s et moins de 10% d'études supérieures techniques (Lafontaine), ce n'est pas évident d'avoir des pourcentages plus élevés dans les fonctions du cœur de métier. Dans notre échantillon, les femmes actives dans le cœur de métier ne sont pas présentes dans 3 organismes sur 5. Nous n'avons pas de chiffres pour l'entreprise de Thémis sur ce point. Par contre, le résultat de l'entreprise de Rhéa est très bon, d'autant plus que cette dernière travaille dans le cœur de métier sans avoir de diplôme dans les STEM. Plus globalement, la faiblesse des chiffres pour ce point est en cohérence avec les résultats de l'étude

de l’IRENA précédemment citée (IRENA, 2020 p. 21) qui nous renseigne un pourcentage de 14% de femmes dans un poste STEM. Pour ce résultats, IRENA nous fournit également des valeurs par région de 5% pour l’Afrique, 14% pour l’Asie, 18% pour l’Amérique latine et les caraïbes et de 14% pour l’Europe et l’Amérique du nord (IRENA, 2020 p. 21). Ce chiffre de 14% de femmes dans les postes STEM est également à mettre en relation avec les pourcentages dans les études. S’il n’y a que 20% de femmes qui ont un diplôme d’ingénieur, c’est 34% qui ont des diplôme dans les sciences (Lafontaine). Si les femmes avaient les mêmes accès au postes STEM dans l’éolien que les hommes, nous devrions y retrouver les mêmes proportions qu’à la sortie des études, soit plus de 20% et pas 14%.

Entrepreneuses, membre du conseil d’administration et motivation

Nous avons analysé les motivations de nos répondantes en lien avec leurs profils éventuels d’entrepreneuses et leurs participations dans le CA de l’organisme.

Sur les 5 répondantes, 2 sont entrepreneuses si pas dans leur organisme actif dans l’éolien dans un autre domaine pour le moins. Ce chiffre est élevé. En effet, en Belgique en 2019, parmi l’ensemble des femmes employées, soit 248 472 indépendantes + 1 496.084 salariées dans le secteur privé + 593 008 dans le secteur public = 2 337 564 personnes, nous n’en trouvons que 10% (248 472) qui sont indépendantes. Phoebé est indépendante dans sa profession de base et nous pouvons également considérer qu’elle est entrepreneuse dans la création de l’organisme dont elle a été présidente fondatrice. Théia est entrepreneuse dans la création de sa propre entreprise en complémentaire à son travail principal. Il est probable que le secteur des énergies éoliennes attire particulièrement les femmes qui ont un esprit d’entreprendre. Mais il est également probable que celles qui ont cet esprit d’entreprendre sont particulièrement appréciée dans le secteur éolien.

	Mnémosyne	Phoebé	Rhéea	Théia	Thémis
Entrepreneuse	Non	dans sa profession de base et dans la création de l’organisme	Non	Pas dans son organisme mais dans la création de son entreprise	Non
Membre CA	Non	Oui au début, plus actuellement	Non	Non	Non
Motivation	Environnement	Investissement dans une ASBL et environnement Éolien participatif	Energies renouvelables	énergies renouvelables et l’économie sociale	énergies renouvelables

Une seule de nos répondantes, Phoebé, était dans le CA de son organisme au début et pour cause puisqu'elle était présidente fondatrice. Actuellement, aucune des répondantes n'est dans le conseil d'administration de son organisme. Ce résultat est évidemment à mettre en lien avec le faible pourcentage de femmes dans les CA de notre échantillon comme discuté au point précédent.

Les répondantes sont essentiellement motivées par les énergies renouvelables, à raison de 4 sur 5. Mnémosyne est motivée de manière plus globale par l'environnement. Phoebé est spécifiquement motivée par l'éolien participatif. Théia, même si elle travaille dans une entreprise classique à but lucratif, est également motivée par l'économie sociale. Cela s'explique sans doute partiellement par le fait que son travail précédent était dans l'économie sociale.

Les éléments de motivation et de caractère entrepreneurial sont des facteurs qui semblent avoir favorisé leur réussite à prendre une place avec un certain niveau de pouvoir dans l'éolien.

Evolution du poste

Nous pouvons observer une progression dans l'évolution du poste seulement pour Théia et Thémis soit dans les 2 entreprises qui sont les plus grandes. C'est assez logique car souvent aucune évolution n'est possible dans une petite structure où tous les postes sont sur le même niveau. C'est Thémis qui a eu le plus grand nombre d'évolutions dans son poste, 7 positions différentes en 11 ans. Théia a eu pour sa part 3 positions différentes en 8 ans. Par contre, il n'est pas possible de savoir si ces évolutions de poste viennent d'une volonté des entreprises concernées de favoriser les possibilités de carrière des femmes ou non.

	Mnémosyne	Phoebé	Rhée	Théia	Thémis
Evolution	Pas d'évolution depuis 14 ans	Sur 12 ans, présidente au début, puis administratrice et ensuite simple membre de l'association.	Pas d'évolution depuis 4 ans	Depuis 8 ans Responsable Finances et Fusion et Acquisition, puis directrice du Benelux en 2019 et directrice financière de tout le groupe en 2020	Depuis 11 ans conseillère aux affaires européennes, puis conseillère senior, puis responsable aux affaires européennes, puis responsable aux affaires internationales, puis aux affaires européennes mais au niveau du groupe puis au Kenya en gardant un poste de même niveau (bras droit du CEO) dans l'entité Afrique qui est une ASBL (Energy Assistance), puis retour en Belgique.

Equilibre vie professionnelle/vie privée et répartition équitable des tâches familiales

Nous avons analysé l'équilibre vie professionnelle/vie privée en rapport avec la tranche d'âge, la vie en couple et le nombre d'enfants de la répondante, ainsi que la répartition des tâches ménagères et familiales en rapport avec la participation du partenaire car ces éléments nous semblent liés.

Mnémosyne, Phoebé et Théia vivent en couple. Rhéa a un partenaire sans qu'ils ne vivent ensemble. Thémis est à la tête d'une famille monoparentale.

Rhéa est la seule personne qui n'exprime pas de problème de conciliation vie professionnelle/vie privée. Elle est également la plus jeune des répondantes, ne vit pas en couple, n'a pas d'enfant et n'a pas de charge de parents âgés.

Si c'est uniquement dans ces conditions qu'une femme peut ne pas avoir de problème d'équilibre vie professionnelle/vie privée, c'est un constat accablant. Celui-ci montre à quel point la plupart des femmes doivent traverser des situations de vie spécifiques à leur sexe qui les handicapent fortement dans leur prise de place professionnelle (Delphy, 2003).

	Mnémosyne	Phoebé	Rhéa	Théia	Thémis
Répondante	1	2	3	4	5
Tranche	55 et 65 ans	55 et 65 ans	25 et 35 ans	35 et 45 ans	45 et 55 ans
En couple	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Vie en couple	Oui	Oui	Non	Oui	Non
Enfants	Pas	2	Pas	2	1
Conciliation	Difficile avec soins aux parents	Difficile avec les enfants	Sans problème	Assez difficile avec les enfants	Difficile avec les enfants
Participation du partenaire	Pas bien défini	« Soutien » très faible, voire inexistant	Équilibre dans les tâches ménagères	Équité dans les trajets mais pas dans les autres tâches familiales	Famille monoparentale Soutien important de proches souvent des femmes

Comme nous pouvons l'observer dans le tableau, 4 répondantes sur 5 expriment des difficultés de conciliation souvent très importantes et culpabilisantes majoritairement relatives à la gestion des enfants. Remarquons sur ce point que les répondantes n'ont pas beaucoup d'enfants, en moyenne pour les 5, 1 enfant, ce qui est très inférieur à la moyenne nationale en Belgique qui est de 1,57³⁸ et l'âge moyen d'un femme lorsqu'elle a son premier enfant est aux alentours de

³⁸ Selon Statbel sur <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/naissances-et-fecondite>

30 ans³⁹. Là également, nous pouvons supposer une logique. Les femmes avec moins d'enfants arrivent à mieux concilier leur vie et sont plus susceptibles de prendre place dans des postes de pouvoir. La recherche bibliographique nous a montré que l'incidence de la parentalité est une augmentation du taux d'emploi des hommes et une diminution de celui-ci pour les femmes à peu près partout dans le monde (Bureau international du Travail, 2019 p. 38). Plus spécifiquement en Belgique, le taux d'emploi des femmes ayant des enfants de moins de six ans n'est que très légèrement inférieur à celui des femmes sans enfants (Commission européenne, 2017 p. 5). Par contre, assez logiquement, comme nous l'avons observé dans la revue de la littérature, la parentalité a une incidence encore plus forte au niveau des postes de direction. Cette incidence est une augmentation du taux d'hommes dans les postes de direction et une diminution de celui-ci pour les femmes partout dans le monde. « *Seulement 25,1% des dirigeants ayant des enfants de moins de 6 ans sont des femmes* » ... « *74,9% des dirigeants ayant des enfants de moins de 6 ans sont des hommes* » (Bureau international du Travail, 2019 p. 41). La parentalité est un facteur qui limite très fort la prise de place des femmes dans les postes de direction.

En ce qui concerne la répartition équitable des tâches ménagères et familiales, elle semble diminuer avec l'âge des répondantes comme déjà évoqué dans le paragraphe sur les tranches d'âges. La participation du partenaire semble toujours plus faible que celle de la répondante surtout quand il y a des enfants. Il est évident que la présence d'enfants augmente le volume des tâches familiales et complexifie la mise en place d'une répartition équitable.

Le cas de Thémis en situation de famille monoparentale est intéressant car elle a tout de même réussi à s'organiser pour évoluer dans sa carrière, c'est d'ailleurs celle qui a évolué le plus parmi nos 5 répondantes. Elle a dû s'organiser pas forcément avec plus de difficultés que les répondantes qui sont en couple avec des enfants car elle n'a pas dû négocier avec un partenaire. Son niveau de revenu joue un rôle important dans sa facilité d'organisation. Certaines formes d'organisations familiales avec beaucoup d'intervenants extérieurs rémunérés ne sont sans doute pas accessibles aux personnes à faibles revenus. Dans le cas où le « ménage » dispose d'un revenu confortable, cela ne permet pas non plus en général une telle autonomie pour la femme si le revenu principal est ramené par l'homme.

³⁹ Selon Statbel sur <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/naissances-et-fecondite>

Il est également intéressant de remarquer que Thémis a eu besoin de beaucoup de soutien de personnes proches qui se sont avérées essentiellement des femmes. Ce type d'entraide familiale ou amicale semble particulièrement basé sur la solidarité entre femmes.

Il semble y avoir un lien assez fort entre la difficulté à concilier la vie privée avec la vie professionnelle et la faiblesse de la participation du partenaire dans les tâches domestiques.

Sexisme dans l'organisme ou avec les partenaires de projets et conscientisation par rapport au genre

Nous avons analysé le sexisme dans l'organisme ou avec les partenaires de projets sur base du sexisme ressenti, du type de sexisme effectif et des conséquences de celui-ci pour la répondante.

Sur base de leur expression par rapport à ce point par les répondantes, le niveau de sexisme semble nul ou peu élevé. Il l'est un peu plus pour Phoebé, mais avec des partenaires de projet issus du monde politique. Le sexisme ressenti par Rhéa est un peu plus élevé que pour Mnemosyne, Théia et Thémis, mais il n'est pas considéré comme problématique. Seulement 2 des répondantes sur 5 ressentent du sexisme. Le type de sexisme identifié semble principalement ordinaire et « bienveillant ».

	Mnemosyne	Phoebé	Rhéa	Théia	Thémis
Sexisme ressenti	Non	Oui	Oui	Non	Peu
Sexisme effectif	Bienveillant	Agressif et ordinaire	« Bienveillant » et ordinaire	Ordinaire	Paternalisme « Bienveillant »
Conséquences pour la répondante	Pas de conséquences ressenties	Pleurs	Peur	Stress	Fatigue, usure

Comme déjà énoncé selon Brigitte Grésy, « *sous forme de louanges affichées, le sexisme dit bienveillant sape les talents des femmes en leur attribuant des qualités dites féminines* » (p.24) (Grésy, 2017). Ce type de sexisme est tellement intégré dans la culture patriarcale de notre société qu'il passe la plupart du temps complètement inaperçu, malgré ses conséquences (Grésy, 2017). Au-delà des conséquences au niveau individuel, le sexisme (Jump, 2016) a des conséquences au niveau collectif sur la classe des femmes et sur le bon fonctionnement de l'entreprise (CSC, 2018). Le sexisme joue un rôle essentiel sur la persistance des métiers à majorité masculine et le fait que même si la proportion de femmes augmente dans les études, elles n'arrivent pas à trouver un travail dans ces secteurs même quand ils sont en pénuries, pas aux mêmes conditions, elles n'arrivent pas à y rester ni à y évoluer.

Sur base de leurs témoignages, même si le sexisme ne semble pas avoir empêché les répondantes de prendre place dans leur organisme et dans leur projet, la majorité (4/5) des répondantes nous rapportent des conséquences.

Position de pouvoir actuelle ou passée dans une autre sphère que le milieu professionnel

Nous avons analysé la position de pouvoir actuelle ou passée dans une autre sphère que le milieu professionnel de manière similaire au statut d'entrepreneuse de la personne afin de mieux en comprendre les liens avec sa place professionnelle.

Dans notre échantillon, 4 répondantes sur 5 ont ou ont eu des positions de pouvoir en plus de leur poste. Ces positions de pouvoir les ont probablement renforcées et de ce fait facilité leur prise de place au niveau professionnel également.

	Mnémosyne	Phoebé	Rhée	Théia	Thémis
Position	Echevine	Conseillère communale	Pas	Créatrice d'une autre entreprise en plus de son travail	Travail précédent dans 1 cabinet ministériel et au sénat Administratrice dans une ASBL Présidente de groupes de travail

Ce n'est sans doute pas un hasard si ces actrices importantes de l'énergie éolienne avaient déjà des positions de pouvoir et vraisemblablement un réseau. Selon les études, c'est le réseau qui fait souvent défaut aux femmes pour prendre leur place au niveau professionnel et pour progresser (Global Wind Energy Council, GWEC, 2020).

Conscientisation des rapports sociaux de pouvoir entre les sexes

Nous avons analysé la conscientisation des rapports sociaux de pouvoir entre les sexes sur base de celle-ci dans l'organisme, hors de l'organisme en lien avec la conscientisation de l'organisme par rapport au genre, le savoir critique par rapport au genre et la conscience critique collective en genre car ces éléments nous semblent liés.

Les répondantes semblent plus conscientes des problèmes liés au genre ou rapports sociaux de pouvoir entre les sexes dans des sphères extérieures à leur organisme que dans celui-ci. Il est évidemment toujours difficile, voire impossible, de critiquer son employeur ou ses collaborateurs ouvertement et cela même sans compter le devoir de réserve ou le règlement de travail. La relation de subordination d'un·e employé·e avec son employeur est également un rapport de pouvoir qui ne facilite pas l'expression libre de la/le subordonné·e.

	Mnémosyne	Phoebé	Rhée	Théia	Thémis
Conscientisation de la répondante aux rapports sociaux de pouvoir entre les sexes dans l'organisme	Non	Non	Non	Oui	Oui
Conscientisation de la répondante aux rapports sociaux de pouvoir entre les sexes hors de l'organisme	Parmi les bénéficiaires des stages	Sphère familiale et parmi les partenaires de projet éolien (agriculteurs, élus,...)	Parmi les partenaires de projet éolien (agriculteurs, élus,...)	Sphère familiale	Parmi les partenaires de projet ou dans les groupes de travail
Conscientisation de l'organisme au genre	Assez faible	Assez faible	Assez faible	Assez faible	Existant et en développement
Savoir critique par rapport au genre	Moyen	Moyen	Bon	Moyen	Très bon
Conscience critique collective en genre	Faible	Faible	Faible	Faible	Assez faible mais en développement

La conscientisation des femmes aux rapports sociaux de pouvoir entre les sexes dans l'organisme ne concerne que 2 répondantes sur 5 de notre échantillon. Cette conscientisation est beaucoup plus importante en ce qui concerne ces rapports sociaux de pouvoir entre les sexes hors de l'organisme car elle touche toutes les répondantes.

Cette différence dans la conscientisation des femmes par rapport au genre dans leur organisme et en dehors est similaire au sexisme ressenti. Ce dernier est peu ressenti dans l'organisme et beaucoup plus en dehors. La conscientisation de l'existence de rapport sociaux de pouvoir entre les hommes et les femmes est liée au sexisme vécu et ressenti comme tel.

Au niveau de l'organisme, il y a assez peu de prise de conscience du genre visible sauf dans l'entreprise de Thémis. Comme déjà discuté plus haut, celle-ci a mis en œuvre des mesures pour favoriser la prise de place des femmes.

Le savoir critique par rapport au genre est évalué sur base de la conscientisation des femmes au sujet des rapports sociaux de pouvoir entre les sexes hors de l'organisme. Une évaluation sur base de cette conscientisation dans l'entreprise ne serait sans doute pas représentative étant donné le biais dû à la position de subordination d'un employé·e par rapport à son employeur·e. Ce niveau de savoir critique est évalué à moyen pour Mnémosyne, Phoebé et Théia, à bon pour Rhée et à très bon pour Thémis. Globalement, ce n'est pas mal. Ce savoir critique est effectivement bien présent en ce qui concerne la prise de conscience du genre, même s'il est

assez peu visible sans investigations. La bonne nouvelle est que les répondantes sont arrivées à prendre une place dans leur organisme malgré le patriarcat à l'œuvre dans notre société.

Ce savoir critique en genre n'a toutefois pas ou encore peu débouché sur une prise de conscience collective dans les organismes des répondantes. Pour la plupart des organismes, ils sont tellement petits et ils comprennent tellement peu de femmes que c'est évidemment difficile qu'une conscience critique collective en terme de genre se développe. Par exemple si l'entreprise n'emploie qu'une femme, il est difficile de parler de conscience collective, même si évidemment les hommes peuvent avoir une sensibilité par rapport à ces questions. De manière plus importante, il semble que ce soit surtout le profil typique et historique des personnes dans ce domaine, soit un homme ingénieur ou de formation technique, qui empêche la prise de place des femmes et le développement d'une conscience critique collective. Ce profil typique et historique d'ingénieur empêche la prise de place des femmes de manière plus importante que dans d'autres secteurs avec des profils d'employé·e·s plus diversifiés.

La participation des femmes, le contrôle de l'organisme et la conscience critique collective

Nous avons analysé la participation des femmes et le contrôle de l'organisme par les femmes comme la capacité d'influence des femmes et l'impact des femmes sur le développement de l'organisme en rapport avec le savoir technique dans le cœur de métier car ces éléments nous semblent liés.

En ce qui concerne la participation des femmes par rapport à celui des hommes aux processus de décision, à la planification, à la gestion et à l'évaluation, il est assez bon de base dans notre échantillon et s'améliore encore quand les femmes ont des savoirs techniques dans le cœur de métier comme Rhéa ou des postes d'encadrement comme Thémis, Théia et Phoebé au début.

Le contrôle des femmes sur les facteurs de production et la distribution des bénéfices est très faible voire inexistant, très loin d'être égal à celui des hommes mais il augmente significativement si l'entreprise adopte une politique en ce sens ou a une femme à sa tête.

Le savoir technique spécifique au domaine de l'énergie renouvelable éolienne n'est généralement pas présent chez les répondantes. C'est un facteur qui défavorise fortement les femmes dans leur prise de place dans ce domaine.

	Mnémosyne	Phoebé	Rhée	Théia	Thémis
Participation des femmes	Moyen	Elevé au début Faible (en diminution)	Bonne	Très bonne	Bonne
Contrôle de l'organisme par les femmes	Faible	Elevé au début Faible (en diminution)	Inexistant	Faible	Moyen mais en développement
Savoir technique dans le cœur de métier	Faible	Faible	Bon	Faible	Faible
Capacité d'influence des femmes	Moyen	Elevé au début Faible	Moyen	Moyen	Moyen à bon mais en développement
Impact des femmes sur le développement de l'organisme	Faible	Elevé au début Faible	Moyen	Moyen	Moyen à bon mais en développement

En ce qui concerne la capacité d'influence, de changement des femmes au niveau de l'organisme, elle est relativement moyenne et reste fort en deçà de celle des hommes mais elle augmente significativement si l'entreprise adopte une politique en ce sens ou a une femme à sa tête.

L'impact des femmes sur le développement de l'organisme est plutôt faible, voire moyen quand la répondante a un poste d'encadrement ou un profil plus technique.

Conclusion

La question de recherche était la suivante : en Belgique, quelle est la place que les femmes occupent dans le secteur de l'énergie renouvelable ?

La recherche nous a permis de mieux comprendre la place que les femmes arrivent à prendre dans le secteur éolien et les facteurs sexospécifiques qui la limitent.

Même si nous n'avons pas de statistiques précises pour la Belgique, nous pouvons conclure qu'il y a très peu de femmes qui ont fait des études STEM et/ou qui ont des postes STEM dans les organismes du secteur de l'éolien. Les 14% de l'enquête mondiale de l'IRENA pour l'Europe et l'Amérique du nord semble correspondre à la situation sur le terrain en Belgique. Cette proportion est moindre que ce que le laisserait prévoir les statistiques à la sortie des études (>20%).

La plupart des femmes présentes dans ce secteur se retrouvent dans des postes de support.

Nous pouvons également conclure que dans l'éolien les femmes semblent nettement plus présentes dans les petites structures (<20 employé·e·s), 34% selon l'étude de l'IRENA (IRENA, 2020 p. 23) et dans l'économie sociale, mais plutôt dans le secteur non marchand. Dans l'économie sociale, la production d'énergie est plutôt réalisée à partir de coopératives dont une partie est citoyenne. La proportion de femmes dans ce type de coopérative est plus faible que dans le non marchand et est certainement imputable au caractère technique du cœur de métier.

Dans l'éolien, les femmes cadres sont encore moins nombreuses (13% selon (IRENA, 2020 p. 21) même si nous avons réussi à en avoir trois sur cinq dans notre échantillon. Dans les CA, le manque de femmes est assez généralisé même si nous assistons à une prise de conscience et à la mise en place de mesures dans les très grandes entreprises pour y remédier. Le nombre de femmes à la tête des entreprises dans le secteur éolien semble aussi évoluer positivement, même si la prise de conscience dans ce domaine touche surtout les plus grosses entreprises.

Les répondantes de notre enquête sont très motivées par le développement des énergies renouvelables et dans une moindre mesure par l'économie sociale. Elles ont aussi des positions de pouvoir dans d'autres sphères que la sphère professionnelle éolienne.

La majorité des répondantes (4/5) ont eu des problèmes de conciliation vie professionnelle/vie privée. Ces problèmes sont majoritairement liés à la gestion des enfants et provoquent de la culpabilisation. La difficulté de conciliation semble liée à la faiblesse de la participation du partenaire.

Le sexisme est présent dans la vie de chaque répondante même s'il est généralement moins considéré comme problématique dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée. Même si le sexisme ne semble pas avoir empêché les répondantes de prendre place dans leur organisme et dans leur projet, la majorité des répondantes nous en rapportent des conséquences.

La conscientisation des femmes aux rapports sociaux de pouvoir entre les sexes est surtout importante hors de l'organisme car elle touche toutes les répondantes. Dans notre échantillon, au niveau de l'organisme, il y a assez peu de prise de conscience du genre visible sauf dans une entreprise qui a mis en œuvre des mesures pour favoriser la prise de place des femmes.

Le savoir critique est effectivement bien présent en ce qui concerne la prise de conscience du genre, même s'il est assez peu visible sans investigations. Ce savoir critique en genre n'a toutefois pas ou encore peu débouché sur une prise de conscience collective dans les organismes des répondantes.

En ce qui concerne la participation des femmes par rapport à celui des hommes aux processus de décision, à la planification, à la gestion et à l'évaluation, dans notre échantillon, il est assez moyen de base et s'améliore quand les femmes ont des savoirs techniques dans le cœur de métier ou des postes d'encadrement.

Dans notre échantillon, le contrôle des femmes sur les facteurs de production et la distribution des bénéfices est très faible voire inexistant, très loin d'être égal à celui des hommes mais il augmente significativement si l'entreprise adopte une politique en ce sens ou a une femme à sa tête.

Le savoir technique spécifique au domaine de l'énergie renouvelable éolienne n'est généralement pas présent chez les répondantes. C'est un facteur qui défavorise fortement les femmes dans leur prise de place dans ce domaine.

En ce qui concerne la capacité d'influence, de changement des femmes au niveau de l'organisme, elle est relativement moyenne dans notre échantillon et reste fort en deçà de celle des hommes mais elle augmente significativement si l'entreprise adopte une politique en ce sens ou a une femme à sa tête.

L'impact des femmes sur le développement de l'organisme est plutôt faible, voire moyen quand la répondante a un poste d'encadrement ou un profil plus technique.

Les résultats de notre enquête de terrain corroborent bien les enseignements de la partie théorique de notre recherche. Et même si le chemin vers l'égalité entre les femmes et les hommes est encore long, à l'image de l'environnement qui a réussi à prendre une place centrale dans nos sociétés, le féminisme même subrepticement s'étend dans les consciences.

En résumé, les femmes sont bien présentes dans ce secteur essentiel pour la transition énergétique qu'est le renouvelable éolien même si cette présence est limitée par le caractère technique du cœur de métier, le sexisme et les difficultés de conciliation vie privée / vie professionnelle. La motivation écologique et sociale pour ce type d'énergie est un facteur essentiel de la prise de place des femmes dans ce secteur.

Bibliographie

1819.brussels Outil de calcul des revenus nets pour les indépendants [En ligne] // 1819.brussels - entreprendre à bruxelles. - <https://1819.brussels/blog/outil-de-calcul-des-revenus-nets-pour-les-independants>.

Adjamagbo Agnès et Calvès Anne-Emmanuèle L'émancipation féminine sous contrainte [Article] // Autrepart. - [s.l.] : Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.), 2012. - Vol. N°61, n°2. - p. pages 3 à 21.

Belgium Statistics Analyse - Tendances sur le marché du travail belge 1983 - 2013 [Rapport] / Direction générale Statistique ; SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie. - Bruxelles : Statistics Belgium.

Brito Olivier, Pesce Sébastien De la recherche qualitative à la recherche sensible [Article] // Spécificités. - 2 2015. - Vol. n°8. - pp. p. 1-2.

Bureau international du Travail Femmes d'affaires et femmes cadres - Enquête mondiale sur les entreprises [Rapport] / Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) ; OIT (Organisation Internationale du Travail). - Mai 2019. - p. 30. - 978-92-2-132140-8.

Bureau international du Travail Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes : un meilleur avenir pour tous [Rapport]. - Genève : Bureau international du travail, 2019.

Campos José Luis Monzón, Avila Rafael Chaves L'économie sociale dans l'union européenne - Rapport d'information élaboré pour le Comité économique et social européen par le Centre international de recherches et d'information sur l'économie publique, sociale et coopérative (CIRIEC) [Rapport]. - Bruxelles : Comité économique et social européen, 2012.

Charlier Sophie et Yépez del Castillo Isabel Cours Genre et développement [Rapport] / Université Catholique de Louvain. - Louvain-la-Neuve : [s.n.], Année académique 2018-2019. - p. p.4.

Charlier Sophie in Isabelle Guérin, Madeleine Hersent et Laurent Fraisse Empoderamiento des femmes par l'économie populaire solidaire : participation et visibilité des femmes en Bolivie [Revue] // Femmes, économie et développement - De la résistance à la justice sociale. - [s.l.] : Eres, 2011. - p. 155 à 184.

Charlier Sophie L'économie solidaire au féminin : quel apport spécifique pour l'empoderamiento des femmes? Une étude de cas dans les Andes boliviennes [Rapport] : Thèse / Prom. : Yépez del Castillo, Isabel. - Louvain-la-Neuve : Université Catholique de Louvain, 2006.

Clair Isabelle Faire du terrain en féminisme [Article] // Le Seuil | « Actes de la recherche en sciences sociales ». - 2016. - 213 : Vol. 2016/3. - pp. 66-83. - <https://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2016-3-page-66.htm>. - DOI 10.3917/arss.213.0066.

Colin Lorelei Les femmes, actrices essentielles dans la lutte contre le changement climatique, entre autonomisation et accès à la gouvernance / éd. France ONU FEMMES. - [s.l.] : ONU FEMMES France, 2020.

Collard Fabienne La transition énergétique [Article] // CRISP | « Courrier hebdomadaire du CRISP ». - 2016. - p. pages 5 à 44.

Commission européenne Cadre d'action en matière de climat et d'énergie d'ici à 2030 [En ligne] // <https://ec.europa.eu>. - 6 Décembre 2020. - https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_fr.

Commission européenne Les femmes sur le marché du travail // Fiche thématique du semestre européen. - [s.l.] : Commission européenne, 2017.

CSC Femmes Ma collègue subit des violences sexistes ou sexuelles : quel est mon rôle en tant que délégué-e? [En ligne]. - 2018. - <https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/5230-publicaties-publications/5240-folders-en-brochures-brochures/5335-gender-equality-egalit%C3%A9-hommes-femmes/violence-femmes-new-tcm187-443575.pdf>.

De Wachter David, Valgaeren Elke, De Winter Tom, Koelet Suzana, Hendrickx Kim, De Biolley Inès, Reymanants Geraldine, Van Hove Hildegard Femmes au Sommet 2012 [Rapport]. - Bruxelles : Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, 2012. - D/2013/10.043/5.

Defourny J., Develtere P. Origines et contours de l'économie sociale au Nord et au Sud [Section] // L'économie sociale au Nord et au Sud / auteur du livre sous la direction de DEFOURNY J. DEVELTERE P., FONTENEAU. - Bruxelles : De Boeck, 1999.

Defourny, Jacques ; Nyssens, Marthe La diversité des modèles d'entreprise sociale: nouvelles dynamiques au coeur et aux confins de l'économie sociale [Conférence] // Actes du 22e Congrès des économistes belges de langue fr, université Ouverte. - Charleroi : In: van Pottelsberghe, Bruno; Belleflamme, Paul et alii, Les enjeux de l'innovation: quelles politiques? Quelles gouvernances? , 2017. - pp. p. 1-19.

Defourny, Jacques ; Nyssens, Marthe La percée de l'entrepreneuriat social: clarifications conceptuelle [Article] // Juris associations. - avril 2011. - Vol. 2011, no 0436. - pp. 18-23.

Degavre Florence LA PENSÉE « FEMMES ET DÉVELOPPEMENT » - Critique des fondements et pistes pour reconstruire un point de vue féministe croisé Nord/Sud [Article] // in Isabelle Guérin et al., Femmes, économie et développement. - [s.l.] : ERES | « Sociologie économique », 2012. - p. pages 63 à 84.

Degavre Florence, ZANONE Damien Méthodes de recherches sur le genre, Cours pour l'année académique 2017-2018 [Rapport] / Université Catholique de Louvain. - Louvain-la-Neuve : document non publié, 2017.

Delphy Christine Par où attaquer le "partage inégal" du "travail ménager" ? [Article] // Nouvelles Questions Féministes. - /3 2003. - Editions Antipodes. - Vol. 22. - p. 47 à 71.

d'Andria Aude et Gabarret Inès Femmes et entrepreneurs : trente ans de recherches en motivation entrepreneuriale féminine [Article] // Revue de l'Entrepreneuriat. - [s.l.] : CAIRN.INFO, 2016/3-4. - Vol. 15. - pp. 87-107.

Digital Wallonia startups2018 [En ligne] // Digital Wallonia. - 6 12 2018. - 20 Novembre 2020. - <https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/startups2018>.

Dujardin Claire, Mainguet Christine Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie - Photographie statistique Enseignement [Rapport]. - Namur : L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, 2018.

European Institute for Gender Equality Gender Equality in Power and Decision-Making - Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States [Rapport]. - Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. - ISBN 978-92-9218-639-5.

FranceInfo Deux femmes entrepreneures sur trois gagnent moins de 1 500 euros par mois [Enregistrement audio]. - 2020.

Global Wind Energy Council, GWEC Best practice for gender diversity in talent recruitment. - Brussels : Global Wind Energy Council, GWEC, August 2020.

Grésy Brigitte Le sexisme au travail, fin de la loi du silence ? [Livre]. - Paris : Belin, 2017.

Haas Valérie, Masson Estelle La relation à l'autre comme condition à l'entretien [Article] // Les cahiers Internationaux de Psychologie Sociale. - [s.l.] : Presses universitaires de Liège, 3 2006. - Vol. Numéro 71. - pp. p. 77-88.

INASTI Rapport annuel 2016 [Rapport]. - [s.l.] : INASTI, L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, 2016.

IRENA Renewable energy : a gender perspective [Rapport]. - Abu Dhabi : IRENA, 2019. - ISBN 978-92-9260-098-3.

IRENA Wind Energy : A Gender Perspective [Rapport]. - Abu Dhabi : IRENA, 2020. - ISBN 978-92-9260-171-3.

IWEPS Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie - Photographie statistique [Rapport]. - Namur : IWEPS, Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, 2017.

Jump Sexisme, bientôt fini ? [En ligne]. - 2016. - http://stopausexisme.be/wp-content/uploads/2017/12/Full_Report-Sexisme-French_Englishweb.pdf.

Lafontaine Dominique Pourquoi les jeunes femmes boudent-elles les STIM ? - Réussite, motivation et orientations d'études selon le genre [Rapport]. - Liège : Université de Liège - Département des Sciences de l'Éducation - Unité de recherche EQUALE.

Leon Magdalena Les femmes face au pouvoir, une réflexion sur l'Empoderamiento [Article] // Cahiers du Genre. - 2017. - Vol. n°63/2. - p. 23 à 43.

Lombardi Lisa La femme est-elle l'avenir de l'entrepreneuriat ? [Revue]. - [s.l.] : Union wallonne des entreprises, 9 Mars 2020.

Mertens Sybille DEFINIR L'ECONOMIE SOCIALE [Section] // Les cahiers de la Chaire Cera. - [s.l.] : Chaire Cera - Entrepreneuriat en Management en Economie Sociale, 2007. - Vol. n°2.

Nyssen Marthe Quels enjeux pour les dynamiques d'économie sociale ? Une perspective Nord-Sud [Section] // Une solidarité en actes Gouvernance locale, économie sociale, pratiques populaires face à la globalisation. - [s.l.] : UCL - Presses universitaires de Louvain, 2004.

OCDE Inclusive Entrepreneurship Policies : Country Assessment Notes - Belgium [Rapport]. - [s.l.] : OCDE, 2018.

ONU Environnement Sixième rapport sur L'avenir de l'environnement mondial (GEO-6) : une planète saine pour des populations en bonne santé [Rapport]. - Nairobi : Programme des Nations Unies pour l'environnement, 2019.

Polanyi Karl La Grande Transformation [Livre]. - [s.l.] : nrf éditions Gallimard, 1983.

Polkowska Dominika Women Scientists in the Leaking Pipeline: Barriers to the Commercialisation of Scientific Knowledge by Women // Journal of Technology and Management & Innovation. - 2013.

Pour La Solidarité L'ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES À RESPONSABILITÉ EN EUROPE - Bonnes pratiques et recommandations pour les entreprises sociales et classiques // ÉTUDES ET DOSSIERS. - Mars 2016.

Scott Joan LE GENRE : UNE CATÉGORIE D'ANALYSE TOUJOURS UTILE ? [Article] // Diogène. - [s.l.] : Presse Universitaire de France, 2009/1. - Vol. 225. - pp. 5-14.

Silvera Rachel Temps professionnels et familiaux en Europe : De nouvelles configurations [Article] // Travail, genre et sociétés. - [s.l.] : La Découverte, 2 2010. - Vol. 24. - pp. 63-88.

Statbel themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/cout-de-la-main-doeuvre#news [En ligne] // <https://statbel.fgov.be>. - STATBEL - La Belgique en chiffres, 16 Octobre 2018. - 7 Novembre 2020. - <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/cout-de-la-main-doeuvre#news>.

Taffin Anne 67 % des entrepreneures gagnent moins que le SMIC [Revue]. - [s.l.] : Maddynews, 23 Janvier 2020.

Turcotte Emmanuelle Les méthodes mixtes dans la recherche féministe : enjeux, contraintes et potentialités politiques [Article] // Recherches féministes / éd. érudit. - [s.l.] : www.erudit.org, 2016. - 1 : Vol. 29. - pp. 111-128. - URI: <http://id.erudit.org/iderudit/1036672ar>. - DOI: 10.7202/1036672ar.

Warnier Hélène Les coopératives éoliennes: idéal coopératif et réalité industrielle [Revue]. - Louvain-la-Neuve : Louvain School of Management, Université catholique de Louvain, 2016. - Prom. : Bréchet, Thierry.

Zainulbhai Hani Women, more than men, say climate change will harm them personally [Revue] // FACTANK - NEWS IN THE NUMBERS. - [s.l.] : Pew Research Center, 2 Décembre 2015.

Résumé

Donatienne Portugaels. *La place des femmes dans les secteurs des énergies renouvelables éoliennes*. Année académique 2019-2020. Promotrice : Sophie Charlier.

Dans notre monde en pleine transition énergétique, les enjeux environnementaux et le féminisme sont liés, d'un côté par l'impact spécifique plus grave sur les femmes de l'urgence climatique et, d'un autre côté par le travail reproductif étendu du vivant essentiellement assuré par ces dernières. C'est pourquoi nous nous interrogeons sur la place que les femmes prennent dans le secteur des énergies renouvelables éoliennes qui peut paraître essentiellement masculin. L'économie sociale, voire participative est importante dans ce secteur avec les ASBL et les coopératives citoyennes. Ce sont sur les trois rapports sociaux de pouvoir de sexe, de classe et d'exploitations effrénées des ressources naturelles qui sont à l'origine de notre questionnement. C'est avec cette approche féministe que la recherche est menée sur base de rencontre avec des femmes actives dans l'éolien. Les chiffres statistiques examinés et les entretiens effectués permettent de réaliser le peu de femmes qui arrivent actuellement à prendre leur place à des postes de « pouvoirs » que ce soit dans le cœur de métier ou à des niveaux élevés dans un secteur stratégique comme celui de l'énergie renouvelable éolienne. Les répondantes sont très motivées par le développement des énergies renouvelables. La majorité des répondantes ont eu des problèmes de conciliation vie professionnelle/vie privée. Le sexisme est présent dans la vie de chaque répondante même s'il est généralement moins considéré comme problématique dans la sphère professionnelle. Même si le sexisme ne semble pas avoir empêchée les répondantes de prendre place dans leur organisme et dans leur projet, la majorité des répondantes nous rapportent des conséquences. La conscientisation des femmes aux rapports sociaux de pouvoir entre les sexes est surtout importante hors de l'organisme car elle touche toutes les répondantes. Dans notre échantillon, au niveau de l'organisme, il y a assez peu de prise de conscience du genre visible sauf dans une entreprise qui a mis en œuvre des mesures pour favoriser la prise de place des femmes. Le savoir technique spécifique au domaine de l'énergie renouvelable éolienne n'est généralement pas présent chez les répondantes. C'est un facteur qui défavorise fortement les femmes dans leur prise de place dans ce domaine. La motivation écologique et sociale pour ce type d'énergie est un facteur essentiel de la prise de place des femmes dans ce secteur.

Mots clefs

Femmes dans le secteur de l'énergie renouvelable éolienne, sexisme, conciliation vie professionnelle/vie privée, ségrégation sectorielle et verticale, rapports sociaux de pouvoir