

Louvain School of Management

La perception des obstacles aux carrières féminines par les futurs diplômés en gestion

Auteur : Sophie LAMOTTE
Promoteur(s) : Madame Karine CERRADA CRISTIA
Année académique 2018-2019

Avant-propos

Je souhaite tout d'abord remercier ma promotrice, Madame Karine Cerrada Cristia, professeur au sein de Louvain School of Management de l'Université Catholique de Louvain, pour son suivi, son encouragement, ses conseils et son soutien tout au long de mon travail.

Je remercie également Madame Florence Degavre, professeur au sein de la Faculté Ouverte de Politique économique et Sociale de l'Université Catholique de Louvain, pour ses précieux conseils au début de mon travail. Ils m'ont permis de correctement et efficacement entreprendre ma recherche et spécialement ma revue de littérature.

Je remercie aussi Madame Eline Jammers, professeur au sein de la Louvain School of Management de l'Université Catholique de Louvain, pour ses conseils quant aux articles scientifiques pertinents à mobiliser pour ma recherche.

Je remercie Madame Isabelle Lévêque, docteur en histoire de l'Université Catholique de Louvain, pour son soutien, ses conseils quant au contenu de mon travail mais également pour son suivi, pour son travail de relecture et ses conseils quant à la forme.

Je remercie mes proches, ma famille et Lucas pour leur soutien inconditionnel pendant ces mois intensifs. Merci également à Alizée, Julia et Nora d'avoir pris le temps de discuter des différents points de mon travail pour me permettre de garder une approche objective ainsi que leurs encouragements quotidiens.

Je remercie les candidats de mon étude, ceux et celles qui m'ont dédié quelques heures de leur temps afin de répondre à mes questions.

Je remercie tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à mon travail. Votre aide, vos conseils et votre soutien m'ont été indispensables.

Les femmes ont raison de se rebeller contre les lois parce que nous les avons faites sans elles.

M. de Montaigne
(1553-1592)

C'est par le travail que la femme a en grande partie franchi la distance qui la séparait du mâle ; c'est le travail qui peut seul lui garantir une liberté concrète.

S. de Beauvoir
(1908-1986)

Table des matières

INTRODUCTION.....	1
PARTIE THÉORIQUE	4
CHAPITRE 1. LA SITUATION DES FEMMES DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL.....	4
1. AVANT L'ÈRE INDUSTRIELLE.....	4
1.1. <i>La sphère domestique et les prémices de la Révolution industrielle</i>	<i>4</i>
1.2. <i>La proto-industrie.....</i>	<i>5</i>
2. LA RÉVOLUTION INDUSTRIELLE	6
2.1. <i>L'industrialisation et ses conséquences : la place centrale des femmes.....</i>	<i>6</i>
2.2. <i>Le cas de la Belgique pendant le 19^{ème} siècle.....</i>	<i>8</i>
2.2.1. <i>Début du 19^{ème} siècle : l'exemple de Verviers (Belgique).....</i>	<i>8</i>
2.2.2. <i>Au milieu du 19^{ème} siècle : l'exemple de Comines (Belgique).....</i>	<i>9</i>
2.2.3. <i>Vers la fin du 19^{ème} siècle.....</i>	<i>11</i>
3. LE 20 ^{ÈME} SIÈCLE	13
3.1. <i>Première partie du siècle.....</i>	<i>13</i>
3.1.1. <i>Les Guerres Mondiales et l'entre-deux guerres</i>	<i>14</i>
3.1.2. <i>Années 30 : le cas des allocations familiales.....</i>	<i>16</i>
3.2. <i>La deuxième partie du siècle</i>	<i>17</i>
3.2.1. <i>Les années 60 et 70 : vers la promotion des femmes.....</i>	<i>17</i>
3.2.2. <i>La fin du 20^{ème} siècle.....</i>	<i>20</i>
4. LE 21 ^{ÈME} SIÈCLE ET AUJOURD'HUI.....	22
4.1. <i>Les tendances au début du 21^{ème} siècle.....</i>	<i>22</i>
4.2. <i>Carrières et âge.....</i>	<i>23</i>
CHAPITRE 2. LE PLAFOND DE VERRE.....	25
1. LA PLAFOND DE VERRE : DÉFINITION ET ORIGINE	25
2. LA CONSTRUCTION DU PLAFOND DE VERRE	25
3. MISE EN PERSPECTIVE : LES FEMMES SOUS LE PLAFOND DE VERRE.....	27
4. LES SURVIVANTES : LES FEMMES AU-DELÀ DU PLAFOND DE VERRE	28
CHAPITRE 3. LA QUESTION DU GENRE.....	30
1. LE GENRE ET LES MÉTIERS GENRÉS	30
2. LE GENRE SOUS UNE AUTRE FORME	31
3. POUR RÉSUMER : UN EXEMPLE TRÈS ACTUEL	33
CHAPITRE 4. LES PROJECTIONS ET LA PROACTIVITÉ	35
1. LES PROJECTIONS	35
1.1. <i>Les projections sociales.....</i>	<i>35</i>
1.2. <i>L'issue influence la projection : le cas des projections négatives</i>	<i>36</i>
1.3. <i>Les projections comme mécanisme de défense</i>	<i>36</i>
2. LA PROACTIVITÉ	38
2.1. <i>Le travailleur proactif.....</i>	<i>38</i>
2.2. <i>Être proactif : planification et anticipation.....</i>	<i>39</i>
2.3. <i>L'indispensable autonomie du travailleur.....</i>	<i>40</i>
2.4. <i>Être ou ne pas être proactif : les différents cas de figure.....</i>	<i>40</i>
PARTIE EXPÉRIMENTALE	42
1. LA PROBLÉMATIQUE.....	42
2. LA MÉTHODOLOGIE	45
2.1. LA RECHERCHE QUALITATIVE	45
2.2. L'ÉCHANTILLON.....	46
2.3. LES ENTRETIENS.....	48
2.3.1. <i>Le choix des entretiens</i>	<i>48</i>

2.3.2. <i>La création des entretiens</i>	49
2.3.3. <i>Après les entretiens : l'analyse</i>	50
2.3.3.1. Le codage ouvert	50
2.3.3.2. Le codage axial.....	52
2.3.3.3. Le codage sélectif	52
2.4. LA MÉTHODOLOGIE : RÉSUMÉ ET CONCLUSION	53
3. LES RÉSULTATS DES ENTRETIENS : ANALYSE ET PROPOSITIONS	55
1. LE PLAFOND DE VERRE	55
2. LES METIERS GENRES	59
3. LE POIDS DE L'HISTOIRE ET LE RÔLE TRADITIONNELLEMENT FÉMININ	63
4. LA PROJECTION DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL	66
4. LES LIMITES.....	70
5. CONCLUSION	72
6. BIBLIOGRAPHIE	74
7. ANNEXES.....	80
7.1. ANNEXE N°1 : L'ENTRETIEN	80
7.2. ANNEXE N°2 : LES RETRANSCRIPTIONS DES ENTRETIENS	93
7.2.1. <i>Candidat 1</i>	93
7.2.2. <i>Candidat 2</i>	103
7.2.3. <i>Candidat 3</i>	111
7.2.4. <i>Candidat 4</i>	119
7.2.5. <i>Candidat 5</i>	127
7.2.6. <i>Candidat 6</i>	134
7.2.7. <i>Candidat 7</i>	142
7.2.8. <i>Candidat 8</i>	151
7.2.9. <i>Candidat 9</i>	160
7.2.10. <i>Candidat 10</i>	168
7.2.11. <i>Candidat 11</i>	175
7.2.12. <i>Candidat 12</i>	182

Introduction

« *C'est exclu, me fut-il répondu. Vous êtes une femme. Oubliez¹* ». C'est la réponse qu'a reçue Christine Lagarde² en 1981 lorsqu'elle demanda, au sein d'un cabinet de droit des affaires, quelles étaient ses perspectives de carrière et ses chances d'accéder au rang d'associée. Son futur brillant, notamment à la tête du Fonds Monétaire International 30 ans plus tard, lui était encore inconnu mais déjà à ce moment, elle se heurtait à un obstacle difficilement surmontable : sa propre condition. Le seul fait d'être une femme apparaissait en effet comme une fatalité, un frein à son évolution professionnelle.

Le travail des femmes est un réel débat, un sujet qui traverse le temps, véritable colloque à échelle nationale et mondiale. Que ce soit à travers les grandes figures du combat en faveur des droits (au sens large) des femmes comme Simone Veil ou Simone de Beauvoir, pour n'en citer que deux, ou de manière plus contemporaine suite à la vague de « féminisme » qui prolifère en ce début de 21^{ème} siècle, les consciences sont mises à l'épreuve. Les habitudes et les héritages sont ainsi redécouverts, reconsidérés et parfois contraints d'évoluer. Récemment, en terme de travail strict, c'est la question du congé des pères et des mères qui occupe le devant de la scène. Un peu avant, c'était celle de la conciliation de la vie privée et professionnelle. Mais nous pourrions aussi parler de la garde des enfants, des temps partiels, des métiers d'hommes et des métiers de femmes... Le monde du travail, cet environnement soumis au jeu des normes et des codes plus ou moins implicites, est le théâtre de questionnements fréquents. En particulier, hommes et femmes s'y rencontrent, s'y côtoient et construisent ensemble cette sphère dite professionnelle, par opposition à la sphère dite privée. Les relations de genre définissent le quotidien des travailleurs parce que c'est au travail qu'ils passent le plus de temps. Par conséquent, ces rapports occupent une place prépondérante dans notre société.

Aujourd'hui, il devient ordinaire et fréquent de lire un article, d'entendre une émission ou d'assister à des débats concernant le travail des femmes, maintes fois remis en question. Pourtant, les femmes ont toujours travaillé. Cette réalité n'est pas nouvelle. Bien qu'elles semblent disparaître de la sphère publique en général dès le 19^{ème} siècle, elles n'ont de cesse de se battre pour que leur travail soit reconnu. En Belgique, c'est d'ailleurs depuis 1892 qu'elles

¹ Témoignage de Christine Lagarde lors d'une interview de Marie-Pierre Gröndahl, Paris Match n°928, du 12 juin au 19 juin 2019.

² Christine Lagarde est la Directrice Générale du Fonds Monétaire International et sera, dès septembre 2019, Présidente de la Banque Centrale Européenne.

se rassemblent de manière concrète et déterminée au sein de la Ligue belge du droit des femmes. Les épisodes de guerres et les périodes de revendications en tous genres qui ont marqués le 20ème siècle ne font que confirmer cette dynamique enclenchée depuis plusieurs décennies maintenant. Pourtant, en 2019, les séquelles d'une ségrégation radicale, à l'origine de la lutte en faveur des femmes telle que nous la connaissons aujourd'hui, sont encore bien présentes. Environ 127 ans après la mise en place de la Ligue, les femmes restent vigilantes et se battent encore et toujours pour une véritable égalité entre les sexes, que ce soit dans la vie privée ou dans la vie professionnelle. Dans ce mémoire, nous nous intéressons aux difficultés rencontrées par les femmes dans leur travail du fait de leur genre.

Souvent, pendant les différents débats presque journaliers dont nous avons parlé précédemment, les interlocuteurs, les politiques, les délégations, les journalistes, les associations et tous les divers acteurs liés de près ou de loin au travail, font références à des « problèmes » inhérent au travail féminin. Mais quels sont-ils ? Lorsque nous prenons connaissance, d'une manière ou d'une autre, d'une protestation ou revendication donnée, les auteurs à l'origine du mouvement évoquent des « situations anormales » ou encore « un manque d'égalité ». Mais comment savoir à quoi cela fait-il référence ? Est-ce réel ? Est-ce exagéré ? Comment l'évaluer ? De manière générale, il n'est pas évident de comprendre exactement quelles inégalités ou quels problèmes sont dénoncés par les différents contestataires. Mais un fait s'impose clairement : les profils de carrière des hommes et des femmes ne se ressemblent pas. Il existe donc des freins à la promotion professionnelle des femmes. Quels sont ces obstacles et comment influent-ils sur le profil de carrière des femmes ? Nous ne souhaitons pas aborder l'exhaustivité des problèmes liés à la condition féminine, comme la question salariale par exemple qui ne sera pas traitée dans ce travail. Nous nous limitons à ceux qui impactent les carrières féminines.

Il ne s'agit pas, dans ce travail, d'entrer ou de participer aux débats (féministes) actuels et ni de s'inscrire dans une théorie féministe quelconque. Plutôt, nous étudions les perspectives de carrières féminines et les questions qu'elles soulèvent. Ce qui nous interpelle, c'est que les jeunes diplômées d'aujourd'hui sont encore confrontées (ou seront confrontées tôt ou tard) à des obstacles pourtant déjà connus, étudiés et analysés.

Notre objectif est d'investiguer si les étudiants à l'aube de leur vie professionnelle en ont conscience, leur connaissance et leurs positions à propos de ces barrières aux carrières féminines, incarnés par ces fameux obstacles. Nous avons finalement abouti à la question de recherche suivante : pourquoi les perspectives de carrière féminines posent-elle encore

problème aujourd'hui ? Nous souhaitons éveiller les esprits quant à ces obstacles pour ainsi stimuler et alimenter les réflexions des futurs travailleurs. Étudiants comme étudiantes doivent, en tant qu'acteurs en devenir de la sphère professionnelle, apprendre à connaître ces freins afin de les contrôler et pourquoi pas, à terme, les supprimer.

D'une part, à travers une solide revue de littérature, nous envisageons le travail féminin d'un point de vue historique. Nous souhaitons illustrer que les femmes ont toujours travaillé. Nous soulignons la multiplicité des rôles féminins : la femme travailleuse, la femme mère, la femme épouse,... afin de comprendre l'origine de la place traditionnellement dévolue à la femme, telle que nous la connaissons aujourd'hui. Ensuite, la notion de « problème(s) » étant assez vague comme nous l'avons déjà mentionné, nous cherchons à définir les principales difficultés auxquelles les femmes sont confrontées : les plus communément admises sont le concept de plafond de verre ainsi que le phénomène de métiers genrés. Enfin, nous présentons deux notions : les projections, que nous analysons d'un point de vue professionnel, et la proactivité illustrée par le cas des travailleurs proactifs.

D'autre part, à travers notre partie expérimentale, nous replaçons notre champ d'étude à travers l'élaboration de notre problématique. Nous souhaitons précisément mettre en évidence la réflexion que nous avons menée avant de formuler notre question de recherche. Puis, nous exposons la méthodologie rigoureusement appliquée à notre recherche qui se veut qualitative : nous mobilisons ainsi les règles de celles-ci afin d'exécuter les différentes étapes de manière adéquate. Enfin, sur base d'interviews semi-directives réalisées sur le terrain (disponibles plus tard en annexes), nous élaborons des propositions pour répondre à notre problématique : nous proposons un ensemble d'hypothèses qui tentent ainsi d'apporter différentes pistes de réponses. C'est sans oublier les limites de notre travail, que nous développons en dernier lieu, avant de conclure.

Finalement, cette recherche exploratoire a pour objectif de comprendre pourquoi, aujourd'hui encore, les perspectives de carrières féminines posent problème. Grâce à la formation en management à la Louvain School of Management de l'Université Catholique de Louvain, en s'appuyant sur des théories qui relèvent de la sociologie et de la psychologie, nous avons acquis la conviction que la gestion des rapports entre les hommes et les femmes est cruciale dans toute organisation. Qu'elle soit de taille réduite ou au contraire, assez conséquente, une entreprise prospère sur base de cette dimension humaine : la comprendre et la maîtriser est essentiel pour le développement et la réussite de celle-ci.

PARTIE THÉORIQUE

CHAPITRE 1. La situation des femmes dans le milieu professionnel

L'analyse de la condition des femmes dans un environnement professionnel nécessite d'abord de retracer l'évolution de leur travail au fil du temps. L'objectif est de retracer les évolutions les plus pertinentes de l'activité des femmes au cours de notre histoire, en partant de la période préindustrielle jusqu'à aujourd'hui.

1. Avant l'ère industrielle

1.1. La sphère domestique et les prémices de la Révolution industrielle

La société du 18^{ème} siècle, en Europe, est majoritairement rurale. Les familles se développent sur base des héritages et du transfert de biens, en particulier de terres, de génération en génération (Bairoch, 1998). La famille patriarcale est caractéristique de la période préindustrielle : au sein du foyer, même si hommes, femmes et enfants travaillent, c'est le père de famille qui détient l'autorité (Segalen & Martial, 2014). Le ménage est l'unité de production et fonctionne comme une entité économique, où les relations de travail et de famille s'entremêlent (Dousset, 2005).

Dans ce contexte, le statut des femmes est directement lié à leur état matrimonial. En tant que filles puis épouses, elles ne sont pas reconnues de manière indépendante et leur activité se limite souvent à la sphère domestique (Dousset, 2005). Pourtant, elles sont, au même titre que les hommes, actrices de la production et elles détiennent probablement la connaissance de toute une série de savoirs et savoir-faire nécessaire à leur occupation (Billen, 1993).

Comment s'organise le travail des femmes à cette époque ? En ce qui concerne la zone rurale, le travail des femmes consiste principalement à entretenir la maison et également à s'occuper de la basse-cour et du jardin (Billen, 1993). Contrairement à ce que nous pourrions penser, le travail ne s'effectue pas exclusivement au domicile : hommes et femmes s'absentent parfois pour se rendre sur les marchés voisins où ils vendent leurs récoltes (rôle dévolu aux femmes) et leurs bêtes (rôle des hommes). Il n'est pas exclu que certaines femmes aient d'autres activités assez diversifiées comme par exemple couturières ou boulangères. En zone urbaine, les femmes travaillent principalement en tant que domestiques ou dans les commerces. D'ailleurs, elles sont

majoritaires dans les secteurs du textile et de l'alimentation (Dousset, 2005). Finalement, les femmes appartiennent au monde du commerce mais pas de manière uniforme. En effet, « *la féminisation du commerce est d'autant plus importante que ce dernier est de faible importance, ne mettant en jeu que des sommes limitées. Dès que l'on passe du petit au grand commerce, la présence des femmes se raréfie*³ ».

Déjà à cette époque, et c'est également le cas tout au long de notre histoire jusqu'à aujourd'hui, la nature du travail est différente en fonction du sexe du travailleur : c'est la « *division sexuelle du travail. Alors que l'activité de l'homme entre dans les circuits de production et d'échange, celle de la femme se confond avec les tâches domestiques (...)*⁴ ». L'homme sera chargé des manœuvres plus lourdes, qui demandent plus de forces, tandis que les femmes et les enfants s'occupent de tâches plus accessibles, qui ne demandent à l'inverse pas de force excessive (Wilkes, 2016). L'activité de ces dernières est telle que parfois, les femmes sont considérées comme étant « inactives » étant donné qu'il leur revient de gérer simultanément le travail et la gestion du foyer (Lequin, 1998).

1.2. La proto-industrie

Rappelons que l'industrie n'est pas née lors de la Révolution industrielle : elle existait bien avant celle-ci sous le nom de « proto-industrie⁵ ». En effet, l'industrie dite rurale s'est développée de manière « *dispersée (et) située près des sources d'énergie, des cours d'eau ou des mines*⁶ ». Les travailleurs sont alors des ouvriers exerçant leur activité au sein de manufactures de taille variable. Cela ne signifie pas qu'ils ne font plus partie du monde rural : ils sont « *mi-ouvriers, mi-ruraux*⁷ ». Ainsi, ils combinent leurs occupations hors et au sein du domicile. Dans ces familles « proto-industrielles », tous les membres participent au travail, y compris femmes et enfants. Le foyer reste l'unité de production « *au sein de laquelle toutes les forces valides, du plus jeune au plus vieux, sont mises à contribution*⁸ ».

³ Dousset, C. (2005). Commerce et travail des femmes à l'époque moderne en France, Les Cahiers de Framespa, Journée d'étude sur « Nouvelles approches historiques du travail », Framespa, para. 9

⁴ Art. cit., para. 2

⁵ Proto-industriel(le) signifie « Qui concerne les origines de la révolution industrielle », <http://www.cnrtl.fr/definition/proto-industriel>, consulté en janvier 2019

⁶ Burgière, A., Klapisch-Zuber, C., Segalen, M., & Zonabend, F. (1986). *Histoire de la famille, 3. Le choc des modernités*, Le Livre de Poche, Armand Colin, p. 492

⁷ Op. cit, p. 492

⁸ Op. cit, p. 493

Au sein de cette organisation, quelques cas illustrent même « *une remise en cause des rôles traditionnels entre mari et femme*⁹ ». En effet, quand les sources de revenu du ménage sont assurées par le travail de la femme, l'homme s'occupe des charges domestiques. « *Par rapport à l'organisation du monde rural agricole, c'est véritablement l'instauration du monde à l'envers, les hommes à la maison et les femmes en dehors*¹⁰ ». Cette configuration reste spécifique à la famille proto-industrielle. Par comparaison, sous l'industrialisation et plus tard, au milieu du 19^{ème} siècle, la condition des femmes paraît d'autant plus difficile qu'elle semble en régression par rapport à ce moment où elles assument une réelle place (Burgière et al., 1986).

À l'aube de la Révolution industrielle, le déploiement des industries lourdes requiert une importante demande de travailleurs au sein des différents secteurs de production. Les familles vont peu à peu quitter le monde rural pour la ville, qui offre des salaires plus attrayants et des nouvelles opportunités, afin de travailler dans les usines (Burgière et al., 1986). Cette nouvelle dynamique ne sera pas sans conséquences sur l'organisation domestique telle que nous la connaissons pendant l'ère préindustrielle : en effet, « *le contexte économique dans son ensemble impacte (...) fortement l'équilibre familial et la survie des exploitations en même temps qu'il conduit à des recompositions des rapports (...) au sein du groupe domestique*¹¹ ».

2. La Révolution industrielle

2.1. L'industrialisation et ses conséquences : la place centrale des femmes

Pour rappel, la Révolution industrielle commence dès la fin du 18^{ème} siècle en Grande-Bretagne et arrive en Belgique un petit peu plus tard, au 19^{ème} siècle. L'ère industrielle n'amène pas de changements en ce qui concerne le travail car hommes, femmes et enfants travaillent. Les lieux de travail et les techniques évoluent indéniablement mais sans pour autant priver une catégorie de personnes de ses occupations.

En Angleterre, l'industrialisation démarre sous l'impulsion du travail des femmes et des enfants. En effet, jusqu'au milieu du 19^{ème} siècle, ce sont toutes les femmes qui se voient concernées par le travail et elles sont d'ailleurs rémunérées. Cela comprend aussi bien les femmes mariées que célibataires : « *(...) jusque au début du 19^{ème} siècle, plus de 60% des*

⁹ Burgière, A., Klapisch-Zuber, C., Segalen, M., & Zonabend, F. (1986). *Histoire de la famille, 3. Le choc des modernités*, Le Livre de Poche, Armand Colin, p. 495

¹⁰ *Op. cit.*, page 495

¹¹ *Op. cit.*, page 495

femmes mariées issues de la classe ouvrière ont une occupation qui est enregistrée ou un revenu positif, principalement dans l'industrie (...) ¹² ». Dans de nombreux cas, l'activité masculine n'est pas suffisante pour répondre aux besoins de tout un foyer. Dès lors, le travail féminin est indispensable mais les femmes étant moins payées que les hommes, les enfants sont également mis à contribution. Il est donc usuel, au début du 19^{ème} siècle, que tous les membres de la famille collaborent à la survie du ménage. Cette tendance n'est pas nouvelle mais plutôt confirmée pendant l'industrialisation (Foster and Clarck, 2008). Nous avons précédemment remarqué que le travail touche la famille dans son ensemble et ce, bien avant la Révolution industrielle.

La Révolution industrielle est synonyme de bouleversement global qui se manifeste très rapidement au sein des communautés. En terme de travail, l'arrivée de la machine modifie profondément les activités mais également l'organisation des travailleurs, qui arrivent en masse suite à l'exode rural des familles. La vie citadine offre de nouvelles opportunités de travail dont bien sûr celui au sein des usines. En effet, bien que les conditions soient très difficiles (elles seront d'ailleurs remises en question plus tard), c'est *a priori* une perspective plus intéressante que le travail de domestiques où, par exemple, le salaire n'est pas fixe (Wilkes, 2016). En ce qui concerne la nature du travail, les hommes s'attèlent aux occupations qui demandent une certaine force physique (considéré alors comme un travail dit « noble ») et les femmes sont blanchisseuses, travailleuses dans le textile, en surface des mines ou encore marchandes. Dès lors, la ségrégation des tâches en fonction du genre se confirme. C'est une situation qui, à cette époque, est très marquée : *« les tâches ainsi confiées aux femmes font appel à leur adresse, leur agilité, mais aussi leur patience et leur docilité ¹³ »* (Wailly, 2004).

Des changements aussi importants que ceux survenus pendant l'industrialisation ne sont pas sans impact sur le quotidien des travailleurs. D'abord, *« la conséquence fut l'abolition du temps libre (même le temps dédié à la consommation ou au sommeil) pour tous les membres de la famille, qui souvent travaillent 6 voire même 7 jours par semaine, souvent pour 12h ou plus par jour ¹⁴ »*. Ensuite, les femmes, d'ordinaire responsables de la tenue du ménage, portent les lourdes répercussions de ce rythme de travail et cela se traduit notamment par une mortalité infantile très élevée. Conditions de travail obligent, les mères ne sont pas assez présentes au

¹² Traduit de l'anglais - Foster, J. B., & Clark, B. (2018). Women, Nature, and Capital in the Industrial Revolution. *Monthly Review: An Independent Socialist Magazine*, 69(8), 1–26, p. 2

¹³ Wailly, J. (2004). Les différentes phases du travail des femmes dans l'industrie. *Innovations*, n° 20(2), 131-146, p. 132

¹⁴ Traduit de l'anglais - Foster, J.B., Clark, B. (2018), *Art. cit.*, pp. 4-5

domicile et les gardes d'enfants sont chères. « *Les pauvres soins apportés aux enfants reflètent le régime déficient et la pauvreté absolue de la classe ouvrière urbaine en général, tout comme l'élimination presque complète du temps nécessaire à la récupération (de la) famille de la classe ouvrière*¹⁵ ». De manière générale, les membres de la famille mangent mal et en quantité insuffisante. À cela s'ajoute des conditions d'hygiènes abominables et une diffusion des maladies extrêmement rapide (Foster and Clarck, 2008).

2.2. Le cas de la Belgique pendant le 19^{ème} siècle

Le 19^{ème} siècle est une époque charnière dans le parcours du travail des femmes. Premièrement, au début du siècle, les tendances évoquées et analysées plus haut se confirment : hommes et femmes travaillent et ont leur place au sein des industries. Deuxièmement, cependant, dès le milieu du 19^{ème} siècle, l'activité des travailleuses se réduit et leur statut change. Sans raisons particulièrement explicites et/ou légitimes, elles vont s'effacer du paysage professionnel. Troisièmement, la fin de période est synonyme de repli total des femmes.

2.2.1. Début du 19^{ème} siècle : l'exemple de Verviers (Belgique)

Une conséquence majeure de l'industrialisation est le déplacement des familles des campagnes vers les villes. Les femmes travaillent toujours mais tout est différent : le contexte, les tâches, l'organisation... Loin de rester à l'écart de cette évolution, elles obtiennent une forme de reconnaissance en gagnant une « *identité professionnelle*¹⁶ ». Le travail féminin n'est pas une nouveauté mais à partir de ce moment, « *l'obtention d'un salaire lié à l'exercice d'une tâche spécifique, hors du cadre familial le cas échéant, leur permet de quitter l'univers domestique et d'être reconnues comme travailleuses à part entières*¹⁷ ». Nous assistons, début 19^{ème}, à une affirmation du travail des femmes.

L'industrialisation belge commence au tout début du 19^{ème} siècle comme c'est le cas par exemple à Verviers, ville wallonne de Belgique connue pour son activité de draperie cardée¹⁸. Dès 1801, la nouveauté technologique permet à la ville d'être leader sur le continent (Gayot,

¹⁵ Traduit de l'anglais - Foster, J. B., & Clark, B. (2018). Women, Nature, and Capital in the Industrial Revolution. *Monthly Review: An Independent Socialist Magazine*, 69(8), 1–26, p. 6

¹⁶ Duribreu-Hallosserie, V. (2002). Le travail invisible ? Main-d'œuvre féminine et industrialisation à Comines (France) au milieu du XIX^e siècle, *Revue du Nord* 2002/4 (n° 347), 593-614, p. 594

¹⁷ Art. cit., p. 594

¹⁸ **Carder** signifie « *travailler les fibres textiles afin de les démêler à l'aide de cardes (naturelles ou industrielles)* », <http://www.cnrtl.fr/definition/carde>, consulté en janvier 2019. Une **carde** est une « *brosse garnie de pointes métalliques recourbées dont on se sert pour carder à la main* », <http://www.cnrtl.fr/definition/carde>, consulté en janvier 2019.

2004). Toute l'activité de la ville tourne autour de la draperie : ce sont environ une vingtaine de métiers qui découlent de cette occupation mais seuls trois d'entre eux sont accessibles aux femmes. En effet, hommes et femmes travaillent, mais l'organisation est telle que l'exercice féminin est bien moins important que celui des hommes (Gayot, 2004). Les femmes, jusqu'alors membres très importantes de l'activité au sein du foyer, se retrouvent face à une opportunité de travail très restreinte.

De manière intéressante, nous observons que 34,5% des ouvriers sont des femmes en 1804 contre 29,3% en 1845 (Gayot, 2004). En effet, la place des hommes devient de plus en plus prépondérante et ce, surtout dans les départements où la mécanisation est la plus présente : l'assignation de tâches plus lourdes aux hommes est une dynamique que nous avons déjà mentionnée à plusieurs reprises. Ainsi, petit à petit, les femmes finissent par progressivement quitter les lieux de travail communs pour retourner travailler chez elles. La tendance sera telle que certaines finiront même par être privée de travail (Gayot, 2004) mais nous reviendront sur ce point plus tard.

2.2.2. Au milieu du 19^{ème} siècle : l'exemple de Comines (Belgique)

Dans son article¹⁹, Virginie Dubireu-Hallosserie revient sur le cas d'un village à la frontière franco-belge, dénommé Comines, et sur le travail de ses habitants au milieu du 19^{ème} siècle. En ce qui concerne les taux d'activité, il était, « *en 1851, (...) relativement élevé pour les hommes (99%) comme pour les femmes (88,5%)*²⁰ ». Cependant, dix ans plus tard, ces taux chutent légèrement pour les hommes (96,2%) mais surtout pour les femmes (55,8%). Bien que la Révolution industrielle puisse se traduire par une grande opportunité de travail pour les femmes, dans ce village, « *(elles) ne sont pas massivement utilisées par l'industrie pour combler un besoin de main-d'œuvre (...) : il semble qu'elles amorcent un retour au foyer*²¹ ». Cette tendance décroissante est assez surprenante et soudaine (seulement 10 ans), bien que l'exemple précédent de Verviers nous laisse facilement croire que la dynamique était déjà bien amorcée (Duribreu-Hallosserie, 2002). Les travailleuses susciteraient-elles déjà à cette époque des débats ?

¹⁹ Duribreu-Hallosserie, V. (2002). Le travail invisible ? Main-d'œuvre féminine et industrialisation à Comines (France) au milieu du XIX^e siècle, *Revue du Nord* 2002/4 (n° 347), 593-614. doi: 10.3917/rdn.347.0593

²⁰ Art. cit., p. 602

²¹ Art. cit., p. 602

Si nous regardons de plus près la situation, toujours à Comines, en 1861, ce sont 20 à 30% des femmes célibataires et des veuves qui ne déclarent pas de profession. En ce qui concerne les femmes mariées, cela touche 70% d'entre elles : « *il est indéniable que la cellule familiale est au cœur du problème*²² ». Certes, les femmes travaillent mais, dans ce cas, pas de manière assez significative pour être reportées au sein de l'administration de la ville (Duribreu-Hallosserie, 2002). En réalité, peu à peu, les femmes réalisent un travail directement lié et dépendant de celui de leur mari. Elles jonglent alors entre les corvées du ménage (avec souvent du travail supplémentaire suite à l'arrivée d'un nouveau-né) et l'aide apporté à l'époux. Un autre exemple est celui des marchandes qui épaulent leur mari en tenant par exemple la boutique ou en s'occupant de la comptabilité. (Duribreu-Hallosserie, 2002)

Dans un échantillon de 25 couturières et de 18 épicières rassemblées par l'auteur pour l'année 1851, nous apprenons que pour les plus jeunes femmes, « *la couture est souvent exercée en atelier, mais pour leurs mères, c'est un travail qui se fait à la maison*²³ ». C'est un exemple de métier qui n'est pas systématiquement déclaré mais qui ne signifie pas non plus une absence d'activité : ces femmes plus âgées peuvent alors concilier leur travail et la gestion du domicile. Nous devons alors rester prudents quant au travail des femmes et ainsi éviter les erreurs de mesure. En effet il faut comprendre que, à ce moment de l'histoire, « *l'explication des fluctuations de l'activité ne réside pas dans un bouleversement du travail des femmes, mais bien dans une définition fluctuante des notions de profession et d'emploi*²⁴ » (Duribreu-Hallosserie, 2002).

Au milieu du 19^{ème} siècle, l'organisation du travail des femmes se métamorphose. D'abord, les exemples de Verviers et de Comines confirment la réalité de leur travail. Que ce soit à la maison ou en tant que soutien à l'activité du mari, les femmes sont actives. Néanmoins, cette transition de la vie rurale à la vie urbaine puis le retour progressif au foyer ne sont pas très prometteurs pour l'avenir des travailleuses. Leur effort est considéré comme secondaire et il n'est pas reconnu au même titre que celui des hommes. De plus, la gestion du foyer leur est assignée d'office et s'ajoute au travail : nous identifions une réelle perte d'indépendance de la femme et son effacement progressif de la sphère professionnelle.

²² Duribreu-Hallosserie, V. (2002). Le travail invisible ? Main-d'œuvre féminine et industrialisation à Comines (France) au milieu du XIX^e siècle, *Revue du Nord* 2002/4 (n° 347), 593-614, p. 603

²³ Art. cit., p. 605

²⁴ Art. cit., p. 606

2.2.3. Vers la fin du 19^{ème} siècle

À partir de la moitié du siècle, sous l'impulsion de la classe moyenne, s'opère une rupture entre la reproduction sociale et la production économique. Cela signifie que le travail devient une activité à part entière et par conséquent, une nouvelle définition de la place des femmes apparaît (Foster and Clark, 2008). En effet, le domicile et les occupations professionnelles se voient séparées et ces nouveaux schémas sont « (...) *accompagnés de justifications idéologiques de la domination masculine, dans lesquelles il était affirmé que les hommes étaient les gagne-pain et les femmes les femmes au foyer*²⁵ ». La situation de la femme qui travaille est décriée aussi bien par des travailleurs masculins qui préféreraient qu'elles s'occupent exclusivement du foyer que par les femmes qui « *ne travaillent pas à l'extérieur, notamment celles issues de la bourgeoisie et qui tiennent à revaloriser les tâches de ménagères et d'éducatrices*²⁶ » (Wailly, 2004). Il y a donc une importante remise en question de la place de la femme.

La société, à ce moment-là, plaide pour le retour des femmes au foyer en se basant sur des arguments construits sur la tradition, la soi-disant protection des femmes ou encore le rôle de l'homme au sein du foyer : « *idéaliser le modèle familial traditionnel sans doute dans un but de maintien d'équilibre au sein d'un monde plutôt précaire*²⁷ » ; « *cantonner la femme dans son état d'infériorité et ne pas la mettre dans une position de danger potentiel face à la toute-puissance masculine de l'homme au travail*²⁸ » ; « *les hommes pensent que si une femme travaille, c'est parce que son mari ne peut subvenir à ses besoins et ceci est vécue comme une honte*²⁹ ». Les discours savants vont également dans ce sens : sont avancées des propositions telles que « *les médecins considèrent que le travail féminin vient nuire à la grossesse, à l'allaitement des enfants*³⁰ » ou encore plus absurde « *les trépidations de la machine à coudre (peuvent) nuire à la fécondité*³¹ ». Cette série de raisons à forte connotation masculine (et d'ailleurs très majoritairement invoquées par des hommes) ont de lourdes conséquences sur le travail féminin (Wailly, 2004).

²⁵ Traduit de l'anglais - Foster, J. B., & Clark, B. (2018). Women, Nature, and Capital in the Industrial Revolution. *Monthly Review: An Independent Socialist Magazine*, 69(8), 1–26, p. 13

²⁶ Wailly, J. (2004). Les différentes phases du travail des femmes dans l'industrie. *Innovations*, n° 20(2), 131-146, p. 134

²⁷ Art. cit., p. 134

²⁸ Art. cit., p. 134

²⁹ Art. cit., p. 134

³⁰ Art. cit., pp. 134-135

³¹ Art. cit., p. 135

Finalement, cette pression pour un retour des femmes au foyer émane de la société bourgeoise. C'est d'ailleurs un moment où, en Belgique, « *l'exclusion des femmes de la sphère publique est renforcée par le Code civil, issu du Code Napoléon (1804), qui relègue les femmes mariées au rang d'éternelles mineures et les prive de la capacité juridique*³² ». Bien qu'inexistantes d'un point de vue politique, le travail permet aux femmes d'entretenir une place au sein de la société. Leur retour à la maison entraînent leur disparation de la scène publique et c'est désormais uniquement au sein du foyer qu'elles peuvent s'exprimer : « *plus que jamais, les rôles "naturels" des femmes sont réaffirmés, assimilés aux seules tâches maternelles et ménagères tandis que la sphère publique est réservée uniquement aux hommes*³³ ». Nous pouvons conclure que, dans une société majoritairement ouvrière, « *la restauration de la famille traditionnelle (fin 19^{ème} siècle) accompagne la restauration de l'ordre bourgeois*³⁴ » (Jacques, 2009).

Quelques femmes répondent tant bien que mal à cette oppression qui les empêche, entre autres, de travailler. En effet, toutes ne restent pas muettes face à ces circonstances. La Ligue belge du droit des femmes voit le jour en 1892 et se bat pour revendiquer une égalité économique et civile entre les hommes et les femmes. La Ligue « *estime que les femmes ne pourront être (...) indépendantes tant qu'elles seront sous la coupe d'un mari (...)*³⁵ ». Il y a là l'affirmation d'une relation entre l'émancipation des femmes et leur droit de travailler³⁶. En effet, il est avancé qu'une femme ainsi autonome pourra alors retrouver une place qui lui fut retirée au nom de principes utilisés comme prétextes pour peu à peu les effacer de la vie professionnelle. Indéniablement, le travail des femmes pose problème au sein de la société comme l'illustre l'exemple frappant du réseau téléphonique belge, géré par le gouvernement dès 1893. En effet, celui-ci « *entend freiner le recrutement des demoiselles du téléphone en leur imposant un examen d'entrée théorique, dont la difficulté disproportionnée à la fonction, n'est en réalité qu'un moyen détourné de ne plus engager de femmes dans l'administration*³⁷ » (Jacques, 2009).

³² Jacques, C. (2009). Le féminisme en Belgique à la fin du 19^{ème} siècle aux années 1970, CRISP, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2009/7, n°2012-2013, ISSN 0008-9664, p. 8

³³ Art. cit., p. 8

³⁴ Art. cit., p. 9

³⁵ Art. cit., p. 10

³⁶ De Gamond, Z. (1834) Zoé, De la condition des femmes au 19^e siècle et de leur éducation publique et privée, Bruxelles, 1834, p. 21, (**cité dans**) Jacques, C., Art. cit., p. 10

³⁷ Jacques, C., Art. cit., p. 11

3. Le 20^{ème} siècle

Obtenir (ou plutôt *réobtenir*) le droit de travailler va être l'objet d'une grande conquête tout au long au 20^{ème} siècle. « *La reconnaissance du droit au travail pour les femmes, lié à celui des études, est un long chemin parsemé d'obstacles légaux : puissance maritale, inégalités salariales, difficile autonomie fiscale... (qui) illustrent les réticences à considérer les femmes comme des travailleuses à l'égal des hommes*³⁸ ». Dans cette troisième section du chapitre, nous abordons les moments clés de l'évolution de la condition professionnelle des femmes tout au long du 20^{ème} siècle.

3.1. Première partie du siècle

En Belgique, les femmes se mobilisent assez tôt pour défendre leurs droits. C'est en effet dès la fin du 19^{ème} siècle, en 1892, que la Ligue belge du droit des femmes voit le jour, comme mentionné précédemment. L'objectif de la Ligue est la défense et la promotion des femmes. Les adhérentes sont ainsi tenues au courant des progrès féministes à travers une revue publiée quatre fois par ans, qui se concentre notamment sur le droit et « *poursuit en priorité l'égalité économique et civile*³⁹ » (Jacques, 2009). Les membres de la Ligue se démènent pour faire valoir les droits des femmes et ce combat permet de grandes avancées comme, par exemple, cette loi du 10 mars 1900 qui « *permet à la femme mariée de toucher elle-même son salaire s'il n'excède pas 3 000 francs par an*⁴⁰ ». Sans rentrer dans les détails, c'est l'illustration d'un petit pas supplémentaire vers l'indépendance des femmes qui retient notre attention.

Nous pouvons également citer le Conseil national des femmes belges, association féminine créée en 1905 et dont l'objectif est de « *(...) promouvoir les intérêts de la femme dans les domaines social, économique, civique, législatif, familial, culturel*⁴¹ ». D'origine sociale un peu plus bourgeoise, il y a aussi l'Action sociale féminine chrétienne qui, depuis 1912, se concentre sur la « *promotion de la femme par l'amélioration de ses conditions de vie matérielles et formation personnelle, humaine et chrétienne*⁴² » (CRISP, 1973). Finalement, ces

³⁸ Bugnon, F. (2015). Catherine Jacques, Les féministes belges et les luttes pour l'égalité politique et économique (1918-1968), Académie royale de Belgique, Bruxelles, 2013, 282 pages. *Travail, genre et sociétés*, 33(1), 191-194, p. 3

³⁹ Jacques, C. (2009). Le féminisme en Belgique à la fin du 19^{ème} siècle aux années 1970, CRISP, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2009/7, n°2012-2013, ISSN 0008-9664, p. 12

⁴⁰ Art. cit., p. 14

⁴¹ Centre de Recherche et d'Information Socio-Politique (1973). Les associations féminines en Belgique. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 621-622(35), 1-45, p. 4

⁴² Art. cit., p. 3

rassemblements « *traduisent une réalité, celle des engagements multiples, et fournissent ainsi des réseaux et des relais diversifiés que les féministes peuvent mobiliser à certaines fins*⁴³ ».

3.1.1. Les Guerres Mondiales et l'entre-deux guerres

Toute la mobilisation des femmes en quête de travail, de justice et d'égalité est interrompue quand surviennent les deux conflits mondiaux. Les efforts se concentrent désormais sur le pays qui lutte. L'Union patriotique des femmes belges est créée en 1914, « *fondée officiellement le 8 août, et rapidement intégrée au Comité national de secours et d'alimentation. Elle est chargée spécifiquement de l'assistance aux femmes par la distribution de travail*⁴⁴ » (Jacques, 2009). En effet, bien que les femmes soient jusqu'alors confinées dans leurs foyers, les guerres du 20^{ème} siècle sont deux périodes pendant lesquelles elles sont mises à contribution : « *pendant la guerre, les femmes participent plus activement à la vie politique, économique et sociale*⁴⁵ ». Parallèlement, la question du genre détermine toujours le travail des hommes et des femmes, même dans une période aussi difficile que la guerre : « *pour les hommes, c'est le combattant ; pour les femmes il s'agit d'une figure polymorphe*⁴⁶ *de soutien féminin à ce dernier*⁴⁷ » (CRISP, 1973).

Après les terribles années de lutte, les difficultés majeures auxquelles doivent faire face les femmes sont le retour des soldats et la fin des conflits. En effet, durant ces périodes, les femmes sont priées de retrouver leur ancienne place : tâche difficile étant donné qu'elles ont dû « *s'organiser et prendre des initiatives (pour assurer la subsistance de la population mais aussi pour participer aux combats) : celles-ci admettent donc difficilement de se trouver reléguées subitement dans leur ancien rôle de "femme au foyer"*⁴⁸ » (CRISP, 1973).

Cependant, les périodes d'après-guerre sont des moments de fortes revendications et de remise en question de l'ordre établi. Par exemple, en 1919, la protection des femmes en terme de travail telle qu'instaurée par l'Organisation internationale du travail est remise en question. Même si

⁴³ Jacques, C. (2009). Le féminisme en Belgique à la fin du 19^{ème} siècle aux années 1970, CRISP, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2009/7, n°2012-2013, ISSN 0008-9664, p. 28

⁴⁴ Art. cit., p. 14

⁴⁵ Centre de Recherche et d'Information Socio-Politique (1973). Les associations féminines en Belgique. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 621-622(35), 1-45, p. 2

⁴⁶ **Polymorphe** : « Qui offre des apparences, des formes diverses », <http://www.cnrtl.fr/definition/polymorphe>, consulté en janvier 2019

⁴⁷ Capdevila, L. (2002). L'identité masculine et les fatigues de la guerre (1914-1945). *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 75(3), 97-108, p. 98

⁴⁸ Centre de Recherche et d'Information Socio-Politiques (1973), Art. cit., p. 2

l'objectif premier est de soutenir et aider les travailleuses, les femmes se soulèvent car cette protection, « (ne ciblant) *que les femmes, entrave en réalité leur droit au travail en les mettant dans une position défavorable par rapport au patronat. Or, dans le contexte de l'entre-deux-guerres, (...) l'accès au travail (est) un besoin vital pour nombre de femmes contraintes d'assumer seules leur subsistance et celle de leurs enfants*⁴⁹ » (Jacques, 2009). Cette revendication est notamment avancée lors de la séance du 18 mars 1919⁵⁰, en Suisse, pendant laquelle différentes délégations d'organisations féminines (entre autres une représentante belge) énoncent leurs requêtes dont la suivante : « *considérant qu'il est impossible, à l'heure actuelle, alors que l'industrialisation du travail féminin a transformé les conditions de l'existence de la plupart des femmes, de laisser subsister une inégalité de traitement entre les travailleurs des deux sexes, et pour que les intérêts des femmes ne soient pas séparés des intérêts masculins ou mis en contradiction avec ces derniers*⁵¹ » il est ainsi souhaité « *que partout où il est fait appel au travail féminin, les femmes, à compétences égales, puissent parvenir aux mêmes situations que les hommes*⁵² ». C'est bien sûr une réclamation parmi d'autres, mais celle-ci illustre bien, d'une part, à quel point le 19^{ème} siècle a modifié le statut des femmes et d'autre part, que les femmes se solidarisent pour faire valoir leurs droits et changer les consciences. D'ailleurs, cent ans plus tard, cette question de l'égalité homme-femme est toujours d'actualité.

Parmi les freins au travail féminin, il ne faut pas sous-estimer le poids de la religion, surtout pendant la période de crise des années 30. Par exemple, trois sénateurs catholiques belges « *déposent le 13 février 1934 une proposition de loi tendant à limiter le travail salarié de la femme mariée dans les usines, les ateliers, sur les chantiers et les bureaux. Sous prétexte d'apporter une solution à la crise économique, elle vise à imposer la conception de la famille traditionnelle chrétienne dont la femme est l'un des piliers*⁵³ ». Cette illustration, certes particulière, témoigne une fois de plus de la difficulté à laquelle les femmes doivent faire face. Même si cette ébauche de loi telle que proposée ci-dessus n'a jamais vu le jour, elle n'est pas passée inaperçue (Jacques, 2009).

⁴⁹ Jacques, C. (2009). Le féminisme en Belgique à la fin du 19^{ème} siècle aux années 1970, CRISP, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2012-2013, ISSN 0008-9664, p. 21

⁵⁰ Organisation Internationale du Travail, Bureau International du Travail, Bulletin Officiel, Volume I, Avril 1919-Août 1920, Extrait : pp. 1-260, Genève, 1923, *Procès-verbal n°27, Séance du 18 mars 1919*

⁵¹ Idem, p. 164

⁵² Idem, p. 165

⁵³ Jacques, C. (2009), Art. cit., p. 34

3.1.2. Années 30 : le cas des allocations familiales

Depuis le 4 septembre 1930, les travailleurs salariés belges peuvent toucher des allocations familiales. C'est également le cas, un peu plus tard, pour les travailleurs indépendants suite à la loi du 10 juin 1937. Le but de ces allocations est d'abord de mettre au point une aide accordée aux familles au lendemain du premier conflit mondial. Par la suite, elles répondent à d'autres objectifs comme la régulation de la natalité mais également l'encadrement du travail des femmes (Dubois, 1991). En effet, un des buts de ces allocations est de créer une raison de s'opposer au travail féminin : *« pour les uns, il s'agissait de protéger les femmes du travail en usine ; pour les autres, il s'agissait de faire disparaître la concurrence féminine vis-à-vis des salaires masculins⁵⁴ »*. Concrètement, l'idée était simplement de ne laisser aucune femme accéder librement à une profession, au nom d'un soi-disant rôle à assumer : *« elle peut plus aisément demeurer au foyer et s'y occuper de son ménage et de ses enfants. De la sorte, elle s'attache mieux à son rôle véritable d'épouse et de mère⁵⁵ »*. Il y a derrière ce système l'imposition d'un obstacle aux femmes, une situation inégale qui ne leur laisse pas de choix juste parce qu'elles sont « femmes ». Cette observation s'inscrit dans la tendance analysée précédemment, qui s'affirme depuis la fin 19^{ème} siècle et qui voit les travailleuses contraintes de retourner chez elles.

Un peu plus tard, en 1944, la Sécurité Sociale belge est créée. Malheureusement, même 14 ans après la mise en place des allocations familiales, *« le (nouveau) système (...) s'inscrit toujours dans une conception sociale où la cellule de base est la famille traditionnelle et patriarcale, ce qui entraîne de nombreuses discriminations pour les femmes qui travaillent⁵⁶ »*. C'est une illustration supplémentaire d'organisation de la société plus favorable aux hommes mais surtout, un obstacle additionnel au travail des femmes.

Avec les affrontements très rapprochés de 1914 et 1939 et un entre-deux guerres difficile, il faudra attendre les années 60 pour observer des réels mouvements et renversements en faveur des femmes. Plus le temps passe, plus les perspectives d'évolution en terme de travail des femmes s'améliorent : *« la question du travail (...) a évolué. Alors que dans les années 30 il s'agissait de favoriser la présence des mères au foyer, depuis la fin des années 60, suite à*

⁵⁴ Dubois, A. (1991). Les prestations familiales et le droit de l'enfant. Courrier hebdomadaire du CRISP, 1312-1313(7), 1-53, p. 22

⁵⁵ H. Carton de Wiart, Doc. pari. Chambre, n°21 (1929-1934). cité par A. Spitaels-Evrard, op.cit., p. 11., (**cité dans**) Dubois, A. (1991), Art. cit., p. 22

⁵⁶ Jacques, C. (2009). Le féminisme en Belgique à la fin du 19^{ème} siècle aux années 1970, CRISP, Courrier hebdomadaire du CRISP, n°2012-2013, ISSN 0008-9664, p. 50

*l'augmentation du travail féminin, il s'agit d'assurer un retour (...) des femmes*⁵⁷» (Dubois, 1991).

3.2. La deuxième partie du siècle

Les rassemblements pour la cause des femmes sont bien antérieurs aux changements des années 60 et 70. Cette période incarne une nouvelle ère concernant le travail des femmes et témoigne du temps nécessaire pour que des renversements concrets voient réellement le jour. Ils ont ainsi constitués la base des revendications futures que nous connaissons aujourd'hui encore.

3.2.1. Les années 60 et 70 : vers la promotion des femmes

En Belgique, nous retenons l'année 1892⁵⁸ comme date repère pour la promotion du travail féminin. Dans cette optique, au début des années 60, c'est seulement depuis une soixantaine d'années que des décisions en faveur du travail des femmes voient le jour. Toute revendication suggère un changement de mentalité et une remise en question de l'ordre établi, notamment en ce qui concerne ce qui est attendu d'une femme du fait qu'elle est « femme » : *« l'accès de la femme aux études et au travail favorise une remise en cause des rôles respectifs réservés à l'homme et à la femme puisque désormais cette dernière, sans abandonner pour autant son "rôle traditionnellement féminin", assure une partie du "rôle traditionnellement masculin"*⁵⁹ ». En effet, le retour des femmes au foyer dès le milieu du 19^{ème} siècle avait redéfini leur mission en tant que femmes, cantonnée à la tenue du ménage et à l'éducation des enfants. Elles ont été réduites à être tantôt mères au foyer, tantôt en charge d'assister leurs maris. Il est désormais venu le temps du changement et de la redéfinition du statut, du travail et de la place des femmes (CRISP, 1973).

Un mouvement particulier attire notre attention : celui de l'émancipation économique et sociale des femmes. Comme repris dans le Courrier Hebdomadaire du CRIPS en 1973, *« si le travail de la femme a toujours existé, depuis la Seconde Guerre mondiale vient s'ajouter une nouvelle classe de femmes au travail, détentrices d'un diplôme d'études supérieures*⁶⁰ ». L'indépendance

⁵⁷ Dubois, A. (1991). Les prestations familiales et le droit de l'enfant. Courrier hebdomadaire du CRISP, 1312-1313(7), 1-53, p. 43

⁵⁸ Mise en place de la Ligue belge du droit des femmes, voir précédemment.

⁵⁹ Centre de Recherche et d'Information Socio-Politiques (1973). Les associations féminines en Belgique, *Courrier hebdomadaire*, n°621-622, ISSN 0008-9664, p. 2

⁶⁰ Art. cit., p. 13

semble désormais à portée de main étant donné que les femmes ont accès à de nouvelles professions grâce à leur niveau d'études.

Cette nouveauté permettant l'affranchissement et la reconnaissance du travail de la femme est comprise comme un mouvement dit de « libération » de la femme. Or, cette libération est souvent associée à une certaine vulnérabilité. Dès lors, des lois ou mesures générales sont pensées ou adoptées dans un objectif de protection des femmes : c'est exactement ce qu'elles souhaitent éviter car ces démarches « (...) *risqueraient d'entraîner ainsi la justification de discriminations en matière d'emploi et de rémunération*⁶¹ ». La situation devient tout à fait paradoxale.

Beaucoup de mouvements féministes vont d'ailleurs signaler « *les effets pervers d'une législation sexiste*⁶² ». C'est déjà une conséquence qui était soulignée par les Délégations féminines au procès-verbal n°27 du 18 mars 1919 de l'Organisation Internationale du Travail déjà évoqué. Jusqu'alors, « *certaines mesures prises en apparence dans l'intérêt des femmes avaient, comme conséquence directe, de léser les intérêts des femmes*⁶³ ». Les femmes souhaitent travailler au même titre que les hommes et sans discrimination sous-prétexte qu'elles soient « femmes » : « *la seule manière d'assurer l'émancipation (...) de la travailleuse est de la protéger dans les mêmes conditions que les hommes et de baser la législation et les règlements sur la nature du travail et non sur le sexe du travailleur*⁶⁴ » (CRISP, 1973).

Pour comprendre l'évolution du travail féminin, il est crucial de prendre en compte l'origine sociale des mouvements revendicateurs. Les regroupements de femmes ouvrières vont d'ailleurs parfois entrer en conflit avec les femmes issues de la bourgeoisie : une femme à la tête d'une Ligue ouvrière chrétienne (Belgique) va même « (s'en prendre) *violemment à leurs revendications "de bourgeoises instruites", qu'elle juge déconnectées des dures réalités du travail, et qui, selon elle, n'ont aucune légitimité pour parler au nom des ouvrières*⁶⁵ » (CRISP,

⁶¹ Centre de Recherche et d'Information Socio-Politiques (1973). Les associations féminines en Belgique, *Courrier hebdomadaire*, n°621-622, ISSN 0008-9664, p. 14

⁶² Bugnon, F. (2015). Catherine Jacques, Les féministes belges et les luttes pour l'égalité politique et économique (1918-1968), Académie royale de Belgique, Bruxelles, 2013, 282 pages. *Travail, genre et sociétés*, 33(1), 191-194, p. 4

⁶³ Organisation Internationale du Travail, Bureau International du Travail, Bulletin Officiel, Volume I, Avril 1919-Août 1920, Extrait : page 1-260, Genève, 1923, *Procès-verbal n°27, Séance du 18 mars 1919*, p. 166

⁶⁴ Groupement Belge de la Porte Ouverte, "Résolution", Assemblée générale du 27 février 1969, (**cité dans**) Centre de Recherche et d'Information Socio-Politiques (1973), Art. cit., p. 2

⁶⁵ Jacques, C. (2009). Le féminisme en Belgique à la fin du 19ème siècle aux années 1970, CRISP, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2012-2013, ISSN 0008-9664, p. 22

1973). Il serait dangereux de sous-estimer cette influence bourgeoise : certaines féministes, certes modérées, encouragent même le rôle de femme au foyer avant d'envisager tout travail. En effet, elles voient comme indispensable la gestion de la maisonnée et des enfants. Elles considèrent ainsi qu'un travail n'est légitime que si c'est un besoin mais surtout, à condition d'exercer « *un métier en accord avec les "qualités" dites féminines*⁶⁶ ».

Dans une situation plus extrême, certaines bourgeoises « *ne vont jamais jusqu'à réclamer une égalité totale entre les hommes et les femmes – ce qui serait en désaccord avec leurs convictions chrétiennes et leurs attachements aux valeurs familiales traditionnelles*⁶⁷ » (Jacques, 2009). D'ailleurs, le retour des femmes au sein de leur foyer dès le milieu du 19^{ème} siècle était une démarche induite par la bourgeoisie. Dans une société de classes, bourgeois et ouvriers n'envisagent pas forcément l'avenir de la même façon.

Cette période des années 70 incarne l'avènement de la société de grande consommation et une forte croissance économique. Cela signifie notamment une demande de travailleurs supplémentaires. En ce qui concerne les femmes, elles « *sont de plus en plus intégrées au système éducatif et au monde du travail*⁶⁸ ». En particulier, le nombre de femmes salariées augmente. De manière générale, « *un nombre important de travailleuses indépendantes se reconvertit vers le salariat et cette impulsion (...) se répercute sur le taux d'activité des femmes*⁶⁹ ». Une conséquence intéressante de la percée des femmes dans le salariat est la génération de nouveaux emplois. Pour qu'elles puissent s'absenter du domicile afin de travailler, leurs enfants sont gardés et c'est probablement là l'origine des « *métiers liés à la petite enfance (...) qui doivent en partie leur développement à la nécessité, pour les mères qui veulent travailler, de pouvoir confier leur enfant*⁷⁰ ».

L'accroissement du travail féminin n'efface pas pour autant la division sexuelle du travail qui se manifeste encore et toujours : de fait, « *les métiers qui sont nés de ce transfert du champ*

⁶⁶ Jacques, C. (2009). Le féminisme en Belgique à la fin du 19^{ème} siècle aux années 1970, CRISP, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2012-2013, ISSN 0008-9664, p. 33

⁶⁷ Centre de Recherche et d'Information Socio-Politiques (1973). Les associations féminines en Belgique, *Courrier hebdomadaire*, n°621-622, ISSN 0008-9664, p. 8

⁶⁸ Lagrave, M. (1992). Une émancipation des femmes sous tutelle, éducation et travail des femmes au XX^{ème} siècle, Histoire des femmes en Occident, le XX^{ème} siècle, sous la dir. de DUBY G. et PERROT M., T5., (**cité dans**) Lurol, M. (1999). Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes 19070-1995, La Découverte, *Travail, genre et société*, n°1, 179-199, ISSN 1294-6303, ISBN 2738478379, p. 181

⁶⁹ Art. cit., p. 181

⁷⁰ Desplanques, G. (1994). Concilier vie familiale et vie professionnelle, Dans : *Recherches et Prévisions*, n°36, juin 1994. Entre la vie professionnelle et la vie familiale. pp. 11-24, p. 13

*domestique à la sphère professionnelle sont souvent des emplois occupés en majorité par des femmes*⁷¹ ». Dès les années 20, de nouvelles professions voient le jour comme « *infirmières (diplôme légal reconnu en 1921), assistantes sociales (écoles créées en 1920), kinésithérapeutes (école créée en 1926), secrétaires (école de secrétariat en 1924)...* Toutes ces formations ouvrent des perspectives nouvelles aux femmes, mais toutes sont cantonnées dans des domaines considérés comme "féminins" : l'assistance, les soins, l'éducation...⁷² ». D'ailleurs, c'est probablement l'origine des « métiers genrés » que nous connaissons aujourd'hui encore, mais nous reviendrons sur ce point plus tard.

3.2.2. La fin du 20^{ème} siècle

À l'aube des années 2000, l'égalité entre hommes et femmes n'est pas encore acquise et la situation n'est pas homogène. En effet, « *l'égalité est loin d'être une réalité dans les lieux de pouvoir, et un long chemin reste à parcourir pour le partage des tâches domestiques*⁷³ ». L'INSEE reporte même que, à ce moment, « *les femmes assurent encore 70% de cette activité*⁷⁴ ». Cependant, les femmes ont quand même leur place dans le monde professionnel. En France par exemple, en 1990, la population active est composée à 44% de femmes. Toujours chez nos voisins, le taux d'activité des femmes augmente de manière remarquable et passe de 42% en 1962 à 76% en 1990 (Desplanques, 1994). En ce qui concerne l'éducation, le niveau d'instruction est en très nette progression depuis des trente dernières années du siècle et les femmes étudient plus longtemps que les hommes (Jacques, 2009). Mais malgré ces tendances, « *(c'est) dans les formations les plus poussées que le sexe masculin conserve l'avantage*⁷⁵ ».

Les femmes travaillent et se battent continuellement pour faire valoir leurs droits. Assez rapidement elles font face à une grande interrogation : faut-il donner priorité à la vie familiale ou à la vie professionnelle ? Étant donné que les femmes sont de plus en plus instruites et que les projets de carrières deviennent accessibles, le choix s'impose. D'un côté, le travail offre une certaine reconnaissance et une rémunération non négligeable. D'un autre, certaines préfèrent, « *par choix ou par contrainte*⁷⁶ », renoncer à ces avantages pour construire une famille.

⁷¹ Desplanques, G. (1994). Concilier vie familiale et vie professionnelle, Dans : *Recherches et Prévisions*, n°36, juin 1994. Entre la vie professionnelle et la vie familiale. pp. 11-24, p. 13

⁷² Jacques, C. (2009). Le féminisme en Belgique à la fin du 19^{ème} siècle aux années 1970, CRISP, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2012-2013, ISSN 0008-9664, p. 33

⁷³ Riot-Sarcey, M. (2015). *Histoire du féminisme*, (2^è éd.), Collection Repères, La Découverte, p. 95

⁷⁴ *Op. cit.*, p. 95

⁷⁵ Jacques, C. (2009), Art. cit., p. 33

⁷⁶ Desplanques, G. (1994), Art. cit., p. 17

Certaines femmes décident aussi de ne pas trancher entre ces deux options et finissent par concilier leur carrière et leur vie de famille. Dans ce dernier cas de figure, un net déséquilibre s'installe selon les moyens financiers dont elles disposent pour faire appel à un système de garde d'enfants (Desplanques, 1994). Par contre, à défaut de ressources financières suffisantes, elles préféreront se dédier à la vie familiale : *« lorsqu'elles ont trois enfants, elles abandonnent souvent leur emploi, surtout s'il est mal payé et peu valorisé. Pour ces femmes, il est plus satisfaisant d'élever elles-mêmes leurs enfants⁷⁷ »*.

Outre la question de l'enfant, l'égalité professionnelle avec les hommes se voit quelque peu fragilisée lorsque la gouverne du foyer pose problème et vient déstabiliser la situation. En effet, *« historiquement, (...) l'équilibre du temps professionnel et du temps familial était assuré par une stricte division des rôles et des temps professionnels et domestiques aux dépens des femmes⁷⁸ »*. Maintenant que les femmes peuvent envisager de travailler comme les hommes, l'organisation familiale doit inévitablement être adaptée. Tâche difficile lorsque nous savons que *« l'entrée dans la carrière parentale est associée à une accélération de la carrière professionnelle pour les hommes et à un ralentissement pour les femmes (...) : l'homme continue d'être, même dans la plupart des couples à double activité professionnelle, le principal pourvoyeur de revenus, le responsable principal du statut social de la famille⁷⁹ »*.

La gestion du foyer reste donc un enjeu de taille encore aujourd'hui. Que nous soyons dans une optique d'égalité ou de conciliation, les pays comme les entreprises, à travers leurs lois ou leurs politiques, ne sont pas toujours sur la même longueur d'onde : soit la sphère privée reste, comme son nom l'indique, privée ; soit il est possible de cumuler vie professionnelle et vie privée ; soit les régulations en cette matière vont jusqu'à pousser les pères à s'investir plus dans le foyer et s'émissent ainsi dans la sphère privée (Laufer, 2003). Ce sont donc autant de scénarios qui, d'un pays à l'autre et d'une culture à l'autre, offrent différentes solutions pour les femmes qui continuent de porter tout le poids d'une culture et d'une organisation révolue. Par contre, la situation est plus claire lorsque nous l'observons d'un point de vue du revenu. Dans le cas où la femme contribue moins aux frais du ménage du fait d'un revenu plus faible que l'homme, alors elle *« renonce plus facilement à son emploi (...). En conséquence, elle va*

⁷⁷ Desplanques, G. (1994). Concilier vie familiale et vie professionnelle, Dans : *Recherches et Prévisions*, n°36, juin 1994. Entre la vie professionnelle et la vie familiale. pp. 11-24, p. 13

⁷⁸ Laufer, J. (2003). Entre égalités et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle, *L'Année sociologique*, (53), 143-173, p. 163

⁷⁹ De Singly, F. (1993). *Sociologie de la famille contemporaine*, (6è éd.), Armand Colin, 1993, pp. 111-112

*d'autant plus privilégier la vie familiale que son conjoint est haut placé dans l'échelle sociale*⁸⁰ ». Cependant, nous ne nous attarderons pas sur la question salariale.

4. Le 21^{ème} siècle et aujourd'hui

La fin du 20^{ème} siècle et le début du 21^{ème} siècle sont des périodes plutôt prometteuses par rapport aux différents épisodes de revendications, de combats et d'injustices traversés par les femmes. En ce début de siècle, l'écart entre les hommes et les femmes (en terme de travail du moins) ne cesse de décroître. En Belgique, le début des années 2000 est synonyme de croissance du travail des femmes. Cela n'efface malheureusement pas les situations peu égales et la légitimité du travail des femmes « *n'a pu se faire sans modifier leur rapport à la famille, corrélativement à l'accès à l'instruction et à la maîtrise de leur fécondité*⁸¹ ». Au tout début du 21^{ème} siècle, l'égalité entre hommes et femmes est un sujet à l'ordre du jour mais lorsqu'il s'agit d'effectivement organiser cette égalité, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir (Laufer, 2003).

4.1. Les tendances au début du 21^{ème} siècle

D'abord, à échelle européenne, la tendance est telle que « *les femmes ne s'arrêtent plus de travailler pour élever leurs enfants, ce qui tend à rapprocher leurs carrières professionnelles de celles des hommes*⁸² ». Ainsi le domicile, qui requiert énormément de travail, n'est aujourd'hui plus l'obstacle premier aux perspectives de carrières féminines. Mais « *tandis que la réussite scolaire permet à un nombre croissant de femmes d'avoir accès à des professions supérieures qualifiées, une majorité de femme demeure dans des emplois peu qualifiés et/ou à temps partiel qui perpétuent leur marginalisation sur le marché du travail*⁸³ ». En effet, d'autres entraves persistent comme l'occupation largement féminine en temps partiel, le plafond de verre (qui sera traité dans le chapitre 2), la différence de salaires et le chômage (Laufer, 2003). Les femmes ont certes la possibilité d'envisager leur futur professionnel comme les hommes, mais cela reste très théorique.

⁸⁰ Desplanques, G. (1994). Concilier vie familiale et vie professionnelle, Dans : *Recherches et Prévisions*, n°36, juin 1994. Entre la vie professionnelle et la vie familiale. pp. 11-24, p. 17

⁸¹ Art. cit., p. 17

⁸² Laufer, J. (2003). Entre égalités et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle, *L'Année sociologique*, (53), 143-173. doi: 10.3917/anso.031.0143, p. 144

⁸³ Art. cit. p. 145

Ensuite, les travailleurs aujourd'hui sont protégés par le droit et cet encadrement, mis en place depuis plusieurs décennies, a aujourd'hui encore des conséquences sur les femmes. Comme nous l'avons déjà mentionné précédemment, des lois ont spécifiquement été mises en place pour les femmes, comme par exemple celle du 2 novembre 1892 qui « *limite la durée du travail des femmes à onze heures par jour et leur interdit le travail de nuit dans l'industrie*⁸⁴ ». Même si l'objectif premier visait la protection des femmes (Laufer, 2003) nous en observons les répercussions plus de cent ans plus tard. Nous nous demandons même si ces précautions « *n'ont pas pénalisé les femmes en favorisant (...) leur exclusion ou leur marginalisation du marché du travail*⁸⁵ ». Il est nécessaire que la législation soit ainsi mise à jour.

Finalement, la ségrégation des tâches entre hommes et femmes (déjà installée mais renforcée lors de la Révolution Industrielle puis de vigueur pendant le 20^{ème} siècle) tend à s'atténuer mais est encore bien visible aujourd'hui puisque les travaux difficiles et lourds sont toujours réservés aux hommes et les travaux accessibles et élémentaires aux femmes (Laufer, 2003). Bien évidemment, le point ici est que « *le traitement différentiel des sexes conduit aussi à l'organisation de trajectoires professionnelles différentes pour les hommes et pour les femmes*⁸⁶ ». C'est cette dimension qui nous interpelle ici : comment les travailleuses du 21^{ème} siècle sont encore déstabilisées par une logique ancienne au moment de construire leur future carrière.

4.2. Carrières et âge

Pour conclure cette dernière section du chapitre, nous faisons une brève présentation de l'évolution des carrières féminines à l'heure actuelle. Un Courrier Hebdomadaire du CRIPS de 2013 nous renseigne sur les perspectives de carrière et le vieillissement des travailleurs. D'une part, il est observé que « *dès l'entrée dans la vie active, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à entrevoir des perspectives de carrière*⁸⁷ ». D'autre part, les travailleurs belges « *qui déclarent que leur emploi actuel leur offre peu ou pas de perspective de carrière*⁸⁸ » se répartissent comme suit :

⁸⁴ Laufer, J. (2003). Entre égalités et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle, *L'Année sociologique*, (53), 143-173. doi: 10.3917/anso.031.0143, p. 146

⁸⁵ Art. cit., p. 147

⁸⁶ Art. cit., p. 148

⁸⁷ Vendramin, P. & Valenduc, G. (2013). Le vieillissement au travail. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2185(20), 5-44, p. 25

⁸⁸ Art. cit, p. 25

Tableau 1⁸⁹ : Répartition des travailleurs belges

Âge	Hommes	Femmes
Moins de 30 ans	28%	35%
30 à 49 ans	29%	42%
Plus de 50 ans	45%	52%

Notre présente étude ne se concentre que sur les individus qui vont entamer une carrière mais ces différentes données nous aide à comprendre que même si la condition du travail des femmes n'a jamais été aussi prometteuse qu'aujourd'hui, il reste encore beaucoup d'efforts à fournir pour que la situation s'égalise complètement.

⁸⁹ Libre reproduction des données issues de l'article de Vendramin, P. & Valenduc, G. (2013). Le vieillissement au travail. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2185(20), 5-44, p. 25

CHAPITRE 2. Le plafond de verre

Dans les secteurs considérés dans notre étude, nous nous intéressons aux structures d'entreprise à hiérarchie pyramidale et à l'ascension des femmes tout au long de celles-ci. Nous constatons un effacement progressif des travailleuses du paysage de l'entreprise, se heurtant à toute une série d'obstacles qui sont ainsi rassemblés sous le nom de *plafond de verre*.

1. La plafond de verre : définition et origine

D'origine américaine, à dimension internationale et datant des années 80, le concept de plafond de verre renvoie aux « *barrières invisibles et artificielles créées par les comportements et les préjugés qui bloquent l'ascension des femmes à des positions (...) de cadres supérieurs*⁹⁰ ». Cette notion met en évidence l'illégitimité de ces obstacles en parlant de comportements et de préjugés qui ont une dimension extrêmement subjective. De manière plus concrète, ces femmes ainsi bloquées et limitées dans leur parcours se retrouvent dans des postes où la portée stratégique est moindre comme l'administratif ou les ressources humaines, sans aucun espoir d'atteindre des positions liées, par exemple, à la finance (Cappellin, 2010).

Finalement, le plafond de verre instaure un contexte où « *les femmes sont de plus en plus rares au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie et (...) elles demeurent minoritaires dans les postes de décisions et de responsabilités de haut niveau*⁹¹ ». Notons que le plafond de verre est souvent corrélé avec d'autres inégalités comme les différences salariales⁹² (Reid, Miller & Kerr, 2004).

2. La construction du plafond de verre

Le plafond de verre émane de l'organisation même et se construit ainsi sur la base des paramètres du milieu considéré. Quels sont les facteurs qui participent à la création du plafond de verre ?

⁹⁰ Cappellin, P. (2010). Plafond, parois de verre ou ciel de plomb : De la persistance des inégalités. *Cahiers du Genre*, 48(1), 31-57, p. 35

⁹¹ Laufer, J. (2004). Femmes et carrières : la question du plafond de verre. *Revue française de gestion*, n° 151(4), 117-127, p. 117

⁹² Nous limitons cependant notre recherche aux carrières féminines au sens large.

D'abord, l'organisation fait preuve d'**un manque crucial de neutralité**, notamment visible à travers la « *permanence d'une gestion sexuée des compétences et des carrières*⁹³ » avec, par exemple, des « *trajectoires masculines et féminines différenciées en fonction de représentations quant aux aptitudes, contraintes et aspirations des femmes*⁹⁴ ». Il y a donc une manière bien différente de traiter la situation d'un homme comparé à celle d'une femme et il est indéniable que cela se reflète au sein de l'organisation. Les circonstances sont telles que les projets des travailleurs se voient impactés et modifiés, dans ce cas au détriment des femmes. Dans ce contexte, les ambitions professionnelles (comme atteindre les hauts postes dans la hiérarchie de l'entreprise) sont inévitablement freinées (Laufer, 2004).

Ensuite, **les normes de l'organisation agissent selon une forte tendance masculine** et cela fait référence aux « *modèles masculins d'investissements professionnels, de performances, de disponibilité et de mobilité*⁹⁵ ». L'exemple type est bien sûr le congé maternité, situation exclusivement féminine, pendant laquelle les femmes ne peuvent pas répondre aux attentes guidées par les normes, contrairement aux hommes qui, à ce moment-là, sont davantage disponibles (Laufer, 2004). De manière générale, l'organisation est dite « sexuée » : cela signifie qu'elle évolue selon des normes masculines dominantes, ce qui ne favorise pas le développement des carrières féminines qui doivent alors s'imposer dans un environnement très hostile. (Laufer, 2004)

Puis, **le genre** et ses conséquences se manifestent souvent à travers, par exemple, les comportements désirés voire exigés pour « *être un manager qui réussit*⁹⁶ », à savoir « *l'agressivité, l'esprit de compétition (...), les hommes étant considérés comme ayant plus de probabilité que les femmes de (les) posséder*⁹⁷ » (Laufer, 2004). Étant donné que **la structure de la société et des marchés** évolue très lentement et sont peu réactifs aux changements, les entreprises ne sont pas encouragées à modifier leur processus de recrutement. Sont concernés les emplois genrés, particulièrement ceux qui, habituellement et depuis un certain moment, sont occupés exclusivement par des femmes. Dès lors, seules des travailleuses sont embauchées pour

⁹³ Laufer, J. (2004). Femmes et carrières : la question du plafond de verre. *Revue française de gestion*, n° 151(4), 117-127, p. 120

⁹⁴ Art. cit., p. 120

⁹⁵ Art. cit., p. 120

⁹⁶ Art. cit., p. 121

⁹⁷ Art. cit., p. 121

des « emplois de femmes » : dans ce cas, les femmes se retrouvent cantonnées dans ces postes et l'évolution professionnelle se voit bloquée et/ou interrompue (Reid, Miller & Kerr, 2004).

Enfin, il faut noter l'importance des **réseaux professionnels** et la très faible présence de femmes au sein de ceux-ci. Atout primordial pour grimper les échelons de la hiérarchie, *« l'appartenance à un ou plusieurs réseaux a une incidence directe sur la capacité à se rendre visible et à obtenir le soutien de mentors⁹⁸ »* (Laufer, 2004).

L'ensemble de ces éléments explique l'instauration du plafond de verre. Cela signifie qu'il ne faut pas considérer chaque facteur indépendamment mais bien la totalité de ceux-ci pour correctement interpréter et analyser la construction du plafond de verre ainsi que sa raison d'être.

3. Mise en perspective : les femmes sous le plafond de verre

Les femmes qui sont sous le plafond de verre ne se rendent pas forcément compte des obstacles qui les attendent. Ce n'est pas le cas des entreprises qui connaissent les enjeux du plafond de verre et ses conséquences sur les travailleurs, sur leur propre organisation et sur la société de manière générale. Cela représente d'ailleurs un challenge qui pousse à proposer diverses solutions pour contrer et/ou anéantir le phénomène.

Dans la mesure où les femmes ont effectivement conscience du plafond de verre, il est indéniable que leurs carrières seront impactées. L'article de Cohen et al. (2018), liste les conséquences de cette perception. Premièrement, les femmes capables de détecter le futur obstacle seront moins susceptibles **d'envisager une carrière à long terme**. Dès lors se crée un comportement général réticent à l'évolution, entretenant le problème au lieu d'y faire face. Deuxièmement, la prise de conscience fragilise l'équilibre des travailleurs, non seulement leur bien-être mais aussi leur **dévouement vis-à-vis de l'entreprise**. L'organisation dans son ensemble en est impactée, aussi bien d'un point de vue du fonctionnement que des résultats. Troisièmement, il est envisageable également que les employés **restent moins longtemps** dans l'entreprise considérée, ne voyant aucun avenir ni intérêt à se développer pleinement au sein de celle-ci.

⁹⁸ Laufer, J. (2004). Femmes et carrières : la question du plafond de verre. *Revue française de gestion*, n° 151(4), 117-127, p. 121

4. Les survivantes : les femmes au-delà du plafond de verre

Qu'en est-il des femmes de l'autre côté de ce plafond de verre ? Même si elles sont « *encore minoritaires, (elles) sont désormais beaucoup plus visibles dans les médias et les débats*⁹⁹ ». Pourtant, les femmes occupant des postes de dirigeants est un phénomène rare, qui suscite énormément de discussions. Selon Burke (1997), « *une des raisons rationnellement données quant à la faible représentation des femmes dans les conseils d'administration est que ces dernières n'auraient pas les compétences requises*¹⁰⁰ ». Or, de manière très paradoxale, l'accès des femmes aux fonctions supérieures n'est (justement) pas fondé sur leurs compétences propres mais plutôt, par exemple, sur leur expérience au sein d'un poste donné. En effet, « *la réussite scolaire, le profil et les parcours de ces femmes diffèrent peu de celui des hommes occupant les mêmes positions*¹⁰¹ ». Il est important de noter que même si certaines femmes franchissent avec succès un bon nombre d'obstacles (dont celui que représente le plafond de verre), il subsiste des freins qui empêchent encore la situation d'être fluide et qui entretiennent les questionnements sur la situation professionnelle des femmes (Benquet & Laufer, 2016).

Alors, quels sont les critères requis pour surmonter le plafond de verre ? Qu'est-ce qui a permis à certaines femmes d'atteindre des situations de pouvoirs contrairement à d'autres ? Nous pouvons dégager quatre facteurs sur base de l'article de Marlène Benquet et Jacqueline Laufer¹⁰².

Premièrement, il y a tous les **prérequis nécessaires pour acquérir le statut de dirigeant**. Cela comprend les caractéristiques comme l'éducation, le parcours scolaire, la situation familiale... mais aussi les jeux de réseaux, l'entourage, finalement « *différents atouts que peuvent et/ou doivent avoir les femmes dirigeantes et futures dirigeantes*¹⁰³ ».

Deuxièmement, l'aptitude des femmes à se conformer aux « (...) **normes organisationnelles et professionnelles dominantes** (qui sont d'ailleurs) *loin d'être neutres*¹⁰⁴ ». Cela signifie que celles qui assimilent plus facilement les règles de l'entreprise prennent un net avantage sur les autres et de plus, ce sont souvent des normes implicitement masculines.

⁹⁹ Benquet, M. & Laufer, J. (2016). Femmes dirigeantes. *Travail, genre et sociétés*, 35(1), 19-25, p. 20

¹⁰⁰ Art. cit., p. 20

¹⁰¹ Art. cit., p. 20

¹⁰² Benquet, M. & Laufer, J. (2016). Femmes dirigeantes. *Travail, genre et sociétés*, 35(1), 19-25

¹⁰³ Art. cit., p. 23

¹⁰⁴ Art. cit., p. 23

Troisièmement, le travail à réaliser qui est rassemblé « de manière genrée », où des femmes seront plus propices à « *faire évoluer certaines des dimensions propres à l'exercice de leur métier*¹⁰⁵ ». Nous pouvons imaginer alors que certaines travailleuses vont réussir à améliorer leur performance au sein d'une position et ainsi atteindre les niveaux hiérarchiques les plus élevés.

Quatrièmement, « *la manière dont la **féminisation** des postes de direction s'inscrit dans des politiques d'égalité professionnelle et/ou de quotas*¹⁰⁶ ». Cette proposition se base sur le fonctionnement d'une entreprise et la manière dont l'évolution des employés s'y articule. Le cas très spécial des quotas va certes imposer un certain nombre de femmes sans garantir pour autant une justice et une égalité. Nous ne nous attardons pas sur ce dernier facteur car il représente un très grand débat actuel.

Pour clôturer, il est intéressant de remarquer que, même si certaines femmes arrivent effectivement jusqu'à des positions de pouvoir, comme par exemple une place au Conseil d'administration, bien qu'elles y siègent, leur place reste différente de celle des hommes. De fait, il y a des administrateurs *internes* (employés de l'entreprise) et *externes* (plutôt dans un rôle de suivi et de contrôle) : « *de manière constante dans les recherches, les femmes ont davantage un statut d'administrateur externe que d'administrateur interne*¹⁰⁷ ». Ainsi, même à un niveau hiérarchique identique, les femmes se retrouvent malgré tout dans une situation inégale par rapport aux hommes (Bender, 2016).

¹⁰⁵ Benquet, M. & Laufer, J. (2016). Femmes dirigeantes. *Travail, genre et sociétés*, 35(1), 19-25, p. 24

¹⁰⁶ Art. cit., p. 24

¹⁰⁷ Bender, A., Dang, R. & Scotto, M. (2016). Les profils des femmes membres des conseils d'administration en France. *Travail, genre et sociétés*, 35(1), 67-85, p. 72

CHAPITRE 3. La question du genre

Tout au long de notre précédente analyse, nous mentionnons le genre et la division sexuée du travail. Dans ce troisième chapitre, nous analysons le genre qui se manifeste au cours de la vie professionnelle des hommes et des femmes, afin de dégager des éléments théoriques pertinents pour notre analyse globale.

1. Le genre et les métiers genrés

En terme de travail, la question du genre survient très rapidement à travers les « métiers genrés ». Mais avant de considérer la sphère professionnelle, il est crucial de revenir sur la formation des individus, rapidement confrontée à la question du genre.

Avant même les études supérieures, les mentalités adolescentes masculines et féminines quant au travail sont assez traditionnelles : « *les projets (...) sont plutôt conventionnels et (les adolescents) s'associent à des représentations sexuées des métiers même si par ailleurs ils-elles se montrent en théorie assez ouverts à l'idée que filles et garçons pourraient exercer un métier perçu comme typique de l'autre sexe*¹⁰⁸ ». Ce résultat d'enquête¹⁰⁹ parle de lui-même : les perspectives de détachement du genre ne sont envisageables que théoriquement et les projections reposent sur les acquis d'une culture propre à chacun au sein de notre société. Une analyse plus précise nous permet de dégager ce constat : exercer un métier qui serait dédié à l'autre genre est perçu comme une transgression qui « *se joue toujours entre le sentiment de honte pour les garçons et celui de l'intrusion et l'illégitimité pour les filles*¹¹⁰ » (Vouillot, 2007).

Aujourd'hui en Belgique, hommes et femmes peuvent entreprendre les mêmes parcours étudiants mais se retrouvent néanmoins dans des situations professionnelles différentes. Malgré des résultats scolaires souvent meilleurs que ceux des hommes, les femmes sont confrontées à une insertion professionnelle (puis, à des situations professionnelles) plus compliquée : la cause en serait les choix d'orientations vus comme traditionnels et restreints. En effet, « *les garçons feraient des choix dégagés de tout conformisme sexué ; (...) les plus grandes difficultés et*

¹⁰⁸ Vouillot, F. (2007). Formation et orientation : l'empreinte du genre. *Travail, genre et sociétés*, n° 18(2), 23-26, p. 25

¹⁰⁹ Réalisée par Mesdames N. Bosse et C. Guénard, extraite de l'article de Vouillot, F., Art. cit., p. 24

¹¹⁰ Art. cit., p. 25

inégalités rencontrées par les femmes sur le marché du travail seraient le produit de leurs « mauvais » choix d'orientation¹¹¹ » (Vouillot, 2007).

La nature du travail différente en fonction du sexe du travailleur n'est pas une tendance nouvelle, comme nous l'avons vu précédemment. Aujourd'hui encore, « *les secteurs plutôt investis par les filles ou les garçons ne se montrent pas équivalents sur le marché du travail¹¹²* ». De plus, « *les messages distillés par la famille, l'école, les médias, véhiculent des images des rôles des sexes toujours très marqués et présentés comme "naturels" qui confortent les filles et les garçons dans des comportements et des activités nettement différenciés¹¹³* ». Cependant, il n'est pas certain que les inégalités rencontrées aujourd'hui soient justifiables uniquement sur base du genre (Vouillot, 2007).

Lors de sa conférence, A. Casini nous invite à comprendre et reconnaître que les métiers sont « genrés ». Comme leur nom l'indique, certains métiers sont majoritairement constitués de femmes ou d'hommes : « *en Belgique, plus de 99% des sages-femmes sont des femmes et plus de 99% des maçons sont des hommes¹¹⁴* ». D'après l'exposé de F. Degavre sur le travail des hommes et des femmes au cours de l'histoire, il a déjà une « *division sexuelle dans les tâches¹¹⁵* » avant la Révolution industrielle et bien installée juste après. En effet, il faut ici distinguer le **travail** « *réalisé dans la sphère domestique (où) tout le monde y participe, avec une relative égalité dans le travail¹¹⁶* » et la **nature du travail** à travers les tâches effectivement réalisées.

2. Le genre sous une autre forme

Il est possible que le genre se manifeste sous une autre forme que celle analysée à travers les métiers genrés : c'est par exemple le cas des normes professionnelles.

¹¹¹ Vouillot, F. (2007). Formation et orientation : l'empreinte du genre. *Travail, genre et sociétés*, n° 18(2), 23-26, p. 24

¹¹² Art. cit., p. 24

¹¹³ Art. cit., p. 26

¹¹⁴ Casini, A. (2018). Conférence grand public, *Femmes et hommes au travail : disparités dans le vécu et inégalités de santé*, Mardi 24 avril 2018, Université Catholique de Louvain

¹¹⁵ Degavre, F. (2017). Extrait de la vidéo « A travail égal, salaire... inégal - Introduction au chapitre 4 » issue du MOOC « Introduction à l'économétrie » disponible dans le cadre de l'Université Catholique de Louvain, Année académique 2017-2018, Edx

¹¹⁶ Idem

Dans son article, Valérie Boussard interroge les femmes qui ne sont pas (encore) au stade de dirigeantes, au sein d'une entreprise de fusions-acquisitions et qui expliquent **la norme de docilité**. C'est un prérequis pour les membres de l'entreprise qui souhaiteraient atteindre les sommets de l'entreprise : ils doivent faire preuve d'une grande disponibilité où « *plus que de montrer un investissement dans le travail, il s'agit ici de souligner son acceptation d'une soumission de la vie privée au travail*¹¹⁷ ». Les femmes interrogées lors de l'enquête signalent que la norme pose problème à partir du moment où « *la docilité demandée aux individus l'est dans les dix premières années de la carrière. Le déroulement de la carrière ne libère réellement du temps qu'à un âge où la maternité est moins probable (plus de 35 ans). La norme de docilité explique en partie les démissions des mères*¹¹⁸ ». C'est un obstacle de plus aux femmes, qui se retrouvent en quelques sortes piégées par le système de normes. Le cas exploité ici est en l'occurrence une « norme genrée », qui ne favorise pas le développement professionnel des femmes. Notons également que cette norme de docilité nous renvoi directement à la grande interrogation des femmes à la fin du 20^{ème} siècle : comment concilier la vie privée et la vie professionnelle.

Toujours dans la même entreprise, les femmes et les hommes occupent des positions similaires et se retrouvent à des niveaux hiérarchiques semblables. Cependant, ces femmes évoquent **un métier d'hommes** qui : « (...) *cache une autre dimension que celle du rapport au temps de travail : l'ego*¹¹⁹ ». C'est un milieu où règnent une grande compétition avec des rapports de force plutôt masculins et qui ne sont pas atténués malgré la présence de femmes. De plus, « *le "métier d'homme" renvoie aussi à la dimension technique du travail, associée à la méthode des chiffres et des techniques comptables et financières*¹²⁰ ». L'aspect technique est souligné par opposition à d'autres « *compétences relatives à la connaissance des comportements humains, renvoyés eux à la féminité*¹²¹ ».

Malheureusement, les discriminations sur base du genre ne touchent pas uniquement les membres de l'organisation. En effet, c'est une tendance qui se retrouve également au sein des clients de l'entreprise : « (ils) *partagent souvent un ethos professionnel proche de ceux dont ils*

¹¹⁷ Boussard, V. (2016). Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance. *Travail, genre et sociétés*, 35(1), 47-65, p. 58

¹¹⁸ Art. cit., p. 58

¹¹⁹ Art. cit., p. 58

¹²⁰ Art. cit., p. 59

¹²¹ Art. cit., p. 59

achètent les prestations et, plafond de verre¹²² aidant, les clients sont souvent des hommes¹²³ ». De nouveau, le genre intervient de manière implicite, sous une forme atypique, que les travailleurs peuvent difficilement anticiper. Dans cette optique, les femmes préparent les outils dont les hommes auront besoin pour faire face à la clientèle et, contrairement à la situation précédente, la tendance se renverse : *« la technicité devient féminine (...) pendant que les hommes vont au combat pour les affaires¹²⁴ »*. Finalement, les femmes doivent non seulement être attentives et déceler les comportements attendus par leurs collègues, mais également ceux attendus par leurs clients, dans la mesure où ils acceptent de travailler avec elles.

3. Pour résumer : un exemple très actuel

Pour illustrer les notions de plafond de verre, de genre, de métiers genrés et de normes organisationnelles analysées ci-dessus, nous nous appuyons sur un exemple très actuel. Le journal français *Le Monde* publie un article le 11 mars 2019 qui s'intitule *« Les métiers de la finance et du conseil, un univers impitoyable pour les femmes¹²⁵ »*. La journaliste Léonor Lumineau interroge la sociologue Isabel Boni-Le Goff, et le professeur de sociologie Valérie Broussard¹²⁶, afin de mieux comprendre la situation problématique des travailleuses dans ce secteur d'activité.

D'abord, ces dernières font le constat de la disparition des femmes, après quelques années dans l'entreprise. Bien que présentes aux niveaux hiérarchiques inférieurs, elles s'effacent peu à peu. Nous repérons bien le phénomène de **plafond de verre** : *« au bout de cinq ans de carrière, une succession de petites épreuves quotidiennes qui s'accumulent (et deviennent) un poison sur la durée »*.

Ensuite, c'est le **genre** qui est invoqué, qu'il faudrait contrôler pour réussir à tenir dans cet environnement. À cela est associé la question des compétences et des aptitudes que les hommes possèderaient à l'inverse des femmes : *« (celles) qui comptent sont celles dites masculines, genrées, valorisées par les hommes (...) : la capacité à manier les chiffres, le calcul, la rapidité*

¹²² Concept développé au chapitre 2

¹²³ Broussard, V. (2016). Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance. *Travail, genre et sociétés*, 35(1), 47-65, p. 64

¹²⁴ Art. cit., page 64

¹²⁵ Le Monde, https://www.lemonde.fr/campus/article/2019/03/11/les-metiers-de-la-finance-et-du-conseil-un-univers-impitoyable-pour-les-femmes_5434498_4401467.html, consulté en mars 2019.

¹²⁶ Notons que Valérie Broussard est un auteur que nous avons déjà cité précédemment.

d'exécution, la compétitivité, l'agressivité, l'ego, une grande confiance en soi ». Nous avons d'ailleurs justement mentionné cet *ego* dans notre analyse précédente.

Puis, sont également mentionnées les **normes organisationnelles**. Nous parlions de la norme de docilité, qui fait référence à la disponibilité requise pour évoluer dans l'entreprise et cet article souligne cet aspect en remarquant que « *les professionnels de ces milieux doivent souvent être très disponibles, tard, et être mobiles géographiquement* ».

Enfin, n'oublions pas l'importance des **réseaux**, outil indispensable et intimement lié au plafond de verre, qui permettent de créer des relations entre travailleurs et ainsi faciliter sa propre ascension dans l'entreprise. En effet, « *la capacité à "networker" (...) c'est 90 % de la carrière. (...) Les juniors (hommes) ont des relations privilégiées avec des seniors parce qu'ils (...) parlent de foot, de rugby, de golf ou de running. (...) Et ensuite, ils se font monter entre eux, parce qu'ils ont réussi à créer cette relation (...) informelle* ».

Cet exemple met en évidence toute une série de concepts, de caractéristiques ou de facteurs qui ont été évoqués précédemment. Il témoigne de l'ampleur du problème que posent les carrières féminines et aussi, à quels points les phénomènes sont liés. Pour comprendre l'évolution des carrières féminines il est impératif de mener une analyse multifactorielle mobilisant une pluralité de concepts tels le plafond de verre et le genre.

CHAPITRE 4. Les projections et la proactivité

1. Les projections

1.1. Les projections sociales

Tout au long de l'enfance, de l'adolescence et lors des premières années de l'âge adulte, les individus sont influencés par les normes des groupes auxquels ils appartiennent, hors et au sein du foyer. Les camarades de classe, à l'école comme à l'université, nous transmettent des messages et nous indiquent les comportements à suivre. Ces injonctions implicites sont importantes car elles véhiculent des règles sociales pour évoluer et comprendre notre environnement. Tous ensemble alors réunis et guidés par ces idées, les membres partagent des perspectives identiques et c'est à ce moment qu'interviennent les **projections**, « (ce) *processus, ou ensemble de processus, par lequel les personnes attendent des autres d'être similaires à eux-mêmes*¹²⁷ ». Bien évidemment, ces circonstances reposent d'une part sur la capacité à percevoir ces normes et d'autre part, sur l'identification du membre au groupe considéré. L'individu qui non seulement ne perçoit pas les standards du groupe mais qui, en plus, juge qu'ils ne lui correspondent pas, ne vas pas se projeter (Thijs & Verkuyten, 2016).

Ce qui nous intéresse, dans le cadre de notre étude, est le cas d'hommes et de femmes qui s'alignent au groupe d'une manière telle que leur comportement, leurs pensées et finalement leur évolution personnelle et sociale influencent jusqu'à leur vie professionnelle. Ces projections, expliquées plus haut, pourraient justifier que les hommes attendent un certain comportement général des hommes, et de manière similaire pour les femmes. Nous transposons cette analyse de phénomène social aux groupes de femmes comparés aux groupes d'hommes. Dans cette optique, les mentalités ainsi formées, encouragées et renforcées par le groupe dans son ensemble s'installent et se poursuivent : les femmes considérées comme appartenant à une catégorie « femme », qui répondent à des caractéristiques « de femme » et qui entretiennent une évolution « de femme ». Par conséquent, les femmes évoluent et poursuivent des trajectoires qualifiées de « féminines » et se conforment à l'attitude générale attendue.

¹²⁷ Traduit de l'anglais – Robbins & Krueger, 2005, p. 32 (**cité dans**) Thijs, J., Verkuyten, M., (2016). Ethnic Attitudes and Social Projection in the Classroom, *Child Development*, (87), Number 5, 1452–1465, Utrecht University, p. 1453

1.2. L'issue influence la projection : le cas des projections négatives

L'étude de Mark H. Davis portant sur la mobilisation des projections permet d'adopter une position plus objective sur les projections sociales et par extension, sur l'influence du groupe sur le parcours professionnel des femmes. Contrairement aux projections au sens social utilisé plus haut, c'est ici de la notion de **projection au sens large** qui est exploitée, comprise comme « *l'attribution de ses propres caractéristiques, attitudes et préférences comportementales à d'autres personnes ou groupes sociaux*¹²⁸ ».

D'un côté, les projections peuvent être employées à des fins purement sociales, où l'individu cherche à se renseigner sur les autres individus d'un groupe considéré afin de s'identifier à ceux-ci. C'est le cas des projections sociales étudiées plus haut. D'un autre côté, les projections peuvent également être une manière d'appréhender un résultat plus ou moins apprécié. Dans le cas où le projet est positivement envisagé, l'individu se projette avec une plus grande volonté, et inversement (Davis, 2016).

Le lien avec les perspectives de carrières féminines s'articule comme suit : une femme, au tout début de sa vie active, qui perçoit le parcours professionnel comme intéressant, motivant et gratifiant, sera plus susceptible d'être optimiste quant à son futur. Par contre, le problème apparaît quand la situation semble moins attrayante : la perspective du plafond de verre insurmontable, une discrimination féminine forte, une carrière interrompue pour cause de grossesse... finalement toute une série de situations qui rendent l'horizon incertain. Par conséquent, ces scénarios sont associés à des projections plus négatives qui éloignent terriblement l'individu de son objectif, qui ne peut pas s'identifier (ou qui ne s'identifie plus) au groupe ou à son environnement (Davis, 2016).

1.3. Les projections comme mécanisme de défense

Lorsqu'un individu se projette, il mobilise un mécanisme sous-jacent : l'*attribution*, qui est une manière de comprendre les événements en leur attribuant une cause (Miceli & Castelfranchi, 2003). L'*attribution* peut se manifester sous différentes formes dont l'*imputation*, connu sous le nom « ascription » en anglais : cela fait référence à la « *capacité à 'lire l'esprit', c'est-à-dire,*

¹²⁸ Traduit de l'anglais - Machunsky, M., Toma, C., Yzerbyt, V., & Corneille, O. (2014). Social projection increases for positive targets ascertaining the effect and exploring its antecedents, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1373–1388 (**cité dans**) Davis, M. H. (2017). Social projection to liked and disliked targets: The role of perceived similarity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 70, 286–293, p. 286

à représenter les états mentaux des autres (mais également nos propres états mentaux), et de les lier de manière causale à des comportements¹²⁹ ». C'est un processus qui s'effectue de manière inconsciente mais dont les conséquences sont pourtant bien réelles.

Dans cette quête de sens et pour ainsi faire face à notre environnement, il est commun d'utiliser des **projections de défense**, « *caractérisées par une attention très pointue envers le monde extérieur, et en particulier pour les autres personnes et ces signes et indices qui nous permettent de comprendre et expliquer leurs comportements¹³⁰ »*. L'individu qui se projette cherche avant tout des solutions face à des situations difficiles ou de détresse (Miceli & Castelfranchi, 2003).

Les projections de défense se composent, premièrement, de la tendance humaine de **refuser l'imputation** (expliquée plus haut). Lorsqu'un individu associe un fait à une imputation, il se trouve lié à cette imputation, et s'il la considère comme mauvaise ou inacceptable, il décide de la rejeter. Il faut bien comprendre ici que l'objectif est de se défendre du fait initial qui entraîne le processus d'imputation (Miceli & Castelfranchi, 2003). Dans le cadre des carrières féminines, certaines femmes peuvent refuser la réalité de la difficulté qui les attend, ne sachant pas comment y remédier.

Deuxièmement, **l'imputation aux autres** : l'individu A attribue, par exemple, un phénomène à une personne B et considère alors que celui-ci lui appartient. Mais dans le cas de la défense analysée ici, l'individu A souhaite rejeter le phénomène et s'en débarrasse en l'attribuant à la personne B, qui « *hérite de l'évaluation négative que la personne (A) attribue à celui (B) qui possède le phénomène¹³¹ »* (Miceli & Castelfranchi, 2003). Typiquement, une femme pourrait attribuer tous les obstacles incarnés par le plafond de verre aux hommes ou de manière générale, à celui ou celle qui l'empêchera d'avancer librement dans ses projets.

Troisièmement, la **modification de la source de l'émotion**. L'émotion C ressentie par un individu se manifeste après un événement donné A. Pour comprendre ce qui lui arrive, il emprunte le chemin inverse, de l'émotion à sa cause. Dans une démarche défensive, il va changer l'origine de l'émotion et dorénavant, ce n'est plus l'événement A mais l'événement B qui cause l'émotion C (Miceli & Castelfranchi, 2003). Finalement, les femmes pourraient considérer que si elles ne peuvent entreprendre une carrière au même titre que les hommes,

¹²⁹ Miceli, M., & Castelfranchi, C. (2003). The Plausibility of Defensive Projection: A Cognitive Analysis. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 33(3), 279–301, p. 280

¹³⁰ Art. cit., pp. 285-286

¹³¹ Art. cit., p. 285

c'est parce qu'elles sont femmes. Elles vont alors changer l'origine du problème même si les obstacles aux carrières féminines ne proviennent pas systématiquement des femmes elles-mêmes.

2. La proactivité

La proactivité est un concept, dans le cadre de la vie professionnelle, qui fait référence « *au "bon" comportement à adopter face à l'avenir*¹³² ». Cela concerne un travailleur (salarié dans ce cas) qui donne l'impression de maîtriser son parcours, d'être déterminé et sûr de lui, à travers l'image qu'il renvoie. Cependant, « *une telle image parait en décalage avec le vécu des salariés qui semblent parfois assez démunis quand il s'agit de se projeter dans leur avenir professionnel*¹³³ ». En effet, l'avenir instable et, dans le cas de notre étude, un environnement hostile pour les carrières des femmes, permet difficilement d'envisager l'avenir avec sérénité.

En lien avec les projections analysées précédemment, cette présente sous-section s'intéresse aux perspectives de carrières des travailleurs en terme de proactivité, de planification de carrière et d'anticipation d'événements.

2.1. Le travailleur proactif

Les individus, à l'aube de leur carrière professionnelle, font indéniablement face à l'inconnu. Cependant, il n'est pas exclu que certaines femmes se projettent avec plus d'aisance que d'autres. Celles-ci incarnent alors un comportement dit proactif : « *(c'est) une manière d'agir caractérisée par l'anticipation, que les individus adoptent afin de modifier et de mieux maîtriser ce qu'ils sont ou leur environnement*¹³⁴ ».

De là, la **proactivité** correspond au « *(...) comportement d'un individu, en réponse à une situation et qui peut évoluer au cours du temps en fonction des changements du contexte et de l'individu lui-même*¹³⁵ ». Le travailleur concerné va alors non seulement entrer en action mais aussi anticiper son futur (Gatignon Turnan, Ventolini & Fabre, 2015).

¹³² Gatignon Turnau, A., Ventolini, S. & Fabre, C. (2015). La proactivité de carrière : un processus d'anticipation ou de planification d'événements ?. *Revue de gestion des ressources humaines*, 95(1), 26-43, p. 26

¹³³ Art. cit., p. 26

¹³⁴ Grant et Ashford, 2008, Fuller et al., 2012, (**cité dans**) Gatignon Turnan, A.-L., Ventolini, S., Fabre, C. (2015), Art. cit., p. 27

¹³⁵ Art. cit., p. 26

2.2. Être proactif : planification et anticipation

La proactivité définie ci-dessus se décline en deux composantes : la planification et l'anticipation.

D'une part, la **planification** « *est une projection mentale et une démarche prospective qui se traduisent ensuite par des actions concrètes dirigées vers l'avenir*¹³⁶ ». Ce processus « *inclut l'élaboration d'objectifs, l'exploration des options et la formulation de plans*¹³⁷ ». Le travailleur va ainsi chercher à construire son propre itinéraire professionnel, de manière toute à fait intentionnelle et volontaire, dans le but ultime d'atteindre des objectifs personnels. Contrairement à l'anticipation (ci-dessous) qui se concentre sur des événements, la planification consiste à identifier, comprendre et cerner nos propres actions et leurs répercussions sur nous-même et notre entourage. Dans cette optique, « *la planification est centrale, car elle est au cœur du processus, aussi bien cognitif que comportemental de la proactivité*¹³⁸ » (Gatignon Turnan, Ventolini & Fabre, 2015).

D'autre part, l'**anticipation** est un phénomène lié « (...) *à la représentation subjective qu'ont les individus de l'impact de certains événements contextuels sur leur carrière à venir*¹³⁹ ». Dans cette démarche d'anticipation, les travailleurs traitent l'information de leur environnement et établissent toute une série de liens avec leur futur professionnel. C'est donc un processus tout à fait subjectif, propre à chaque homme et chaque femme. Dans un contexte tel que nous l'étudions concernant les perspectives de carrières féminines, nous comprenons l'importance de l'histoire, le poids du passé et comment le contexte de manière plus générale influence leur projection professionnelle. Finalement, l'anticipation, dans le cadre de la proactivité, « *concerne un événement ou un résultat, qui est créé et planifié par l'individu lui-même en fonction d'objectifs qui lui sont propres*¹⁴⁰ » (Gatignon Turnan, Ventolini & Fabre, 2015).

¹³⁶ Gatignon Turnau, A., Ventolini, S. & Fabre, C. (2015). La proactivité de carrière : un processus d'anticipation ou de planification d'événements ?. *Revue de gestion des ressources humaines*, 95(1), 26-43, p. 29

¹³⁷ De Vos et al., 2009, (**cité dans**) Gatignon Turnau, A., Ventolini, S. & Fabre, C. (2015), Art. cit., p. 28

¹³⁸ Art. cit., p. 29

¹³⁹ Art.cit., p. 35

¹⁴⁰ Art.cit., p. 35

2.3. L'indispensable autonomie du travailleur

Bien évidemment, anticiper sa carrière n'est pas une tâche simple et l'influence des normes est importante. Trop souvent, les femmes se retrouvent coincées, par exemple, dans des comportements attendus d'elles parce qu'elles sont « femmes ». Il est urgent pour elles d'adopter une stratégie d'anticipation : elles sont dans une dynamique telle qu'il leur est impératif d'anticiper l'avenir pour essayer de se créer une place et de défendre leurs droits dans un univers si difficile et masculinisé. Il est donc primordial et évident que « *l'individu doit être à l'initiative de l'action et doit définir ses propres objectifs sans se les laisser imposer par les autres et être passif*¹⁴¹ ». Une femme, maîtresse de ses choix, qui arrive à se débarrasser des obligations liées à la place traditionnellement dévolue à la femme, peut envisager sa carrière comme elle l'entend. Cela ne signifie pas que les obstacles sont effacés mais la pleine conscience de sa condition va lui permettre de mieux programmer son futur parcours professionnelle.

Il y a dans les perspectives de carrières féminines un mélange de projections futures (s'imaginer, plus tard, en prenant compte de l'environnement au sens large), d'anticipation et de planification. Finalement, la carrière d'une femme serait « (...) *le résultat d'événements extérieurs possibles dont les conséquences dépendront de (sa) manière de les avoir anticipées*¹⁴² » (Gatignon Turnan, Ventolini & Fabre, 2015).

2.4. Être ou ne pas être proactif : les différents cas de figure

Dans leur article, les auteures Anne-Laure Gatignon Turnan, Séverine Ventolini et Catherine Fabre nous proposent quatre différents scénarios concernant la direction que peuvent prendre les carrières des travailleurs qui présentent un comportement plus ou moins proactif.

Le premier est le cas d'un travailleur qui n'est **pas du tout proactif**. C'est alors un comportement choisi et assumé. Les travailleurs ainsi concernés estiment qu'il est simplement inutile d'être proactif, que les choix et les décisions liées à la carrière représentent une pression. Cela est souvent revendiqué par opposition aux travailleurs qui seraient « trop » proactifs et qui deviendraient prétentieux.

¹⁴¹ Gatignon Turnau, A., Ventolini, S. & Fabre, C. (2015). La proactivité de carrière : un processus d'anticipation ou de planification d'événements ?. *Revue de gestion des ressources humaines*, 95(1), 26-43, p. 29

¹⁴² Art. cit., p. 29

Le deuxième est celui des travailleurs qui réfléchissent à leur carrière **sans pour autant se considérer comme proactifs**. Cas le plus fréquent, ce sont des personnes qui ne parviennent pas facilement à se projeter et vont alors anticiper plutôt que planifier sur base d'objectifs personnels. Ainsi, l'anticipation « *ne consiste pas pour l'individu à prévoir l'avenir mais à élaborer des scénarii possibles et impossibles (...) sur la base de l'analyse des données disponibles*¹⁴³ ». Il est intéressant de noter que souvent, la « *distinction (entre anticipation et planification) n'est pas toujours faite par les salariés (...) : l'anticipation est ainsi un processus que les individus opèrent souvent de manière inconsciente*¹⁴⁴ ». Nous souhaitons brièvement rajouter que c'est un cas de figure qui pourraient s'appliquer aux femmes qui, de par l'histoire et du contexte actuel, considéreraient qu'il est inutile de planifier leurs vies professionnelles. Dès lors, les perspectives de carrières imaginées par les femmes seraient plutôt un « *positionnement face à (un) contexte (particulier, plutôt) qu'un pilotage conscient et orienté de leur part*¹⁴⁵ ».

Le troisième scénario est celui d'un travailleur **proactif qui planifie mais n'anticipe pas**. C'est le cas inverse au 2^{ème} point ci-dessus et le moins fréquent : se laisser guider par ses objectifs professionnels personnels. Cela correspond « *à une position de principe et prescriptive, un comportement à avoir pour réussir sa vie*¹⁴⁶ » et semble être le plus difficile à gérer par les travailleurs.

Enfin, le quatrième scénario est celui des travailleurs **proactifs**, qui planifient et anticipent. Ces individus vont donc « *agir pour être à même de saisir les opportunités issues de l'environnement (...), et par le fait d'avoir planifié une trajectoire et de s'y tenir dans le pilotage de leur carrière*¹⁴⁷ ».

¹⁴³ Gagnon Turnau, A., Ventolini, S. & Fabre, C. (2015). La proactivité de carrière : un processus d'anticipation ou de planification d'événements ?. *Revue de gestion des ressources humaines*, 95(1), 26-43, p. 32

¹⁴⁴ Art. cit., p. 32

¹⁴⁵ Art. cit., p. 33

¹⁴⁶ Art. cit., p. 34

¹⁴⁷ Art. cit., p. 34

PARTIE EXPÉRIMENTALE

1. La problématique

Notre problématique est la suivante : **pourquoi les perspectives de carrières féminines posent-elles encore problème aujourd'hui ?**

Avant d'amorcer notre raisonnement, nous décomposons notre problématique afin de saisir tout son sens. Premièrement, les *perspectives de carrières féminines* concernent les jeunes diplômées à l'aube de leur parcours professionnel. Notre analyse se concentre sur ces femmes qui seront exposées aux différents obstacles que nous avons présentés lors de notre revue de littérature. Deuxièmement, ce que nous entendons par *problème*, ce sont justement ces obstacles qui parsèment la carrière des femmes. Nous avons identifié le plafond de verre, les métiers genrés, le rôle traditionnellement féminin (à travers l'histoire du travail des femmes) et finalement, en quoi ils fragilisent la projection des femmes qui font alors moins preuve de proactivité. Troisièmement, *poser encore problème aujourd'hui* fait référence, d'une part, à la notion de « déjà vu », ces obstacles étant déjà connus, étudiés et analysés. Ils sont encore là, les femmes d'hier et d'aujourd'hui sont concernées. D'autre part, le moment présent : nous sommes en 2019 et les jeunes diplômées seront tôt ou tard confrontées à ces problèmes.

Ce qui nous interpelle, c'est que ces obstacles sont responsables des écarts parfois considérables entre la carrière d'un homme et d'une femme. Or, les femmes, suivant des études identiques et réalisant des parcours scolaires souvent plus fructueux, pourraient tout à fait envisager une carrière similaire à celles des hommes. Mais nous avons mis en évidence les difficultés qui expliquent pourquoi la situation n'est pas aussi simple. Par exemple, nous avons notamment mentionné le côté masculin des organisations : les entreprises sont des milieux où les normes à tendances masculines sont fortes et face auxquelles les femmes sont contraintes de se plier pour espérer accéder au même développement professionnel de les hommes. Par définition, ces endroits ne prennent pas en compte la différence fondamentale qui existe bel et bien entre les sexes et ce, au détriment des femmes. « *Ma revendication en tant que femme c'est que ma différence soit prise en compte, que je ne sois pas contrainte de m'adapter au modèle masculin* » : cette citation de Simone Veil incarne très bien cette subtilité. Aspirer à une égalité professionnelle ne signifie en aucun cas nier les différences entre les hommes et les femmes. Et c'est probablement là toute la difficulté : simultanément comprendre la différence entre les sexes et assurer une égalité entre ceux-ci. Comme écrivait Simone de Beauvoir en 1949, « *ce*

*que (les femmes) revendiquent aujourd'hui c'est d'être reconnues comme existants au même titre que les hommes*¹⁴⁸ ».

Nous savons désormais que si les femmes se battent, aujourd'hui encore, pour l'égalité professionnelle, c'est avant tout parce qu'elles ont toujours travaillé. Il ne serait pas correct de prétendre le contraire. Comme nous l'avons vu, aussi bien avant que pendant la Révolution industrielle, les femmes sont présentes, endossent toute une série de responsabilités et ce, tout en ayant des enfants. L'exemple de la proto-industrie revient même sur une organisation qui paraît tout à fait surprenante aujourd'hui : la femme travaille pendant que l'homme s'occupe du foyer. C'est seulement plus tard qu'elles vont devoir, subissant la pression de la société au milieu du 19^{ème} siècle, s'isoler chez elles et laisser la sphère publique intégralement aux hommes. Mais elles n'en resteront pas là. En Belgique, c'est notamment depuis 1892 que les femmes s'unissent sous la Ligue belge du droit des femmes pour faire valoir leurs droits. Cette lutte sera difficile et longue : aujourd'hui, sur le plan strictement professionnel, nous ne pouvons constater une égalité entre les sexes. Le plafond de verre est toujours là ; les discriminations envers les femmes sévissent encore ; la présence de femmes dans des rôles puissants et déterminants pour la société est toujours aussi faible (Benquet & Laufer, 2016). Le combat de la Ligue est toujours d'actualité.

Souvent rattrapées par un rôle traditionnellement féminin de mère au foyer, responsables de l'éducation des enfants et prêtes à s'effacer pour laisser une pleine place aux hommes, exercer une profession ne va pas de soi. Plus précisément, envisager une carrière au même titre que les hommes n'est pas facile et demande de nombreux sacrifices : il devient indispensable de continuellement s'adapter aux milieux masculinisés de la grande entreprise et finalement, oublier sa condition de femme. Ainsi, le poids de l'histoire, tous les obstacles incarnés par le plafond de verre mais également les métiers genrés rendent la projection professionnelle des femmes difficile. Pourtant, ces problèmes ne sont pas nouveaux. Le plafond de verre est théorisé dès les années 80 ; il est d'ailleurs déjà analysé sous toutes ses coutures ; les entreprises cherchent des solutions pour féminiser les rôles de dirigeants. Néanmoins, il n'est en pratique pas évident de faire abstraction de tous ces éléments. De plus, face à tout ce phénomène de plafond impénétrable, les solutions ne sont pas très réjouissantes et semblent parfois radicales.

¹⁴⁸ De Beauvoir, S. (1949). *Le Deuxième Sexe*, I, Folio Essais, p. 117

De fait, certaines femmes décident de se plier au modèle masculin notamment en renonçant à la maternité, en adoptant un comportement traditionnellement incarné par les hommes ou en s'efforçant d'avoir les mêmes intérêts qu'eux pour ainsi mieux s'intégrer. À l'inverse, d'autres se replient et décident d'abandonner tout espoir de carrière fructueuse. Hommes et femmes sont naturellement, fondamentalement différents : dès lors, le problème intervient quand une femme est bloquée, d'un point de vu professionnel, parce qu'elle est femme. Quand la différence n'est pas prise en compte, adopter un comportement et agir « comme un homme » devient souvent un passage obligé et semble être l'unique issue pour espérer évoluer et s'épanouir dans le milieu professionnel.

Finalement, l'avenir professionnel n'est pas très prometteur pour les jeunes diplômées quand nous connaissons toute cette lutte pour pouvoir travailler sans discriminations. Les arguments qui s'opposent au travail des femmes semblent si loin de nous mais pourtant, leur influence sévit encore. Malgré un accès à l'éducation identique, bien que de plus en plus de femmes incarnent des rôles à haute responsabilité, même si les mères travaillent et ne semblent plus devoir radicalement choisir entre famille et carrière, les obstacles sont toujours là.

Mais justement, comment est-il possible que, en 2019, ces obstacles soient encore d'actualité ? Est-ce que les futures actrices du monde professionnel en ont conscience ou finiront-elles par s'y heurter comme les femmes issues des générations précédentes ? Comment est-il possible qu'une (future) diplômée se retrouve à les considérer, à devoir les intégrer dans ses plans professionnels, face à une si grande menace ? Nous choisissons d'analyser la perception des étudiantes en gestion afin de comprendre la situation actuelle et dans le but de proposer des pistes de réponses à notre problématique. Ces femmes en question sont les futures actrices de la sphère professionnelle. De plus, les études en gestion les entraînent très souvent dans des entreprises, voire de très grandes entreprises, dont l'organisation est rodée, ancienne et complètement soumise au jeu des normes. Par conséquent, elles seront tôt ou tard confrontées à ces difficultés ; peut-être déjà lors de leurs choix d'orientation à travers leurs études ou lors de leurs choix de carrière, de manière plus générale. Finalement, nous nous demandons pourquoi les perspectives de carrières féminines posent encore problème aujourd'hui.

2. La méthodologie

2.1. La recherche qualitative

La recherche qualitative telle que définie par Strauss et Corbin (1998) correspond à « *tout type de recherche dont les résultats ne sont produits ni par des procédures statistiques ni par d'autres moyens de quantification*¹⁴⁹ ». L'objectif n'est pas d'analyser de manière objective tout un phénomène à l'aide de procédés et formules statistiques : « *il n'est question ni de quantification, ni d'analyse de contenu*¹⁵⁰ ». A l'inverse, l'objectif est de « (produire) *des théories à partir du matériau empirique*¹⁵¹ ». Dans le cadre de notre étude, l'analyse qualitative nous semble pertinente car « *elle convient à toute question visant à comprendre les acteurs, en partant de la façon dont ils vivent et appréhendent ce qui leur arrive*¹⁵² ».

Nous suivons 4 étapes de manière successive : c'est une recherche articulée de manière dite « séquentielle ». Cela signifie que nous établissons d'abord, en guise de première étape, une solide revue de littérature dont l'objectif est de « (lire) *beaucoup avant de se rendre sur le terrain, afin de circonscrire une question de départ claire et précise*¹⁵³ ». C'est ce qui correspond à la **problématisation**, « *instruite par la consultation de la littérature du domaine*¹⁵⁴ ». La deuxième étape consiste à **collecter le matériau empirique**. Dans notre cas, nous élaborons des entretiens pour interroger nos candidats sur le terrain. Puis, l'**analyse du matériau collecté** (soit les réponses à nos questions) pour enfin **rédiger nos propositions** et réaliser une analyse plus globale qui tente d'apporter différentes pistes de réponses (Lejeune, 2014).

Finalement, notre recherche est dite « exploratoire » : notre objectif est « *d'investiguer la nature d'un problème*¹⁵⁵ ». Dans cette « *démarche exploratoire, (nous voulons donc) explorer et comprendre un phénomène*¹⁵⁶ ». Avec notamment de multiples « *allers-retours entre la*

¹⁴⁹ Traduit de l'anglais – Strauss et Corbin, 1998, page 11, (**cité dans**) Lejeune, C. (2014). *Manuel d'analyse qualitative*, Analyser sans compter si classer, Méthodes en sciences humaines, De Boeck Supérieur, p. 19

¹⁵⁰ Lejeune, C., *Op. cit.*, p. 19

¹⁵¹ *Op. cit.*, p. 20

¹⁵² *Op. cit.*, p. 20

¹⁵³ *Op. cit.*, p. 42

¹⁵⁴ *Op. cit.*, p. 21

¹⁵⁵ Jacquemin, A. (2017-2018). Penser sa problématique et son type de recherche, Séminaire d'accompagnement du mémoire, Moodle, Louvain School of Management, Université Catholique de Louvain, https://moodleucl.uclouvain.be/pluginfile.php/1693308/mod_resource/content/8/Penser%20sa%20problématique%20et%20son%20type%20de%20recherche.pdf, consulté en avril 2019

¹⁵⁶ Idem

*théorie et le terrain*¹⁵⁷ », notre travail consiste à « (formuler) *des pistes de recherches, appelées propositions*¹⁵⁸ » pour essayer de répondre à notre problématique. Concrètement, nos propositions énoncent les potentielles causes de notre problématique, suite à l'analyse des témoignages récoltés lors de nos entretiens (Emory & Cooper, 1991).

2.2. L'échantillon

Après avoir correctement défini la problématique vient la détermination de la population interrogée : cela consiste à « *sélectionner les catégories de personne que (nous souhaitons) interroger et à quel titre ; (il faut ainsi) déterminer les acteurs dont (nous estimons) qu'ils sont en position de produire des réponses aux questions que (nous nous posons)*¹⁵⁹ ».

En ce qui concerne le nombre de candidats interrogés, nous nous limitons à 12 personnes, soit 8 femmes et 4 hommes. Procéder par entretiens (voir point suivant) nous permet d'avoir un échantillon « *de taille plus réduite (...) dans la mesure où les informations issues des entretiens sont validées par le contexte et n'ont pas besoin de l'être par leur probabilité d'occurrence*¹⁶⁰ ». Notre étude se concentre sur les individus, hommes et femmes, à l'aube de leur vie professionnelle. Nous avons donc choisi d'interroger des étudiants qui finissent effectivement leurs parcours universitaires et qui sont probablement en pleine réflexion par rapport à leur avenir. Ce sont des candidats idéals pour notre recherche car nous pouvons aussi bien questionner leur connaissance globale sur la condition professionnelle des femmes mais également sur leurs projections futures.

¹⁵⁷ Jacquemin, A. (2017-2018). Penser sa problématique et son type de recherche, Séminaire d'accompagnement du mémoire, Moodle, Louvain School of Management, Université Catholique de Louvain, https://moodleucl.uclouvain.be/pluginfile.php/1693308/mod_resource/content/8/Penser%20sa%20problématique%20et%20son%20type%20de%20recherche.pdf, consulté en avril 2019

¹⁵⁸ Idem

¹⁵⁹ Blanchet, A., Gotman, A. (2007). *L'entretien*, Sous la direction de François de Singly, 128 Tout le savoir, Armand Colin, ISBN 978-2-200-60191-1, (2è. éd.), pp. 46-47

¹⁶⁰ *Op. cit.*, p. 50

Le tableau ci-dessous expose de manière synthétique les différents profils des candidats de notre échantillon.

Tableau 2 : *Les candidats de l'échantillon*

	Candidat	Situation universitaire	Situation professionnelle
1	Pauline*	22 ans, termine son master en ingénieur de gestion en juin 2019.	En pleine réflexion quant à son avenir professionnel.
2	Jean-François	23 ans, termine son master en sciences économiques et de gestion en juin 2019.	CDI** en audit financier signé pour septembre 2019.
3	Louise	24 ans, termine son master en sciences économiques et de gestion en juin 2019.	CDI** en tant que business manager signé pour octobre 2019.
4	Antoine	23 ans, termine son master en sciences économiques et de gestion en août 2019.	CDI** en tant que commercial signé pour septembre 2019.
5	Maxime	23 ans, termine son master en sciences économiques et de gestion en août 2019.	CDI** en audit financier signé pour septembre 2019.
6	Lucas*	23 ans, termine son master en sciences économiques et de gestion en août 2019.	CDI** en audit et conseil signé pour septembre 2019.
7	Juliette*	23 ans, termine son master en sciences économiques et de gestion en juin 2019.	En pleine réflexion quant à son avenir professionnel.
8	Laura*	23 ans, termine son master en ingénieur de gestion en juin 2019.	CDI** en consultance signé pour septembre 2019.
9	Valentine	24 ans, termine son master en sciences économiques et des gestion en juin 2019.	Envisage une création d'entreprise suite à sa formation en CPME***.
10	Sarah*	24 ans, termine son master en sciences économiques et des gestion en juin 2019.	En pleine réflexion quant à son avenir professionnel.
11	Marie*	23 ans, termine son master en ingénieur de gestion en juin 2019.	En pleine réflexion quant à son avenir professionnel.
12	Manon	23 ans, termine son master en sciences économiques et des gestion en juin 2019.	En pleine réflexion quant à son avenir professionnel.

*Le prénom a été changé, à la demande du candidat, afin de rester anonyme.

**Contrat à Durée Indéterminée

***Création de Petites et Moyennes Entreprises – Majeure proposée à la LSM.

Les étudiants considérés sont donc de futurs diplômés qui achèveront leurs parcours respectifs en juin (ou août) 2019, pour une potentielle entrée dans la vie active en septembre 2019. Ceux-ci sont fort susceptibles de commencer leurs carrières professionnelles dans des grandes entreprises, souvent de larges multinationales, finalement les lieux d'où sont issues nos précédentes observations. Notons que tous sont issus de l'Université Catholique de Louvain. Comme notre étude soulève des questions relatives au futur professionnel des hommes et des

femmes, nous préférons interroger des individus ayant reçu la même éducation universitaire. Cela nous permettra d'établir des comparaisons plus précises d'un candidat à l'autre et des réponses qu'il(elle) a fourni. Il est intéressant pour l'analyse globale de se baser sur des personnes avec le même acquis académique, la même formation et finalement, les même influences.

Pour finir, nous limitons notre étude à la Belgique francophone : le statut trop particulier de Bruxelles-Capitale ne nous permettrait pas d'être assez objectif. En effet, c'est une ville où de nombreuses cultures se mélangent, un carrefour de nationalités et où plusieurs langues sont parlées. D'ailleurs, les langues officielles sont le français et le néerlandais. Bien que ces différences soient très enrichissantes, nous souhaitons créer un échantillon plus uniforme. En ce qui concerne la Flandre, les disparités avec la Wallonie sont bien trop importantes que pour s'attendre à des mentalités et une éducation semblable à celles des wallons.

2.3. Les entretiens

2.3.1. Le choix des entretiens

C'est seulement après avoir déterminé notre problématique, qui « (inscrit) *la question* (de recherche) *dans une perspective théorique définie, à partir de lectures*¹⁶¹ », et composé notre échantillon que nous entamons la création de nos entretiens.

Dans le cadre de notre étude, l'entretien est une technique pertinente car il permet « *l'exploration des faits dont la parole est le vecteur principal (...) : (les faits en question) concernent les systèmes de représentations et les pratiques sociales*¹⁶² ». D'une part, ces systèmes relèvent de l'expérience personnelle des individus comme par exemple l'image qu'ils se font de la société qui les entourent. D'autre part, les pratiques sociales sont plutôt des faits expérimentés : « *l'expérience peut être relative à des faits plus ou moins matérialisés, (...) institutionnalisés, (...) ponctuels ou au contraire extensifs. Ce peut être une vie entière (...), une période de vie (...), une trajectoire sociale (...),...*¹⁶³ ».

¹⁶¹ Blanchet, A., Gotman, A. (2007). *L'entretien*, Sous la direction de François de Singly, 128 Tout le savoir, Armand Colin, ISBN 978-2-200-60191-1, (2è. éd.), p. 35

¹⁶² *Op. cit.*, p. 23

¹⁶³ *Op. cit.*, p. 25

Le choix de l'entretien devient alors évident. En effet, « *plus encore que le questionnaire direct, qui part de questions formulées par le chercheur, l'entretien, qui va à la recherche des questions des acteurs eux-mêmes, fait appel au point de vue de l'acteur et donne à son expérience vécue (...) une place de premier plan*¹⁶⁴ ». Nous comprenons alors un entretien comme étant, « *en tant que processus interlocutoire, (...) un instrument d'investigation spécifique, qui aide (...) à mettre en évidence des faits particuliers*¹⁶⁵ ».

Souvent, entretien et questionnaire sont confondus mais c'est bien la première option qui nous intéresse. Premièrement, l'entretien a une dimension plus naturelle en ce sens que les discours ainsi recueillis ne sont pas intégralement induits par les questions posées. Deuxièmement, lors d'un entretien, la personne qui interview ne connaît pas le monde dans lequel vit la personne interviewée (appelé le « monde de référence »). Troisièmement, l'entretien ne nécessite pas la détermination d'éléments plus importants que d'autres (appelés des « facteurs discriminants »), tous sont pris en compte, sans préjugés. Dernièrement, l'entretien est idéal pour interroger des personnes isolées. (Blanchet et Gotman, 2007)

2.3.2. La création des entretiens

Nous mettons au point un guide d'entretien qui est « *un ensemble de thèmes que l'interviewer doit connaître sans avoir à le consulter (...) : ce guide a pour but d'aider l'interviewer à improviser des relances pertinentes sur les différents énoncés de l'interviewé, au moment même où ils sont abordés*¹⁶⁶ ». Le guide permet de ne pas perturber l'échange et de conserver son authenticité, tout en induisant « *un discours (qui répond) aux questions de la recherche*¹⁶⁷ ». Comme présenté en annexe 1, en ce qui concerne la création de l'entretien même, avant de se rendre sur le terrain, toute la théorie établie précédemment est mobilisée, dans l'objectif ultime de répondre à notre question de recherche.

Finalement, les entretiens sont plus ou moins structuré : tout dépend de la connaissance du sujet de manière générale. Dans notre cas, nous avons construit une solide revue de littérature qui nous a permis de faire le tour de la question de manière précise et complète. Dès lors, nos

¹⁶⁴ Blanchet, A., Gotman, A. (2007). *L'entretien*, Sous la direction de François de Singly, 128 Tout le savoir, Armand Colin, ISBN 978-2-200-60191-1, (2è. éd.), p. 20

¹⁶⁵ *Op. cit.*, p. 22

¹⁶⁶ *Op. cit.*, p. 62

¹⁶⁷ *Op. cit.*, p. 62

entretiens sont structurés : cela signifie que nous posons des questions qui « (structurent) l'interrogation mais qui ne (dirigent) pas le discours¹⁶⁸ ».

2.3.3. Après les entretiens : l'analyse

2.3.3.1. Le codage ouvert

Le codage ouvert, première étape de notre analyse, « constitue une première approche du matériau (...). Une fois collecté, le matériau est (...) analysé à travers la **micro-analyse** (et) l'**étiquetage**¹⁶⁹ ». En effet, les entretiens tout juste réalisés sont enregistrés puis retranscrits. Cette retranscription, disponible en annexe 2, est cruciale car c'est déjà à ce moment que l'analyse commence (Lejeune, 2014).

« Dès le premier contact avec le terrain, il s'agit d'approfondir (la) compréhension par une lecture minutieuse¹⁷⁰ » : pour se faire, nous procédons à une micro-analyse des interviews. Cela signifie que, sur base des retranscriptions, il est possible de « s'immerger dans le matériau (qui fait référence au monde à explorer) et mettre à distance les présupposés (qui permet d'éviter l'imposition d'une vision qui rencontrerait au mieux les attentes des analystes)¹⁷¹ ». En l'occurrence, nous procédons à une micro-analyse dite de « ligne à ligne » car nous disposons des entretiens retranscrits de manière intégrale.

Concrètement, il s'agit « d'un découpage artificiel, distinct de la phrase, qui induit une annotation dense (où) l'analyste se contraint (...) à une annotation essentiellement descriptive, (...) proche du matériau (et qui) se borne à expliquer le contenu du témoignage des informateurs. Elle n'a pas vocation à qualifier les phénomènes sociaux à l'œuvre¹⁷² » mais seulement à les décrire, de manière très objective. Finalement, cette micro-analyse n'est réalisée qu'une seule fois, après avoir récolté l'ensemble de nos interviews et leurs retranscriptions.

Nous cherchons avant tout à comprendre intimement ce que nos candidats expliquent à travers les entretiens. Le « ligne à ligne » est parfois impressionnant car nous avons en effet énormément d'annotations (Lejeune, 2014). Cet exercice est cependant une tâche cruciale et

¹⁶⁸ Blanchet, A., Gotman, A. (2007). *L'entretien*, Sous la direction de François de Singly, 128 Tout le savoir, Armand Colin, ISBN 978-2-200-60191-1, (2è. éd.), p. 62

¹⁶⁹ Lejeune, C. (2014). *Manuel d'analyse qualitative*, Analyser sans compter si classer, Méthodes en sciences humaines, De Boeck Supérieur, p. 41-42

¹⁷⁰ *Op. cit.*, p. 42

¹⁷¹ *Op. cit.*, p. 43

¹⁷² *Op. cit.*, p. 46

« pour assurer pleinement sa fonction d'ouverture, (elle) ne doit (...) être ni crainte ni évitée¹⁷³ ».

Le deuxième temps du codage ouvert est appelé l'étiquetage : une « *activité qui vise à découvrir les briques élémentaires d'une théorie en cours d'élaboration*¹⁷⁴ ». Cet exercice est « *crucial (car) c'est sur ces briques que s'appuie toute la suite de l'analyse*¹⁷⁵ ». Le but ultime est la conceptualisation, qui va s'articuler tout au long de notre partie pratique, en s'appuyant notamment sur notre travail de micro-analyse qui précède (Lejeune, 2014).

En pratique, il s'agit de séances pendant lesquelles l'objectif est « (...) *la compréhension du vécu de l'informateur (...) : en s'interrogeant sur ce que le matériau dit du vécu des acteurs, l'étiquetage poursuit (...) la micro-analyse*¹⁷⁶ ». Nos entretiens sont structurés, les questions sont semi-directives et précises car à chaque fois, nous remplaçons la question dans son contexte et nous rappelons les théories sur lesquelles nous nous basons. Dès lors, le candidat répond aux questions et va parfois, mais pas systématiquement, faire appel à son expérience. Nous avons alors repris des réponses communes aux différents candidats en guise d'étiquettes. Nous reviendrons sur ces tableaux dans la sous-section suivante, lors du codage axial. Il faut garder en tête que « *les étiquettes ne portent (...) pas sur ce que disent les acteurs mais sur ce qu'ils vivent, éprouvent ou ressentent.*¹⁷⁷ » Il est possible que les étiquettes choisies soient des mots des acteurs (Lejeune, 2014) mais c'est toujours dans l'objectif de comprendre ce qu'ils pensent. Pour bien comprendre la différence avec l'exercice précédent, « *les annotations d'une micro-analyse ligne à ligne explicitent le témoignage des acteurs ; les étiquettes qualifient ce qui se déroule dans le témoignage des acteurs*¹⁷⁸ ». L'étiquetage n'est que le début d'un processus global d'analyse : cette démarche incarne la liaison entre l'empirique et le théorique (Lejeune, 2014).

Finalement, à travers l'étiquetage, nous examinons et comprenons l'expérience des participants. Cette expérience est construite de toute une série d'éléments appelés propriétés. Concrètement, « (nous privilégions les étiquettes) *qui peuvent être considérées comme les*

¹⁷³ Lejeune, C. (2014). *Manuel d'analyse qualitative*, Analyser sans compter si classer, Méthodes en sciences humaines, De Boeck Supérieur, p. 47

¹⁷⁴ *Op. cit.*, p. 57

¹⁷⁵ *Op. cit.*, p. 57

¹⁷⁶ *Op. cit.*, p. 58

¹⁷⁷ *Op. cit.*, p. 62

¹⁷⁸ *Op. cit.*, p. 58

*caractéristiques du phénomène à l'œuvre*¹⁷⁹ ». Sur base de celles-ci, nous essayons de développer des concepts, appelés catégories, qui vont finalement « *désigner et identifier le phénomène à étudier*¹⁸⁰ ». Plus précisément, en se concentrant sur les propriétés, nous « (conceptualisons) *des notions qui désignent le phénomène à étudier (...): ces conceptualisations sont des catégories*¹⁸¹ ». Il faut retenir que l'objectif est de « (choisir) *une étiquette susceptible de devenir la propriété d'une catégorie théorique*¹⁸² ». C'est bien par l'étiquetage que nous pouvons découvrir les propriétés puis les catégories, toutes inconnues jusqu'alors (Lejeune, 2014).

2.3.3.2. Le codage axial

Cette deuxième étape d'analyse de nos entretiens « *part des étiquettes créées lors du codage ouvert et vise à les organiser, les articuler et les intégrer*¹⁸³ ».

D'une part, pour effectivement articuler les propriétés entre elles, nous utilisons une « table des propriétés ». Nous classons, sous forme de tableau, les différentes propriétés repérées pendant le codage ouvert. La table est un excellent moyen de mettre de l'ordre : « (elle) *permet d'identifier que certaines propriétés "vont ensemble"*¹⁸⁴ ». Pour garder une logique dans notre travail et finalement, dans notre analyse, nous avons rassemblé les propriétés sur base de la structure de l'entretien. Cette structure est disponible au début de l'annexe 1. D'autre part, suite à cet exercice de la table, nous cherchons des relations entre les propriétés. Cela signifie « *rechercher, dans le matériau empirique, des situations similaires à l'articulation identifiée*¹⁸⁵ ». Nous identifions alors des catégories, qui rassemblent des propriétés différentes (Lejeune, 2014).

2.3.3.3. Le codage sélectif

La dernière étape de l'analyse, le codage sélectif, a pour but de « *passer de l'articulation des propriétés à la conceptualisation*¹⁸⁶ ». Suite au **codage ouvert** nous avons pu « *identifier le*

¹⁷⁹ Lejeune, C. (2014). *Manuel d'analyse qualitative*, Analyser sans compter si classer, Méthodes en sciences humaines, De Boeck Supérieur, ISSN 1373-0231, ISBN 978-2-8011-1749-1, p. 73

¹⁸⁰ *Op. cit.*, p. 60

¹⁸¹ *Op. cit.*, p. 73

¹⁸² *Op. cit.*, p. 73

¹⁸³ *Op. cit.*, p. 99

¹⁸⁴ *Op. cit.*, p. 101

¹⁸⁵ *Op. cit.*, p. 101

¹⁸⁶ *Op. cit.*, p. 111

*phénomène caractérisé par une ou plusieurs propriétés*¹⁸⁷ ». Puis, lors du **codage axial**, nous avons « (articuler) *des propriétés relevant de catégories différentes*¹⁸⁸ ». Finalement, à ce stade, nous pouvons dire que « *les articulations de propriétés se combinent ; les catégories sont mises en relation*¹⁸⁹ ».

Maintenant, passons au **codage sélectif**. L'appellation « sélectif » vient du fait que nous sélectionnons les catégories pertinentes pour aboutir à nos propositions. En effet, « *certaines catégories (...) peuvent ne pas s'intégrer aux autres (et dans ce cas), (nous nous interrogeons) sur (leur) rôle pour le phénomène étudié : il est vraisemblable que, bien qu'intéressantes, (elles éclairent) un autre phénomène que celui qui est investigué. Dans ce cas, elles sont mises de côté*¹⁹⁰ ». Concrètement, nous cherchons à, d'une part, « *minimiser les différences entre situations comparables*¹⁹¹ » et, d'autre part, « *maximiser les différences entre situations comparables*¹⁹² ». Cela signifie, d'un côté, que nous avons récolté toute une série d'interviews qui peuvent être comparées entre elle du fait de leurs auteurs appartenant au même échantillon. L'objectif était bien de détecter des propriétés et des catégories afin de comprendre l'expérience de nos candidats. D'un autre côté, ces différences sont analysées et prises en compte dans notre travail afin « *d'identifier le périmètre des conditions de pertinence des propriétés et des catégories découvertes*¹⁹³ ».

Pour finir, vient le temps de la conclusion. La présentation de nos résultats, révélés dans la section suivante, témoigne de la méthodologie purement qualitative que nous mobilisons ici : nous intégrons « *tous les cas de figure sans les hiérarchiser en fonction de leur occurrence. Cette présentation ne recourt pas à des quantifications*¹⁹⁴ ».

2.4. La méthodologie : résumé et conclusion

Par soucis de clarté et afin de mieux cerner notre méthodologie, nous reprenons de manière synthétique les différentes étapes.

¹⁸⁷ Lejeune, C. (2014). *Manuel d'analyse qualitative*, Analyser sans compter si classer, Méthodes en sciences humaines, De Boeck Supérieur, ISSN 1373-0231, ISBN 978-2-8011-1749-1, p. 111

¹⁸⁸ *Op. cit.*, p. 111

¹⁸⁹ *Op. cit.*, p. 115

¹⁹⁰ *Op. cit.*, p. 115

¹⁹¹ *Op. cit.*, p. 131

¹⁹² *Op. cit.*, p. 131

¹⁹³ *Op. cit.*, p. 130

¹⁹⁴ *Op. cit.*, p. 124

Premièrement, l'élaboration des entretiens, en se basant sur notre revue de littérature pour ainsi construire les questions et rappeler les grands concepts théoriques à nos candidats. Un exemple de l'entretien est disponible en annexe 1. **Deuxièmement**, la retranscription des entretiens, disponibles en annexe 2. **Troisièmement**, l'analyse de ceux-ci. D'abord, le *codage ouvert*, qui consiste à la micro-analyse de ligne à ligne et l'étiquetage. Puis le *codage axial*, pendant lequel nous construisons des tableaux de propriétés (sur base des étiquettes), en incluant les réponses de nos candidats et dans le but de découvrir des catégories. Enfin, le *codage sélectif*, afin de choisir les catégories pertinentes et identifier les similarités et différences entre les témoignages de nos candidats. **Quatrièmement**, la formulation des propositions. Ces pistes de réponses sont construites et présentées dans la section suivante, lors des résultats de nos entretiens.

Pour conclure cette section à propos de notre méthodologie, il est important de noter que nous exposons les étapes une à une mais qu'en pratique, c'est bien un travail continu et une analyse globale. Les étapes se succèdent mais les aller-retour sont fréquents, surtout lorsqu'il s'agit de s'assurer de la continuité et de la pertinence de notre étude.

3. Les résultats des entretiens : analyse et propositions

Cette présente section est dédiée aux propositions. Nous analysons les différents témoignages récoltés lors de nos entretiens dans le but de suggérer des pistes de réponses à notre problématique.

1. Le plafond de verre

Nous analysons en premier lieu le plafond de verre et l'obstacle qu'il représente d'un point de vue des carrières féminines. Nous examinons les réponses de nos candidats *a posteriori* de nos explications, qui consistent à exposer la raison d'être, les caractéristiques et les conséquences du plafond de verre.

L'ensemble de nos candidates s'accordent pour penser qu'effectivement le plafond de verre constitue un obstacle. La première est d'ailleurs « *tout à fait d'accord* » avec nos propos tandis que la troisième candidate nuance sa réponse en évoquant l'aspect inconscient du phénomène. Elle explique que cela « *reste très inconscient mais oui, ce sont (bien) des obstacles : on ne s'en rend pas forcément compte mais c'est bien là* ». La huitième candidate est quant à elle plus précise en parlant plutôt d'*a priori* : « *dans certaines entreprises ce sont des obstacles mais dans d'autres, les mentalités ont changé* ».

Nous constatons le même résultat du côté de nos candidats qui, de manière similaire, considèrent également le plafond de verre comme un obstacle aux carrières féminines. Cependant, le témoignage du sixième candidat attire notre attention. En effet, il marque une différence entre « *les obstacles biologiques, tel que le fait de tomber enceinte* » et les « *obstacles plus implicites* » qui font alors référence, par exemple, aux caractéristiques¹⁹⁵ du plafond de verre. Dès lors, il ne sait « *pas vraiment (se) prononcer* (par rapport aux obstacles implicites) *étant donné* (qu'il) *ne les a jamais expérimentés* ». Nous examinons de plus près son exposé. D'une part, il catégorise les obstacles : c'est une perspective nouvelle car nous n'avons jamais procédé de la sorte dans notre recherche. D'ailleurs, jamais nous n'avons explicitement parlé de la maternité¹⁹⁶. D'autre part, il justifie sa réponse en évoquant l'expérience. Est-ce que cela signifierait qu'il faut que les femmes rencontrent le plafond de verre pour effectivement se rendre compte de l'obstacle qu'il représente ? Rappelons que notre

¹⁹⁵ Pour rappel, 2. La construction du plafond de verre, p. 30-32

¹⁹⁶ Nous en parlons de manière implicite à travers la norme de docilité, 2. Le genre sous une autre forme, p. 36-37

échantillon est composé d'étudiants qui sont à l'aube de leur carrière professionnelle et qui, par conséquent, n'ont encore rencontrés aucun obstacle lié à la vie professionnelle. Cependant, nous prenons tout à fait en compte cette possibilité qui alimente pleinement notre réflexion générale.

Ensuite, nous nous interrogeons sur les réflexions des candidates par rapport à leurs avenir professionnel. Étant donné que toutes considèrent le plafond de verre comme un obstacle aux carrières féminines, que ce soit l'obstacle en tant que tel, ses caractéristiques et/ou conséquences, dans quelle mesure cette prise de conscience influe-t-elle dans leurs choix professionnels ?

Une seule candidate, la dixième, explique n'avoir jamais pris en compte cette difficulté dans sa réflexion personnelle au sujet de son avenir professionnel. Toutes les autres ont quant à elles déjà intégré cet obstacle. Leurs approches sont variées : nous en examinons quelques-unes.

La première candidate évoque les caractéristiques du plafond de verre en nous expliquant qu'elle « *les inclut, mais pas de manière aussi précise* ». Elle considère plutôt l'obstacle d'une manière globale et l'intègre effectivement dans ses réflexions. D'autres candidates ont un avis plutôt circonstancié et vont plus loin dans leurs raisonnements. La septième candidate considère bien le plafond de verre mais estime « *qu'il faut prouver qu'on peut passer au-dessus et cela n'aura pas d'effet néfaste pour les entreprises* ». Dans le même ordre d'idée, la dixième candidate déclare : « *il est évident que je ne souhaite pas travailler dans une boîte où les considérations d'infériorité de la femme priment sur ses capacités* ». Ces deux étudiantes se montrent assez déterminées face au problème en ce sens qu'en plus d'inclure le plafond de verre dans leurs réflexions, elles ont déjà envisagé la possibilité d'y faire face. À l'inverse, de manière plus sereine, la huitième candidate avance qu'elle n'est pas inquiète car « *les choses sont en train de beaucoup évoluer à ce propos* ».

Enfin, est-ce que, les femmes de manière générale ont conscience de ce phénomène du plafond de verre ?

Nos candidates sont partagées face à cette question. Comme un écho à notre analyse précédente concernant les réflexions, la première candidate reste fidèle à son analyse en évoquant de nouveau la complexité du phénomène : les femmes en ont conscience « *mais jamais de manière aussi précise* ». Nous notons également que la candidate manifeste un certain soulagement à l'idée que les conséquences de ce plafond de verre « *ne sont pas juste des ressentis (...) mais*

des choses théorisées, que les femmes ressentent ». Le problème de la connaissance précise est également mentionné par la dixième candidate qui nous parle plus particulièrement de la deuxième conséquence¹⁹⁷ du plafond de verre. Elle estime que « *c'est trop technique, trop précis* » pour que les femmes puissent s'en rendre compte. Un autre argument est avancé par la troisième candidate qui évoque une dynamique différente d'une génération à l'autre : « *les femmes de notre génération en sont conscientes tandis que (celles) des générations précédentes étaient conscientes (mais seulement) a posteriori* ». De manière similaire, la septième candidate explique qu'avant « *les choses ne bougeaient pas mais avec les générations à venir, (cela) va être pris en compte et (ça bougera)* ».

A l'inverse, la huitième candidate ne pense pas que les femmes sont conscientes de la difficulté que représente le plafond de verre. Elle avance « *que certaines femmes ne se posent pas autant de questions et ne sont donc peut-être pas conscientes de ces éléments* ». C'est également le raisonnement de la neuvième candidate qui nous dit : « *personnellement, c'est un sujet auquel je n'avais pas réellement pensé...* ».

Finalement, la onzième candidate est plus prudente et considère que la conscience du plafond de verre « *doit dépendre des profils* » et pense que « *plus on avance dans la profession, plus on prend conscience de ces obstacles* ». Cet argument fait écho à la réflexion d'un candidat évoquée en première partie de notre analyse, lorsque nous parlions de l'obstacle que représente le plafond de verre. En effet, l'un de nos candidats a mentionné l'expérience qui serait potentiellement nécessaire pour réellement comprendre l'obstacle que constitue le plafond de verre. La prise de conscience des femmes obéit à la même logique.

Au terme de cette analyse, notre première proposition est la suivante : **les jeunes diplômées, à l'aube de leur carrière professionnelle, n'ont pas une connaissance précise du phénomène du plafond de verre.** *A posteriori* de nos explications, ou sur base de leurs connaissances personnelles, les candidates sont toutes d'accord pour considérer que le plafond de verre est un réel obstacle aux carrières des femmes. D'ailleurs, exceptée une d'entre elles, toutes les prennent en compte dans leurs réflexions, de près ou de loin. C'est finalement la dernière sous-analyse, à propos de la conscience des femmes, qui est à l'origine de cette proposition. Que ce soit une question de précision, de génération ou de profils, il n'est pas trivial de connaître ou reconnaître cet obstacle que représente le plafond de verre. Il suffit de revenir sur ses

¹⁹⁷ Pour rappel, 3. Mise en perspective : les femmes sous le plafond de verre, p.32

caractéristiques pour réaliser la subtilité de celui-ci. Rappelons, par exemple, la première d'entre elles, appelée « le manque de neutralité¹⁹⁸ » : une femme qui entre dans une entreprise sans savoir qu'elle ne sera pas reçue de la même manière que son homologue masculin est plus susceptible de se heurter au plafond de verre (Laufer, 2004). Si cette proposition venait à être confirmée, cette méconnaissance pourrait entraîner une mauvaise préparation (voire l'absence de préparation) des femmes pour faire face au phénomène du plafond de verre auquel elles seront inévitablement confrontées tôt ou tard. Cela rejoint d'ailleurs ce que certains de nos candidats ont énoncé : il faut l'avoir expérimenté.

¹⁹⁸ Pour rappel, première caractéristique du plafond de verre, p. 31

2. Les métiers genrés

Notre deuxième analyse se concentre sur les métiers genrés. Nous commençons d'abord par investiguer le phénomène. Celui-ci est moins évident que le plafond de verre en ce sens que nous parlons désormais de la nature du travail¹⁹⁹ (par opposition à l'exercice du travail) qui se veut alors différente en fonction du genre, ainsi que de la manifestation implicite du genre²⁰⁰. Pour commencer, nous demandons à nos candidates si elles considèrent qu'il existe bien des métiers dit « genrés ».

Toutes répondent par l'affirmative. Néanmoins, leurs différents points de vue sont variés. Un premier ensemble de candidates évoquent l'aspect physique du travail. Cela concerne notamment la première candidate qui souligne « *les différences fondamentales* » entre les hommes et les femmes, plus précisément la force physique : cela justifie cette différence en fonction du genre du travailleur. C'est un argument également soutenu par la troisième candidate, qui explique que « *biologiquement et anatomiquement, les femmes ont moins de force que les hommes* ». De même pour la neuvième candidate qui pense « *que certains métiers (sont) plus appropriés – en termes de facilité et de capacités physiques – pour l'homme ou pour la femme* ».

Un autre ensemble de candidates vont quant à elles se prononcer davantage : elles ne se limitent pas à répondre à notre question car leur raisonnement va déjà beaucoup plus loin. C'est notamment le cas de la septième candidate qui estime qu'il y a des métiers genrés, en effet, mais qu'il est cependant possible pour une femme « *d'exercer un métier d'hommes, ce n'est pas dérangeant, et inversement* ». Elle aborde également le temps et les générations, déjà évoquées lors de la proposition précédente, en expliquant que « *dans le futur, ces métiers d'hommes et de femmes (seront) mixtes* » : cela sera considéré comme quelque chose de normal. Dans le même ordre d'idée, la huitième candidate ne considère « *en aucun cas que (ces métiers genrés) sont réservés à un genre en particulier* ».

Ensuite, en suivant la même démarche que lors de notre analyse précédente qui concernait du plafond de verre, nous réfléchissons aux métiers genrés en tant qu'obstacle. Les différents points de vue des candidates convergent en ce sens qu'elles reconnaissent que les métiers genrés

¹⁹⁹ Pour rappel, 1. Le genre et les métiers genrés, p.35-36

²⁰⁰ Pour rappel, 2. Le genre sous une autre forme, p. 36-37

existent effectivement. Mais est-ce pour autant qu'ils incarnent une barrière aux carrières féminines ?

Oui, nos candidates considèrent très majoritairement ce phénomène comme un obstacle. La première est d'accord mais souligne l'échantillon de notre étude, en expliquant que les études de gestion donnent accès à des métiers moins genrés. La septième candidate avance que « *le regard, les préjugés et le cadre du métier moins adapté, (construit) par les hommes* » participent au fait que les métiers genrés constituent aujourd'hui un obstacle pour une femme. Puis, la huitième candidate « *comprend que cela puisse entrer en ligne de compte au moment de faire son choix* ». A l'inverse, la dixième candidate n'est pas d'accord et estime que « *tout dépend de (la) motivation* » des femmes.

Finalement, est-ce que cela signifie que les jeunes diplômées de notre échantillon prennent en compte cet obstacle dans leurs réflexions quant à leur avenir professionnel ? Examinons de plus près leurs différents arguments.

Nos candidates sont unanimes : non, elles ne sont pas influencées. En effet, la première « *n'est pas du tout influencée non, (elle) n'y pense pas du tout* » lorsqu'elle envisage son avenir. La septième candidate y trouve même un côté motivant : « *je sais que (dans le cas) d'un métier d'homme, (je ne suis) pas freinée, ça me motive et me challenge pour prouver le contraire* ». De manière moins tranchée, la troisième candidate explique que « *dans (ses) choix personnels, consciemment, non (mais peut-être que) inconsciemment, ce facteur a pu rentrer en compte* ». Il apparaît clairement que pour l'ensemble de nos candidates, le genre n'a potentiellement pas d'impact sur leur orientation et leur future vie professionnelles.

A ce stade de la réflexion, nous pouvons formuler la remarque suivante : de manière assez surprenante, nos candidates se rejoignent pour dire que oui, le phénomène des métiers genrés existe et qu'il représente un obstacle aux carrières féminines. Mais ce n'est pas pour autant que ces mêmes candidates incluent cette dimension dans leurs réflexions personnelles quant à leur avenir.

Comme reporté ci-dessus, nous avons récoltés les réponses des candidates concernant l'obstacle incarné par les métiers genrés. Celle de la septième candidate retient plus particulièrement notre attention : « *le regard, les préjugés et le cadre du métier moins adapté, (construit) par les hommes* » participent à l'obstacle (...). Cette idée de système construit « par les hommes »,

pour reprendre ses termes, nous interpelle : qu'en est-il des hommes ? Ont-ils conscience de cet obstacle ?

Cette fois-ci, les candidates sont partagées et de nouveau, leurs arguments sont variés. La première candidate pense « *qu'en règle générale, ils n'en ont pas conscience : en tant que femmes, ça nous touche au premier plan, (...) on en parle entre nous, ce sont des choses que l'on remarque* » contrairement aux hommes. A l'inverse, la septième candidate est convaincue que les hommes sont conscients du problème et que d'ailleurs, « *comme ce n'est pas eux qui sont confrontés à tous ces phénomènes (...), c'est plus naturel et théorique, ça les concerne moins* ». Dans le même ordre d'idée, la troisième candidate avance que les hommes « *ont conscience qu'ils n'en feront pas les frais* ». Puis, de manière moins radicale, la huitième candidate explique que « *ceux qui en sont conscients ne savent pas vraiment quoi en dire/en faire* ». Pour finir, la neuvième candidate avance qu'ils sont conscients mais « *peut-être moins sensibles à ses effets simplement du fait de notre société et des normes sociales* ».

Pour pousser notre investigation plus loin, nous exploitons également les réponses de nos quatre candidats masculins. Les avis divergent. D'un côté, le deuxième candidat considère que « *non, (les hommes n'en ont pas conscience), parce que sinon il n'y aurait pas autant d'obstacles pour les femmes dans leurs parcours* ». Le quatrième candidat explique que les hommes n'ont pas conscience aussi précisément du phénomène ; notons que cette précision a déjà été mentionnée à plusieurs reprises par nos candidates. D'un autre côté, le cinquième et le sixième candidat pensent que les hommes en ont conscience mais le dernier précise qu'il « *ne peut pas parler pour tous les hommes* ».

Pour conclure cette deuxième analyse, nous suggérons une deuxième proposition : **le manque de connaissance approfondie du phénomène des métiers genrés empêche les jeunes diplômées de l'inclure dans leurs réflexions personnelles quant à leur avenir**. Nous discernons une dynamique sous-jacente : les femmes connaissent le phénomène, le comprennent mais n'en tiennent pas compte, tandis que les hommes, de leur côté, ne semblent pas tous en être conscients. Plusieurs pistes de réflexions s'ouvrent à nous.

Une première serait de considérer que les hommes entretiennent la situation en encourageant des habitudes qui sont profondément ancrées dans notre organisation sociale. Une autre serait de considérer que les femmes ne sont pas assez prudentes en oubliant cet obstacle dans leurs

plans de carrière. Une dernière serait d'estimer que la situation est entretenue du côté de chaque sexe, les femmes ne prenant pas cet élément en compte et les hommes n'y prêtant pas attention.

Quoi qu'il en soit, les métiers genrés interviennent comme un obstacle et ce, sous différentes formes, comme c'est par exemple le cas des métiers d'hommes, qui est une manifestation implicite du genre, comme nous avons vu précédemment²⁰¹. Le genre intervient au cœur du travail : les tâches effectivement réalisées (soit la nature du travail) sont différentes en fonction du sexe de l'employé, le côté technique étant dévolu aux hommes, le côté humain réservé aux femmes (Boussard, 2016). C'est une tendance, une organisation, qui peut tout à fait se manifester dès le début de la carrière des jeunes diplômé(e)s : un obstacle qui mérite alors d'être considéré comme une véritable menace.

²⁰¹ Pour rappel, Un métier d'homme, p. 37

3. Le poids de l'histoire et le rôle traditionnellement féminin

Lors de notre revue de littérature, dans la partie historique sur le travail des femmes, nous avons repéré un obstacle plus dissimulé que le plafond de verre et les métiers genrés : le poids de l'histoire. En revisitant l'évolution du travail des femmes (du 17^{ème} au 21^{ème} siècle), nous avons mis en évidence la multiplicité des rôles féminins. Aujourd'hui, cet héritage peut représenter un obstacle en ce qui concerne les carrières féminines : nous l'appelons le poids de l'histoire. Nous introduisons cette troisième analyse en nous demandant d'abord si les étudiantes de notre échantillon avaient connaissance de cet obstacle *a priori*, avant nos explications.

Comme pour les questions précédentes, les témoignages de nos candidates sont variés. La première candidate souligne le problème de sa perception, qui manque de précision, remarque qu'elle avait déjà formulée pour les autres obstacles : *« je n'en étais pas conscience de manière aussi précise »*. Dans le même ordre d'idée, la onzième candidate avance : *« je le (connais) mais au final c'est tellement ancré qu'on n'y pense plus »*. La troisième candidate quant à elle avait *« conscience que l'histoire jouait un rôle (mais elle ne) savait pas que les femmes avaient toujours travaillé »*. De manière intéressante, la septième candidate est parfaitement consciente de ce poids à tel point qu'elle nous explique qu'elle *« ne (se) sent pas concernée »*. Elle précise : *« c'est peut-être plus dur et plus important pour les femmes qui veulent construire une famille et qui ont un gros instinct maternel »*. Cette même candidate illustre ses propos en disant *« qu'il y a des femmes qui auront des enfants plus tard, pour d'abord affronter les obstacles, avoir une carrière et puis des enfants »*. Elle résume son opinion en disant que *« quoi qu'il arrive, ce sont des mentalités très différentes »*. Finalement, seule la huitième candidate explique *« ne pas (connaître) du tout (cet obstacle), ce poids de l'histoire »*.

Globalement, nos candidates connaissent cet obstacle – certaines plus que d'autres - à l'exception d'une. Pour continuer notre analyse, nous leur demandons maintenant si les femmes ont conscience de ce poids de l'histoire. Plus précisément, est-ce que les femmes ont conscience de ce rôle traditionnellement féminin qui serait attendu d'elles ? Nos candidates sont assez partagées ; leurs réponses apportent chaque fois de nouvelles pistes de réflexions.

La première candidate ne soutient pas cette idée, tout comme la huitième candidate qui explique que la majorité des femmes ne sont pas au courant de cette dynamique. De manière moins tranchée, la troisième candidate soulève la question de l'éducation. En effet, elle explique que *« les femmes les plus éduquées savent que c'est quelque chose qui relève des traditions, des*

normes, des habitudes de la société et de notre histoire », tandis que les autres n'en ont pas conscience. Dans le même ordre d'idée, la dixième candidate pense qu'« *à chaque nouvelle génération, ce poids perd de l'importance : plus le temps passe, moins les femmes en ont conscience* ».

A l'inverse, la septième candidate évoque la maternité et le rapport entre la mère et l'enfant, « *un statut que l'homme n'a pas et n'aura jamais* ». Par conséquent, dans cette optique, « *les femmes y pensent quand même* ». Cette même candidate nous parle également de choix, ce qui rejoint l'avis de la neuvième candidate qui explique : « *oui bien sûr, elles sont conscientes (mais) ce n'est pas (uniquement) une question de rôle, il s'agit également (...) d'un choix de leur part* ».

Pour terminer, nous nous interrogeons sur l'influence de ce poids de l'histoire sur les réflexions personnelles des étudiantes à l'aube de leur carrière professionnelle.

La première candidate ne se sent pas influencée en ce sens qu'elle « *ne (se) projette pas encore au niveau familial, au rôle de maman* ». Il en est de même pour la troisième candidate qui aborde également la projection dans son futur professionnel en expliquant que ce poids de l'histoire « *n'influence pas (ses) choix* ». Elle ajoute, de manière déterminée : « *s'il y a bien quelque chose auquel je ne renoncerai pas, c'est ma carrière* ». De même pour la septième candidate qui explique que « *ça ne (l'influence) pas dans (ses) choix de carrière, (son) but est d'affronter ces obstacles le plus naturellement possible (en faisant) comme si ça n'existait pas* ». La neuvième candidate affirme qu'elle « *ne (répondra) pas à ce rôle traditionnel si cela n'est pas un choix personnel* ». Nous remarquons que tous ces différents arguments évoquent la notion de choix, au-delà de la simple réflexion, ainsi que celle de la projection dans le milieu professionnel, qui sera exploitée plus tard lors de la quatrième proposition.

Les propos de la huitième candidate retiennent notre attention. Elle explique ne pas avoir connaissance du poids et par conséquent, ne pas être influencée. « *Cependant, je compte considérer ces éléments lors de mes futurs choix de carrière afin de 'ne pas tomber dans le panneau'* ». Ce qui nous intéresse ici c'est que la connaissance *a posteriori* du poids de l'histoire va permettre à cette étudiante de réfléchir à sa carrière sous un angle nouveau. Cette même candidate termine en nous expliquant que, quoi qu'il en soit, elle « *ne voudrait en aucun cas renoncer à (sa) carrière (et essayera) de s'arranger afin de pouvoir concilier (la vie professionnelle et privée)* ».

Pour finir, notre troisième proposition est la suivante : **les jeunes diplômées se projettent sans tenir compte du poids de l'histoire.** Ce poids de l'histoire est encore présent aujourd'hui. Par exemple, la huitième candidate soulève ci-dessus la question de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. En ce qui concerne la vie privée, nous avons vu que le partage des tâches domestiques²⁰² est loin d'être une situation égale : 70% du travail à domicile est réalisé par les femmes (Riot-Sarcey, 2015). Alors justement, comment organiser cette conciliation ? De manière plus contemporaine, c'est la question des temps partiels²⁰³, qui semblent être plus occupés par les femmes, qui apparaît comme l'illustration même de ce rôle de femmes au foyer dont elles ne se départissent pas. Finalement, que ce soit après une certaine sensibilisation ou plus tard, au moment de faire des choix, les femmes seront confrontées à ce rôle traditionnellement féminin et au fait d'y répondre. Par comparaison au plafond de verre, qui de par ses caractéristiques et conséquences peut se manifester très tôt, le poids de l'histoire est intrinsèquement lié aux multiples rôles qui s'imposent aux femmes lors des différentes étapes de leur vie.

²⁰² Pour rappel, 3.2.2. La fin du 20^{ème} siècle, p. 25

²⁰³ Pour rappel, 4.1. Les tendance au début du 21^{ème} siècle, p. 27

4. La projection dans le milieu professionnel

Après avoir fait le point sur les différents obstacles aux carrières féminines, nous nous interrogeons sur la projection des femmes dans le milieu professionnel. Nous avons d'ailleurs lié cette projection avec la proactivité : ce sont les notions que nous abordons dans cette présente analyse qui aboutira à une quatrième proposition.

Nous revenons d'abord sur la perception du futur professionnel de manière générale : dans quel état d'esprit sont nos candidates ?

Un premier ensemble de candidates fait preuve d'assurance quant à cette question. La septième candidate nous explique en effet, d'un ton assuré, « (qu'elle) *est confiante* (et) *attirée* » par son futur professionnel. Il est en de même pour la neuvième candidate, cette dernière précisant être même « *impatiente de (se) lancer sur le marché du travail* ». De manière plus prudente, la troisième candidate nous dit qu'elle « *est confiante dans (son) choix de carrière, (qu'elle) a envie de travailler mais 'confiante' (reste) un grand mot* ».

Par contre, les autres candidates n'ont pas tout à fait les mêmes convictions. La première admet ne pas être totalement confiante en précisant que cela vient surtout du fait qu'elle « *ne (sait) pas exactement ce qu'elle veut et (qu'elle) se pose beaucoup de questions* ». Quant à la onzième candidate, elle avoue n'être « *pas du tout confiante* » et explique : « *mon futur professionnel m'inquiète un peu, le modèle actuel des grosses entreprises est archaïque et (il) est temps de tendre vers plus de flexibilité, que ça soit pour les hommes ou les femmes* ». Cette étudiante fait preuve d'objectivité dans ses propos, ce qui retient notre attention car c'est tout un modèle qu'elle remet en question.

Ensuite, nous abordons la projection dans le milieu professionnel. Nous partons du constat selon lequel l'objectif (professionnel) d'un individu influence la manière dont il se projette, comme nous l'avions vu²⁰⁴ précédemment. D'ailleurs, nous observons que toutes nos candidates sont d'accord avec cette affirmation. Cependant, lorsque nous proposons de transposer ceci aux carrières féminines, nos candidats et candidates ne sont pas tout à fait d'accord entre eux. Observons à présent leurs arguments de plus près.

²⁰⁴ Pour rappel, 1.2. L'issue influence la projection : le cas des projections négatives, p. 41

Nos candidates sont plus sceptiques et pensent globalement que cette transposition n'est pas aussi évidente. En effet, par exemple, la troisième nuance ses propos en expliquant que « *oui, cela peut concerner les carrières des femmes mais pas toutes les femmes* ». Elle continue : les femmes qui auraient du mal à se projeter sont celles « *qui n'ont pas forcément envie de bouger* ». Dans le même ordre d'idée, la septième candidate avance que cela « *dépend de (la) motivation et (la) manière* » dont une femme voit les choses. Elle poursuit en ce sens : « *si elle prend (le) sujet de l'inégalité homme-femme à cœur, qu'elle veut vraiment le combattre, elle va se battre et (elle) y arrivera* ». Enfin, la huitième candidate parle plutôt d'une influence indirecte de l'objectif en ce qui concerne la projection, bien que cela « *(fasse) réfléchir avant de (faire) des choix* ».

Du côté des candidats, ceux-ci sont à l'inverse d'accord avec cette transposition aux carrières féminines. Par exemple, le deuxième explique que « *oui, avec les obstacles que les femmes risquent de rencontrer, je ne serais pas étonné qu'elles aient du mal à se projeter* ». De même pour le quatrième candidat qui « *comprend que les femmes puissent être dans une position délicate* » compte tenu de ces obstacles notamment.

Pour finir, avant de suggérer une quatrième et dernière proposition, nous abordons la proactivité²⁰⁵, intimement liée à ce système de projection. Compte tenu de ce que nous avons vu, est-ce que la proactivité serait moins accessible aux femmes ? Voyons de plus près le positionnement de nos candidats.

En ce qui concerne les candidates, la première n'est pas d'accord. D'ailleurs, elle ne parle pas d'accessibilité mais plutôt de comportement et en l'occurrence, d'un comportement plus féminin que masculin. Elle nous explique que, selon elle, « *les femmes vont être plus enclines à planifier et anticiper parce qu'elles ont tous ces obstacles à surmonter* ».

De manière plus tranchée, la troisième candidate ne « *pense pas qu'il y ait une différence entre hommes et femmes, c'est plutôt une question personnelle que de genre* ». Dans le même ordre d'idée, la huitième candidate considère qu'être « *proactif est autant accessible pour les hommes que pour les femmes* ». Mais elle ajoute « *qu'une femme devrait plus être incitée à être proactive quant à son avenir professionnel* ». Puis, la douzième candidate pense « *(qu'il) n'y a pas d'avantage clair et net, (cela) dépend de chacun* ». Néanmoins, elle précise quand

²⁰⁵ Pour rappel, 2. La proactivité, p. 43-46

même : *« c'est la confiance en soi qui détermine (la proactivité) et peut-être que certains hommes ont plus confiance en eux de par l'histoire »*, sans prétendre que les femmes ne peuvent être proactives pour autant.

La neuvième candidate nous parle du caractère intrinsèque de la proactivité : *« le sexe n'a pas d'influence particulière là-dedans »*. De même, la septième candidate pense que *« c'est pareil pour les deux (sexes) ; plus il y a des obstacles, plus la proactivité sera importante mais un homme peut être aussi proactif qu'une femme »*. De manière intéressante, elle ajoute un élément qui n'a jamais été relevé jusqu'alors en ajoutant qu'il faut faire *« attention, ils ont probablement des obstacles que les femmes n'ont pas »*.

Du côté des hommes, le quatrième candidat est d'accord et pense qu'*« avec toutes ces barrières, les projections féminines sont plus difficiles globalement (...) c'est donc plus difficile d'être proactif »*. A l'inverse, le deuxième candidat assure *« qu'une femme est de base plus proactive qu'un homme »*, comme le cinquième candidat. Le sixième candidat amène un nouvel angle de réflexion : il pense *« qu'il y a de plus en plus de mécanismes qui récompensent la proactivité des femmes, leur rendant la tâche plus facile, possible »*.

La septième candidate attire notre attention lorsqu'elle parle de proactivité. D'une part, elle considère que *« plus il y a des obstacles, plus la proactivité sera importante »*. C'est bien l'opposé de notre question : cette dernière suggère que la proactivité est moins accessible pour les femmes. La candidate amène alors une nouvelle perspective, un nouvel angle de réflexion et surtout, c'est la seule qui mentionne les potentiels obstacles rencontrés par une femme lors de sa carrière. D'autre part, cette même candidate pense que les hommes *« ont probablement des obstacles que les femmes n'ont pas »*. Elle soulève ici un point important : en étudiant les perspectives de carrières féminines, nous ne prétendons pas que *seules* les femmes rencontrent des obstacles lors de leurs parcours. Plutôt, nous choisissons délibérément de nous concentrer *exclusivement* sur les obstacles communément admis – le plafond de verre, les métiers genrés, le poids de l'histoire. Il n'empêche que nous tenons compte du témoignage de la candidate en ce sens qu'il participe pleinement à notre analyse globale.

Finalement, nous observons au fil de cette quatrième analyse que les candidates, à l'exception de la septième, n'évoquent pas les obstacles aux carrières féminines que nous avons pu identifier précédemment. Elles semblent se concentrer uniquement sur les mécanismes de projection, sans intégrer les différents obstacles dans leurs réponses. En effet, quand nous

évoquons l'influence d'un objectif sur la projection d'un individu, les candidates font allusion à la motivation, à la vision personnelle de chaque femme et, pour reprendre les mots de la troisième candidate, à « *l'envie de bouger* ». De même, en ce qui concerne la proactivité, elles parlent de comportement personnel, sans influence du genre. Elles restent donc détachées des multiples difficultés. Compte tenu de ces éléments, nous sommes amenés à suggérer la quatrième proposition suivante : **lorsqu'il s'agit de projections dans le milieu professionnel, les jeunes diplômées font abstraction des obstacles aux carrières féminines**. Pourtant, lors des propositions antérieures, nous prenons systématiquement le temps de revenir sur ces obstacles. Nous identifions les différents phénomènes en interrogeant nos candidates sur leurs effets négatifs. Toutes les reconnaissent et comprennent leur impact sur les trajectoires professionnelles des femmes. Néanmoins, il semblerait que les projections soient ici comprises comme indépendantes du contexte et de l'environnement professionnel dont les obstacles aux carrières féminines font partie intégrante.

Nous nous demandons alors si cette abstraction serait en réalité un mécanisme de défense ? Comme nous l'avons exposé, il est possible que les femmes mobilisent des « projections de défense²⁰⁶ ». Nous savons que l'individu qui se projette cherche avant tout des solutions face à des situations difficiles ou de détresse (Miceli & Castelfranchi, 2003). Plus précisément, nous avons présenté le cas de figure suivant : refuser l'imputation. L'objectif est alors de se détacher d'une situation qui pose problème. Certaines femmes qui pourraient ainsi refuser une réalité jugée trop difficile, ne sachant comment y remédier. Peut-être que dans le cas de nos candidates, lorsque nous évoquons le futur professionnel d'un point de vue des projections, cette perspective entraîne un repli, un évitement des difficultés. De là, les candidates se concentrent sur le milieu professionnel sans envisager les obstacles et de leurs conséquences.

²⁰⁶ Pour rappel, 1.3. Les projections comme mécanisme de défense, p. 41-43

4. Les limites

La première limite de notre étude est relative à notre échantillon. D'abord, la **taille** restreinte de celui-ci. Nous avons choisi d'interroger 8 candidates et 4 candidats, nous tirons donc différentes conclusions sur base de quelques témoignages seulement. Ensuite, les **membres** de l'échantillon. Tous sont issus du milieu universitaire : or, les études engagent toute une série de réflexions par rapport au domaine considéré mais aussi à propos de la société et de son organisation en général. Par conséquent, en choisissant ces étudiants en fin de master, nous avons sélectionné des individus fortement susceptibles de connaître notre sujet, d'y réfléchir ou d'en avoir entendu parlé d'une manière ou d'une autre. Enfin, **tous sont issus de la même université**, soit l'Université Catholique de Louvain. La raison de ce choix est simplement qu'il nous semble pertinent de recueillir des témoignages d'individus issus de parcours identiques (ou du moins très similaires, les formations de *sciences économiques et de gestion* et d'*ingénieur de gestion* aillant plusieurs cours en commun) afin de comprendre leurs différents points de vues. Forcément, la conséquence est que leurs témoignages se rejoignent de part cette même éducation. De plus, il est possible que d'autres individus issus d'université(s) différente(s) apporteraient d'autres éléments de réflexions. Pour conclure cette première limite, nous souhaitons évoquer la **culture** : les membres de notre échantillon, de par les éléments mis en évidence ci-dessus, ont des acquis culturels similaires voir tout à fait identiques. Cela peut aisément apparaître comme une limite supplémentaire à notre recherche.

La deuxième limite se rapporte à la question salariale qui n'est pas traitée dans notre étude. Nous avons pris le risque de faire abstraction de celle-ci. Source de polémiques, soumises à de nombreux débats et au cœur de multiples remises en question, les différences de salaire entre hommes et femmes (dans de même conditions, au sein d'un même travail) est une réelle inégalité. Et par conséquent, un obstacle aux carrières féminines, une barrière qui déséquilibre les rapports humains dans le milieu professionnel. Mais nous choisissons délibérément de ne pas mobiliser cet obstacle dans notre étude : nous comprenons cette inégalité salariale comme une conséquence du travail, le résultat d'inégalités inhérentes au travail à proprement parlé. De plus, nous considérons que c'est une recherche à part entière, un sujet très vaste et particulier. Les points de vues sont parfois très différents, les paramètres à considérer pour mettre une inégalité salariale en évidence ne sont pas toujours communément admis.

Finalement, en tant que dernière limite, notre étude se restreint à la Belgique francophone. C'est la limite géographique de notre recherche. D'une part, les disparités entre la Flandre et la

Wallonie sont importantes et elles sont d'ailleurs à l'origine de multiples débats qui divisent la population. D'autre part, le statut très particulier de Bruxelles-Capitale, véritable carrefour culturel où se mélangent francophones, néerlandophones et autres étrangers, complique la situation. Cela signifie donc que nous ne pouvons pas considérer que notre analyse s'applique à tous les étudiants belges mais seulement les étudiants issus d'une université francophone (et en l'occurrence, de l'Université Catholique de Louvain).

5. Conclusion

Pourquoi les perspectives de carrières féminines posent-elles encore problème aujourd'hui ? Nous analysons les obstacles aux carrières féminines en nous basant sur la perception de ceux-ci par des étudiants et étudiantes en fin de master en sciences économiques et de gestion. À travers leurs témoignages, nous essayons d'identifier la raison d'être et les potentiels impacts de ces obstacles sur les parcours de ces futurs travailleurs.

Le poids de l'histoire, le plafond de verre et le phénomène des métiers genrés sont les obstacles communément admis, responsables des écarts parfois considérables entre les carrières des hommes et des femmes. En gardant une approche objective, c'est-à-dire indépendante de toute théorie féministe, nous investiguons consciencieusement ces obstacles, leurs caractéristiques et leurs conséquences sur les trajectoires professionnelles. Nous soulignons également que ces derniers influencent de manière non négligeable les mécanismes de projections et par extension, la capacité à adopter un comportement proactif dans les organisations.

Ce qui nous interpelle, c'est que ces obstacles sont toujours d'actualité. Nous les connaissons dans leur intégralité, de nombreuses études et recherches ont permis d'éclairer le monde face à ces difficultés. Pourtant, les jeunes diplômé(e)s d'aujourd'hui, en pleine réflexion quant à leur futur professionnel, se voient contraints de les prendre en compte dans leurs plans d'avenir.

Sur base de notre revue de littérature, nous interrogeons un échantillon composé d'étudiants et étudiantes en fin de parcours universitaire. En gardant la même structure, nous étudions leur perception, leur connaissance et leur positionnement général par rapport à ces obstacles mais également leurs conséquences. Procéder par interviews semies-directives nous permet de guider les candidats afin de récolter des témoignages très riches en informations, qui alimentent pleinement notre réflexion générale.

Notre recherche est dite exploratoire : l'objectif est de proposer des pistes de réponses à notre problématique. Nous suggérons, en exploitant le contenu de nos interviews, en lien avec notre théorie, quatre propositions qui ouvrent la voie à de potentielles recherches ultérieures. Gardons à l'esprit que nous étudions les carrières féminines et les questions qu'elles soulèvent et dès lors, ce ne sont pas des solutions mais bien des propositions. Nous souhaitons mettre en évidence les pistes qui permettraient de comprendre pourquoi, aujourd'hui encore, les perspectives de carrières féminines posent problème.

Premièrement, en se concentrant sur le plafond de verre, nous avançons que les jeunes diplômés manquent de connaissance par rapport à celui-ci. Se manifestant de manière plus ou moins implicite au sein de l'organisation, une maîtrise plus superflue des différents concepts peut mener à de lourdes conséquences pour les carrières des femmes. Deuxièmement, en ce qui concerne les métiers genrés, nous évoquons également la connaissance mais cette fois-ci, nous intégrons les réflexions des jeunes diplômés : nous remarquons que c'est une organisation connue mais qui n'est pas incorporée aux plans futurs. Troisièmement, c'est le poids de l'histoire que nous mobilisons : il est tout simplement absent des projections professionnelles des étudiants. De nouveau, même si les dynamiques leurs sont familières, elles n'apparaissent pas comme un paramètre pris en compte lors des mécanismes de projections. Dernièrement, lorsque nous échangeons avec les étudiants par rapport à ces projections strictement, nous remarquons qu'elles sont envisagées indépendamment de tous les obstacles que nous avons pu mettre en évidence précédemment. Bien qu'ils reconnaissent les barrières aux carrières féminines, celles-ci semblent être mises de côté lorsqu'ils réfléchissent aux projections.

Bien évidemment, nous admettons que ces observations ne sont uniquement valables que pour notre échantillon qui se voit ainsi limité : le nombre de candidats est assez réduit mais en plus, tous sont issus de l'Université Catholique de Louvain et de formations similaires. Notons également que ces étudiants sont francophones et donc de culture très proche. Nous ne pourrions prétendre que les propositions que nous suggérons puissent être applicables aux individus toutes études confondues. Par ailleurs, nous avons délibérément fait l'impasse sur la question salariale que nous percevons comme une conséquence du travail.

Finalement, dans le cas des études en sciences économiques et de gestion, les débouchés sont principalement des secteurs où les obstacles que nous étudions se manifestent. Mais qu'en est-il des études en médecine ? En ingénieur civil ? En sciences sociales ? Ces différents lieux sont également le spectacle des rapports professionnels entre hommes et femmes ; quelle y est la place réservée aux femmes ?

La situation ne semble pas vaine pour les perspectives de carrières féminines en ce sens que ces futurs acteurs de la vie professionnelle ont globalement conscience de la situation. Il faut maintenant espérer que cette conscience se transforme en action(s) afin de tendre vers une véritable égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : ces travailleurs de demain ont toutes les clefs en main pour prendre part à cette révolution et devenir acteurs de changement.

6. Bibliographie

Acker, J. (2006). Inequality regimes, Gender, Class and Race in Organizations, Sociologists for Women in Society Feminist Lecture, *Gender & Society*, 20(4), 441-464. doi: 10.1177/0891243206289499

Amintas, A. & Junter, A. (2009). L'égalité prise au piège de la rhétorique managériale. *Cahiers du Genre*, 47(2), 103-122. doi:10.3917/cdge.047.0103

Babelio, <https://www.babelio.com/auteur/Michel-de-Montaigne/122914/citations?pageN=5>, consulté en août 2019

Babelio, <https://www.babelio.com/auteur/Michel-de-Montaigne/122914>, consulté en août 2019

Babelio, <https://www.babelio.com/auteur/Simone-de-Beauvoir/57520>, consulté en août 2019

Bairoch, P. (1998), *Une nouvelle distribution des populations : villes et campagnes*, Chapitre VII, dans : *Histoire des populations de l'Europe*, II. La révolution démographique 1750-1914, Sous la direction de Jean-Pierre Bardet et Jacques Dupâquier, Fayard

Bender, A., Dang, R. & Scotto, M. (2016). Les profils des femmes membres des conseils d'administration en France. *Travail, genre et sociétés*, 35(1), 67-85. doi:10.3917/tgs.035.0067

Benquet, M. & Laufer, J. (2016). Femmes dirigeantes. *Travail, genre et sociétés*, 35(1), 19-25. doi:10.3917/tgs.035.0019

Bertin-Mouroit, B. & Laval, C. (2006). Briser le plafond de verre : un travail de longue haleine. *L'Expansion Management Review*, 121(2), 48-53. doi:10.3917/emr.121.0048

Benschop, Y., Doorewaard, H. (1998). Covered by Equality : The Gender Subtext of Organizations, *Organization Studies*, 19(5), 787-805

Billen, C. (1993). Le marché urbain, un espace de liberté pour les femmes ?, dans : La ville et les femmes en Belgique, *Histoire et sociologie*, Sous la direction de Éliane Gubin et Jean-Pierre Nandrin, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, Travaux et recherches, ISBN 2-80280091-4

Blanchet, A., Gotman, A. (2007). *L'entretien*, Sous la direction de François de Singly, 128 Tout le savoir, Armand Colin, ISBN 978-2-200-60191-1, (2^e éd.)

Boudjaaba, F. (2014). *Introduction. Travail et famille en milieu rural : entre économie du groupe domestique et mobilités individuelles*, Dans : *Le travail et la famille en milieu rural (XVI^e-XXI^e)*, Presses universitaires de Rennes, Collection « Histoire », ISBN 978-2-7535, ISSN 1255-2364, Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2014

Boudjaaba, F. (2014). *Première partie : Travailler en famille*, Dans : *Le travail et la famille en milieu rural (XVI^e-XXI^e)*, Presses universitaires de Rennes, Collection « Histoire », ISBN 978-2-7535, ISSN 1255-2364, Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2014

Boudjaaba, F., Gonzalez F. G., (2014). *Travail, structures des ménages et solidarité familiales en Espagne et en France au XVIIIème siècle*, Dans : *Le travail et la famille en milieu rural (XVIe-XXIe)*, Presses universitaires de Rennes, Collection « Histoire », ISBN 978-2-7535, ISSN 1255-2364, Dépôt légal : 1er trimestre 2014

Boussard, V. (2016). Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance. *Travail, genre et sociétés*, 35(1), 47-65. doi:10.3917/tgs.035.0047

Borel, P. & Soparnot, R. (2015). Les écoles de management jouent-elles un rôle dans la lutte contre le plafond de verre ? *La Revue des Sciences de Gestion*, 273 - 274(3), 141-150. doi:10.3917/rsg.273.0141

Bugnon, F. (2015). Catherine Jacques, Les féministes belges et les luttes pour l'égalité politique et économique (1918-1968), Académie royale de Belgique, Bruxelles, 2013, 282 pages. *Travail, genre et sociétés*, 33(1), 191-194. doi:10.3917/tgs.033.0191

Burgière, A., Klapisch-Zuber, C., Segalen, M., & Zonabend, F. (1986). *Histoire de la famille, 3. Le choc des modernités*, Le Livre de Poche, Armand Colin

Capdevila, L. (2002). L'identité masculine et les fatigues de la guerre (1914-1945). *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 75(3), 97-108. doi:10.3917/ving.075.0097

Cappellin, P. (2010). Plafond, parois de verre ou ciel de plomb : De la persistance des inégalités. *Cahiers du Genre*, 48(1), 31-57. doi:10.3917/cdge.048.0031

Casini, A. (2018). Conférence grand public, *Femmes et hommes au travail : disparités dans le vécu et inégalités de santé*, Mardi 24 avril 2018, Université Catholique de Louvain

Centre de Recherche et d'Information Socio-Politique (1973). Les associations féminines en Belgique. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 621-622(35), 1-45. doi:10.3917/cris.621.0001

Chauvel, L. (2004). Vers l'égalité de genre : les tendances générationnelles sont-elles irréversibles ? *Revue de l'OFCE*, n° 90(3), 69-84. doi:10.3917/reof.090.0069

Cohen, J., Dalton, D. W., Holder-Webb, L., McMillan, J. (2018). An Analysis of Glass Ceiling Perceptions in the Accounting Profession, *Journal of Business Ethics: JBE*, Dordrecht, 1-22, doi: 10.1007/s10551-018-4054-4

Davis, M. H. (2017). Social projection to liked and disliked targets: The role of perceived similarity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 70, 286–293. <https://doi-org.proxy.bib.ucl.ac.be/2443/10.1016/j.jesp.2016.11.012>

de Beauvoir, S. (1949). *Le Deuxième Sexe, I*, (2è. éd.), Gallimard

de Curraize, Y. & Hugounenq, R. (2004). Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination. *Revue de l'OFCE*, n° 90(3), 193-224. doi:10.3917/reof.090.0193

de Singly, F. (1993). *Sociologie de la famille contemporaine*, (6è éd.), Armand Colin

Degavre, F. (2017). Extrait de la vidéo « A travail égal, salaire... inégal - Introduction au chapitre 4 » issue du MOOC « Introduction à l'économétrie » disponible dans le cadre de l'Université Catholique de Louvain, Année académique 2017-2018, Edx

Denave, S. & Renard, F. (2015). Aspirants mécaniciens, aspirants coiffeurs: La construction de masculinités populaires différenciées. *Terrains & travaux*, 27(2), 59-77. <https://www-cairn-info.proxy.bib.ucl.ac.be:2443/revue-terrains-et-travaux-2015-2-page-59.htm>

Denizot, P. (1992). Révolution industrielle et condition féminine: avant, après..., Dans : *XVII-XVIII. Bulletin de la société d'études anglo-américaines des XVIIe et XVIIIe siècles*. N°35, 1992. pp. 113-121. doi: <https://doi.org/10.3406/xvii.1992.1913>

Desplanques, G. (1994). Concilier vie familiale et vie professionnelle, Dans : *Recherches et Prévisions*, n°36, juin 1994. Entre la vie professionnelle et la vie familiale. pp. 11-24. doi: <https://doi.org/10.3406/caf.1994.1631>

Dousset, C. (2005). Commerce et travail des femmes à l'époque moderne en France, Les Cahiers de Framespa, Journée d'étude sur « Nouvelles approches historiques du travail », Framespa, équipe production, 14/04/05, Mis en ligne le 01 octobre 2006. doi: 10.4000/framespa.57

Duribreu-Hallosserie, V. (2002). Le travail invisible ? Main-d'œuvre féminine et industrialisation à Comines (France) au milieu du XIXe siècle. *Revue du Nord*, 347(4), 593-614. doi:10.3917/rdn.347.0593

Dubois, A. (1991). Les prestations familiales et le droit de l'enfant. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1312-1313(7), 1-53. doi:10.3917/cris.1312.0001

Emory, W. C., & Cooper, D. R. (1991). *Business Research Methods*, Irwin, 4ème édition, ISBN 0-256-09265-6

Fouquet, A. (2016). Jacqueline Laufer, L'égalité professionnelle des femmes et des hommes. La Découverte, coll. « Repères », Paris, 2015, 123 pages. *Travail, genre et sociétés*, 35(1), 179-182. doi:10.3917/tgs.035.0179

Foster, J. B., & Clark, B. (2018). Women, Nature, and Capital in the Industrial Revolution. *Monthly Review: An Independent Socialist Magazine*, 69(8), 1–26. https://doi-org.proxy.bib.ucl.ac.be:2443/10.14452/MR-069-08-2018-01_1

Gatignon Turnau, A., Ventolini, S. & Fabre, C. (2015). La proactivité de carrière : un processus d'anticipation ou de planification d'événements ?. *Revue de gestion des ressources humaines*, 95(1), 26-43. doi:10.3917/grhu.095.0026

Gauchet, M. (2018). La fin de la domination masculine. *Le Débat*, 200(3), 75-98. doi:10.3917/deba.200.0075

Gayot, G. (2002). La classe ouvrière saisie par la révolution industrielle à Verviers, 1800-1810. *Revue du Nord*, 347(4), 633-666. doi:10.3917/rdn.347.0633

Gotman, A. (2016). Camille Froidevaux-Mettrie, *La révolution du féminin*. Gallimard, Paris, 2015, 370 pages. *Travail, genre et sociétés*, 35(1), 223-226. doi:10.3917/tgs.035.0223

Gresy, B. & Lanquetin, M. (2012). L'égalité des rémunérations entre hommes et femmes. *Retraite et société*, 63(2), 215-223. <https://www.cairn.info/revue-retraite-et-societe1-2012-2-page-215.htm>

Héritier, F. (1996). *Masculin/Féminin I*, La pensée de la différence, Odile Jacobs Poches

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, *Plafond de verre*, https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre, consulté en décembre 2018

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, *La situation en Belgique*, https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre/la_situation_en_belgique, consulté en décembre 2018

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, *Législation*, https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre/legislation, consulté en décembre 2018

Jacques, C. (2009). Le féminisme en Belgique de la fin du 19^e siècle aux années 1970. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2012-2013(7), 5-54. doi:10.3917/cris.2012.0005

Jacquemart, A., Le Mancq, F. & Pochic, S. (2016). Femmes hautes fonctionnaires en France: L'avènement d'une égalité élitiste. *Travail, genre et sociétés*, 35(1), 27-45. doi:10.3917/tgs.035.0027

Jaumotte, F. (2003). Les femmes sur le marché du travail : évidence empirique sur le rôle des politiques économiques et autres déterminants dans les pays de l'OCDE. *Revue économique de l'OCDE*, n°37(2), 57-123. <https://www.cairn.info/revue-economique-de-l-ocde-2003-2-page-57.htm>

Landrieux-Kartochian, S. (2007). Les organisations face au plafond de verre. *Revue française de gestion*, 173(4), 15-30. doi:10.3166/rfg.173.15-30

Laufer, J. (2003). Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle. *L'Année sociologique*, vol. 53(1), 143-173. doi:10.3917/anso.031.0143

Laufer, J. (2004). Femmes et carrières : la question du plafond de verre. *Revue française de gestion*, n° 151(4), 117-127. doi:10.3166/rfg.151.117-128

Le Monde, https://www.lemonde.fr/campus/article/2019/03/11/les-metiers-de-la-finance-et-du-conseil-un-univers-impitoyable-pour-les-femmes_5434498_4401467.html

Lejeune, C. (2014). *Manuel d'analyse qualitative*, Analyser sans compter si classer, Méthodes en sciences humaines, De Boeck Supérieur, ISSN 1373-0231, ISBN 978-2-8011-1749-1

Lequin, Y. (1998). III. *La population active, le travail féminin*, dans : *Histoire des populations de l'Europe*, II. La révolution démographique 1750-1914, Sous la direction de Jean-Pierre Bardet et Jacques Dupâquier, Fayard

- Lurol, M. (1999). Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes 1970-1995. *Travail, genre et sociétés*, 1(1), 179-199. doi:10.3917/tgs.001.0179
- Marchand, P. (2002). Le grand patronat du Nord et le travail des enfants, 1837. *Revue du Nord*, 347(4), 779-782. doi:10.3917/rdn.347.0779
- Meron, M. & Silvera, R. (2006). Salaires féminins : le point et l'appoint. *Travail, genre et sociétés*, 15(1), 27-30. doi:10.3917/tgs.015.0027
- Miceli, M., Casterfranchi, C. (2003). The Plausibility of Defensive Projection : A Cognitive Analysis, *Journal for the Theory of Social Behaviour*
- Milewski, F. (2004). Femmes : « top » modèles des inégalités. *Revue de l'OFCE*, n°90(3), 11-68. doi:10.3917/reof.090.0011
- Olivier, A. (2015). Des hommes en école de sages-femmes: Sociabilités étudiantes et recompositions des masculinités. *Terrains & travaux*, 27(2), 79-98. <https://www.cairn.info/revue-terrains-et-travaux-2015-2-page-79.htm>
- Organisation Internationale du Travail, Bureau International du Travail, Bulletin Officiel, Volume I, Avril 1919-Août 1920, Extrait : pp. 1-260, Genève, 1923, *Procès-verbal n°27, Séance du 18 mars 1919*
- Pasleau, S. (2002). La femme, un acteur à part entière de l'industrialisation. Seraing, 1846-1880. *Revue du Nord*, 347(4), 615-632. doi:10.3917/rdn.347.0615
- Pfefferkorn, R. (2002). Les politiques publiques et la question de l'égalité hommes-femmes: Le cas de la France. *Cahiers du Genre*, 32(1), 87-109. doi:10.3917/cdge.032.0087
- Ponthieux, S. & Meurs, D. (2004). Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe: Effets de structures ou discrimination ?. *Revue de l'OFCE*, n°90(3), 153-192. doi:10.3917/reof.090.0153
- Rabier, M. (2016). Le ciel de plomb des organisations patronales. *Travail, genre et sociétés*, 35(1), 87-105. doi:10.3917/tgs.035.0087
- Reid, M., Miller, W., Kerr, B. (1997). Sex-based glass ceiling in U.S. state-level bureaucracies 1987-1997(1), *Administration & Society*, Beverly Hills Vol. 36, N° 4, 377-405, doi: 10.1177/0095399704266747
- Reid, M. (2008). *La Femme indépendante* (extraits du Deuxième Sexe), édition établie et présentée par Martine Reid, Gallimard
- Reid, M. (2014). « Femme, réveille-toi ! », *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne*, Olympe de Gouges, Edition présentée par Martine Reid, Gallimard
- Riot-Sarcey, M. (2015). *Histoire du féminisme*, (2è éd.), Collection Repères, La Découverte
- Segalen, M., Martial, A. (2014). *Sociologie de la famille*, Huitième édition entièrement révisée, Sociologie, Collection U, Armand Colin, 2014

Thijs, J., & Verkuyten, M. (2016). Ethnic Attitudes and Social Projection in the Classroom. *Child Development*, 87(5), 1452–1465. <https://doi-org.proxy.bib.ucl.ac.be/2443/10.1111/cdev.12597>

Tilly, L. A. (1994). Women, Women's History, and the Industrial Revolution. *Social Research*, 61(1), 115–135. Retrieved from: <http://search.ebscohost.com.proxy.bib.ucl.ac.be/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=9410123210&lang=fr&site=ehost-live&scope=site>

Tripier, P. (2010). De l'esprit pionnier aux plafonds et parois de verre: Introduction. *Cahiers du Genre*, 48(1), 5-11. doi:10.3917/cdge.048.0005

Vendramin, P. & Valenduc, G. (2013). Le vieillissement au travail. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2185(20), 5-44. doi:10.3917/cris.2185.0005

Vouillot, F. (2007). Formation et orientation : l'empreinte du genre. *Travail, genre et sociétés*, n° 18(2), 23-26. doi:10.3917/tgs.018.0023

Wailly, J. (2004). Les différentes phases du travail des femmes dans l'industrie. *Innovations*, n° 20(2), 131-146. doi:10.3917/inno.020.0131

Wilkes, S. (2017). A (Working) Woman's Place: As the Industrial Revolution wrought widespread social changes, female cotton industry workers' lives changed dramatically. *History Today*, 67(6), 16–17. Retrieved from :

<http://search.ebscohost.com.proxy.bib.ucl.ac.be/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=124363699&lang=fr&site=ehost-live&scope=site>

Withy, K. (2014). Situation and Limitation: Making Sense of Heidegger on Thrownness. *European Journal of Philosophy*, 22(1), 61–81. <https://doi-org.proxy.bib.ucl.ac.be/2443/10.1111/j.1468-0378.2011.00471.x>

7. Annexes

7.1. Annexe n°1 : L'entretien

Avant de prendre connaissance des questions posées à nos candidats, voici la structure de l'entretien :

Mise en situation

- 1. Introduction**
- 2. Pertinence de la question de recherche**
- 3. Les obstacles**
- 4. Projection et proactivité**
- 5. Celles qui surmontent le plafond de verre**
- 6. Conclusion**

Mise en situation

Dans le cadre d'un mémoire de fin d'études, nous nous interrogeons sur les perspectives de carrières féminines. Notre question de recherche est la suivante : pourquoi les perspectives de carrières féminines posent-elles encore problème aujourd'hui ?

Nous cherchons à comprendre comment se fait-il que, en 2019, toute une série d'obstacles persistent en ce qui concerne les trajectoires professionnelles des femmes. Bien évidemment, hommes et femmes sont fondamentalement différents. Ce qui nous interpelle, ce sont les écarts en ce qui concerne leurs carrières, du fait de ces obstacles. Le problème intervient quand les jeunes diplômé(e)s d'aujourd'hui sont encore confrontés à ces fameux obstacles alors qu'ils sont connus, étudiés, analysés sous toutes leurs coutures.

Au fil de nos questions, nous rappelons les grands concepts théoriques de notre étude qui vont permettre, d'une part, de mettre en évidence la pertinence de notre étude et d'autre part, de situer le candidat afin qu'il comprenne au mieux les questions de notre enquête.

Notre échantillon :

Sont visés par notre étude les jeunes diplômé(e)s universitaires de l'Université Catholique de Louvain (Belgique francophone donc), détenant un master en sciences économiques et de gestion (ou équivalent), fort susceptibles de commencer leurs carrières au sein de grandes entreprises.

1. Introduction

Cher/chère candidat(e), bonjour. Nous vous remercions pour votre présence aujourd'hui afin de répondre à nos questions. Votre participation est précieuse pour notre travail. Avec votre accord, nous allons enregistrer notre entretien afin de pouvoir le retranscrire intégralement. C'est sur cette base que nous pourrons, par la suite, passer à l'analyse globale de notre recherche. De plus, vous êtes tout à fait libre de vouloir être anonyme. Dans ce cas, faite nous simplement signe et votre prénom sera changé.

En guise d'introduction,

- Pouvez-vous brièvement vous présenter ? Votre nom, votre âge et un bref résumé de votre situation universitaire actuelle.
- Pour déjà avoir une idée, quels sont vos plans professionnels futurs ? Y avez-vous déjà songé ? {De nouveau, il est possible de conserver l'anonymat pour tous les noms d'organisations cités}

2. Pertinence de la question de recherche

En tant qu'étudiant à l'aube de votre carrière professionnelle, vous êtes probablement en pleine réflexion par rapport à votre futur. Le travail des hommes et des femmes est au cœur de débats actuels réguliers, que ce soit la durée d'exercice, le chômage, le salaire, le congé maternité... en même temps que pleins d'autres questions de société comme le climat.

En ce qui concerne l'exercice du travail (étant compris comme le fait de travailler et non la nature du travail, soit les tâches effectivement réalisées, nous reviendrons sur ce point plus tard), il semblerait qu'il pose encore problème pour les femmes.

Pour rappel, voici notre question de recherche : **pourquoi les perspectives de carrières féminines posent-elles encore problème aujourd'hui ?**

Ce que nous entendons par « poser problème » est qu'il existe une série d'obstacles à l'évolution des carrières féminines : en effet, ceux-ci sont ainsi connus, identifiés et analysés mais pourtant bien présents. Tôt ou tard, les femmes y sont et/ou seront confrontés.

Avant de rentrer dans les détails en ce qui concerne ces fameux obstacles, faisons d'abord un point :

- D'abord, comment imaginez-vous la vie en entreprise ? Par exemple, imaginez-vous des mondes avec plus d'hommes, plus de femmes ? Des jeunes, des plus âgés ?
- Ensuite, est-ce que vous vous projetez dans ce monde particulier ? Si oui, avec une certaine aisance ou plutôt de la réticence ? Êtes-vous curieux de découvrir ce monde ou êtes-vous plus sceptique ?
- Enfin, est-ce que vous avez déjà réfléchi à votre futur professionnel en intégrant la dimension féminine ? Plus précisément, imaginez-vous travailler avec des hommes et des femmes ?

3. Les obstacles

Nous pouvons maintenant nous intéresser aux obstacles dont nous parlons depuis le début.

- Avant cela, est-ce que vous savez à quels obstacles nous faisons référence ici ? Si oui, pouvez-vous les citer et éventuellement les expliquer ?

Nous soulevons ici 3 obstacles majeurs : le plafond de verre, les métiers genrés et le poids de l'histoire.

Nous commençons par le **plafond de verre** car c'est celui qui est le plus connu : en effet, ce concept est théorisé depuis les années 80. Le plafond de verre renvoie aux « *barrières invisibles et artificielles créées par les comportements et les préjugés qui bloquent l'ascension des femmes à des positions de cadre supérieurs*²⁰⁷ ». Il se construit sur base des caractéristiques même de l'entreprise.

1. Cela comprend d'abord **la manière dont l'entreprise en question traite la situation** d'un homme ou d'une femme
2. Puis, les **normes à tendance masculine** comme la disponibilité ou la performance qui sont attendues des travailleurs (l'organisation est « sexuée »)
3. Ensuite, le **genre** : cela fait référence aux comportements. Par exemple, pour réussir et être un bon manager, c'est un côté plus agressif qui est attendu, souvent renvoyé à un comportement masculin.
4. Enfin, les **réseaux** : en créant une relation particulière avec des collègues, par exemple avec des centres d'intérêts similaires, les travailleurs créent des réseaux qui permettent ainsi de grimper dans la hiérarchie.

- Avant toutes choses, avez-vous des questions quant à ces 4 éléments qui constituent ainsi le plafond de verre ?
- Connaissiez-vous ce concept de plafond de verre avant notre entretien ? Aviez-vous déjà entendu parler de tous ces éléments ? Lesquels ?
- Les aviez-vous déjà considérés dans votre réflexion personnelle quant à votre avenir ?
- Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer ces éléments comme des « obstacles » aux carrières féminines ?
- Est-ce qu'un élément attire plus votre attention qu'un autre ? Pourquoi ?

D'après nos recherches, le plafond de verre est un obstacle pour les femmes comme nous pouvons le comprendre à travers ses conséquences :

- ⇔ Les perspectives de carrières sont raccourcies : les femmes envisagent des carrières moins longues
- ⇔ L'impact sur la relation entreprise-employée : le dévouement des femmes envers l'organisation est menacé
- ⇔ La carrière n'est qu'un passage : cela signifie que les femmes, une fois employées, restent moins longtemps car les obstacles sont à portée de main

Voici les 3 conséquences majeures du plafond de verre pour les femmes juste avant celui-ci. Bien sûr, toutes les femmes ne perçoivent pas ces éléments ; d'autres ne les considèrent même pas comme des obstacles à proprement parlé ; d'autres les comprennent mais développent des stratégies pour ainsi passer outre (mais nous reviendrons sur ce point plus tard).

²⁰⁷ Cappellin, P., (2010). Plafond, parois de verre ou ciel de plomb ?, De la persistance des inégalités, L'Harmattan, *Cahier du Genre*, n°48, 31-57, ISSN 1298-6046, ISBN 9782296118959, p. 35

Ce qui nous intéresse, c'est du point de vu des perspectives de carrière. Nous comprenons facilement le côté découragement de ces obstacles ainsi réunis.

Nous vous exposons de manière très théorique les conséquences du plafond de verre pour les femmes avant celui-ci. A titre personnel,

- Dans quelle mesure vous êtes d'accord avec ces éléments ?
- Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces éléments ? Pensez-vous que c'est une réalité ou que cela est purement théorique ?
- Seriez-vous d'accord de dire que les femmes peuvent finalement être découragées par tous ces obstacles ainsi réunis sous le concept de plafond de verre ?
- A quel point pensez-vous que cela les influence dans leur réflexion quant à leur carrière professionnelle ?
- Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes peuvent même renoncer à une carrière en grande entreprise à cause de ces éléments ? Quelle proportion ? Une majorité de femmes ? Peu de femmes ?
- En ce qui vous concerne personnellement, est-ce que vous vous reconnaissez d'une manière ou d'une autre à travers ces éléments ?

Nous venons ainsi de faire le tour du premier obstacle.

Le deuxième que nous vous présentons est incarné par ce qui est communément appelé les **métiers genrés** : comme son nom l'indique, ce sont des métiers occupés presque intégralement par les femmes ou par les hommes. En guise d'exemple, le métier de sage-femme et de maçon, avec 99% de femmes et 99% d'hommes respectivement.

Les métiers genrés existent depuis fort longtemps. Si nous prenons l'exemple de la société préindustrielle, les femmes sont assignées à la gestion du foyer, de la basse-cour, tandis que les hommes sont aux champs et de manière générale, assignés aux travaux qui demandent beaucoup de force physique. Cette tendance se confirmera d'ailleurs lors de la RI.

C'est là qu'il faut être très prudent : il faut faire la différence entre l'exercice du travail d'une part, qui fait référence au fait de travailler, et la nature du travail d'autre part, qui fait référence aux tâches effectivement réalisées.

Le problème intervient quand les choix de carrières, qui se traduisent plus tard par l'exercice du travail, sont influencés par la nature du travail. En effet, pour aller plus loin, des études ont montré que lors des choix d'orientation de manière générale, les jeunes adolescents et futurs étudiants renoncent parfois à telle ou telle filière parce qu'elle est « réservée » à l'autre sexe. Dans des cas plus extrêmes, cela peut être même vécu comme une honte.

- Dans quelle mesure aviez-vous déjà entendu parler de ce concept de métier généré ? Si oui, dans quel contexte ?
- En tant qu'homme/femme, est-ce que vous considérez en effet qu'il y a des métiers d'hommes/de femmes ?
- Avez-vous dans votre entourage plus ou moins proche des hommes ou femmes qui en effet exercent un « métier d'homme » ou « métier de femme » ?
- Est-ce que vous vous sentez concernés par cette tendance selon laquelle vous vous orientez vers une profession où les hommes ou femmes sont majoritaires ?

- Dans quelle mesure sentez-vous que votre réflexion est influencée d'une manière ou d'une autre par ce phénomène de métiers genrés ?
- Avez-vous un exemple de métier qui, selon vous, est un métier genré ?
- Pourriez-vous nous donner un exemple de métier que vous n'oseriez pas faire car c'est « un métier d'homme » ou « un métier de femme » ? Et pour quelles raisons ?
- Finalement, comprenez-vous dans quelle mesure cela peut incarner un réel obstacle pour une femme ?

Plus haut, en parlant du plafond de verre, nous avons mentionné une de ses composantes : les normes. Les normes organisationnelles sont également genrées. Nous parlons même « d'organisation sexuée », point également mentionné à cette occasion. Les normes sont implicites et apparaissent sous forme de code informel qu'il est urgent de respecter si l'on souhaite évoluer et continuer dans l'environnement considéré.

Nous considérons que les normes genrées sont aussi un obstacle pour les femmes, comme nous pouvons le voir à travers les 2 éléments suivants :

A. **La norme de docilité** : cela signifie la disponibilité demandée aux employés de l'entreprise.

→ Évidemment, nous comprenons l'importance du dévouement du travailleur à son organisation pour que tout fonctionne au mieux. Cependant, le problème apparaît quand cette disponibilité est requise surtout au début de la carrière : elle tend à s'atténuer que plus tard. En ce qui concerne les femmes, elles ne se retrouvent ainsi plus libres que vers leurs 35 ans : or, aux environs de cet âge, il est parfois un peu tard pour avoir des enfants. « *La norme de docilité explique en partie les démissions des mères*²⁰⁸ ».

B. **Le métier d'homme** : cela renvoi non seulement à la compétition, très présente au sein des entreprises mais aussi au côté technique, financier, la partie chiffrée du travail.

→ L'aspect technique est souligné par opposition à d'autres « *compétences relatives à la connaissance des comportements humains, renvoyés eux à la féminité*²⁰⁹ ».

Dans les deux cas, tout se déroule de manière implicite, sur base des pensées communément admises comme quoi une femme serait plus douée pour telle tâche car c'est une femme, et inversement pour les hommes.

- Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces deux manifestations plus implicites du genre ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela reste très théorique et rare en pratique ? Ou au contraire, pensez-vous que c'est une réalité ?
- Dans quelle mesure avez-vous remarqué ces phénomènes pendant vos études ? Ou dans un autre contexte ? Pouvez-vous illustrer vos propos ?
- En donnant votre avis personnel strict, pensez-vous que en effet les hommes et femmes soient meilleurs pour réalisés l'une ou l'autre tâche ? Si oui, lesquelles ? Si non, pourquoi ?

²⁰⁸ Boussard, V. (2016). Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance, *Travail, genre et sociétés*, n°35, 47-65, p. 58

²⁰⁹ Boussard, V. (2016). Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance, *Travail, genre et sociétés*, n°35, 47-65, p. 59

- Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ces deux aspects et de manière plus générale, du phénomène des métiers genrés ?
- Comprenez-vous pourquoi ces deux éléments ci-dessus sont considérés comme des obstacles aux carrières féminines ?

{Si le candidat est une femme}

- Dans quelle mesure, en tant que femme, vous sentirez-vous capable d'affronter ces éléments ?
- Pensez-vous que les habitudes sont trop ancrées et que les mentalités ne peuvent changer ?
- Dans quelle mesure la connaissance de ces deux éléments influence votre réflexion quant à votre future carrière ?

{Si le candidat est un homme}

- En tant qu'homme, seriez-vous d'accord de réfléchir à un moyen pour que la norme de docilité ne soit plus un obstacle aux femmes qui, de fait, portent l'enfant et seront forcément moins disponibles à un certain moment de leur carrière ? Ou au contraire, estimez-vous que les choses soient ainsi et inchangeables ?
- Pourrions-nous dire que les hommes ont un statut différent et finalement plus avantageux que les femmes du fait d'une plus grande disponibilité ?
- Éprouvez-vous un sentiment de soulagement d'être un homme en considérant par exemple que ce sont des soucis en moins car vous n'êtes finalement pas concerné par ce problème de disponibilité ?

Passons au dernier obstacle : le **poids de l'histoire**. Nous considérons cet obstacle en dernier car il nous permet de faire un lien supplémentaire avec notre question de recherche et sa pertinence. Pour faciliter l'étude et la compréhension de l'évolution du travail des femmes à travers l'histoire, nous découpons l'histoire en 4 périodes, de la période préindustrielle à aujourd'hui.

Premièrement, la période préindustrielle : cela concerne la période du 17-18^{ème} siècle (étant donné que la RI arrive en Belgique un peu plus tard, au 19^{ème} siècle).

- ▽ Pendant cette période les femmes travaillent au même titre que leurs enfants et leurs maris. Elles effectuent toute une série de tâches au sein du foyer comme bien sur l'éducation des enfants, la tenue de la maison de manière générale mais également quelques tâches hors du foyer comme la gestion de la basse-cour et du potager.
- ▽ De manière surprenante, il y a même des situations où les femmes prennent toute la situation en main, travaillent pendant que l'homme s'occupe du foyer dans son ensemble : les rôles traditionnels semblent inversés. Gardons à l'esprit que cela reste une organisation typique de la proto-industrie (période pré industrielle) et qu'il ne faudrait pas l'appliquer à toute la période préindustrielle.
- ▽ Ce que nous retenons ici bien sûr est que les femmes travaillent. Nous avons précédemment mentionné la différence entre l'exercice du travail et la nature de celui-ci. C'est une tendance observée pendant cette période préindustrielle.

Deuxièmement, la Révolution industrielle (et première partie du 19^{ème} siècle).

- ▽ Sans trop s'attarder sur les détails, nous savons tous de par notre éducation scolaire que la RI est une période difficile pour les ouvriers, notamment avec l'exode rural et les conditions de travail épouvantables.
- ▽ Ce qui nous intéresse ici est que de nouveau, hommes, femmes et enfants travaillent. Tous et sans exception.
- ▽ Ils enchaînent de longues journées et comme un écho à la période préindustrielle, tout le monde est mis à contribution au sein du foyer, dès le plus jeune âge et jusqu'au plus tard possible.

Troisièmement, la deuxième moitié du 19^{ème} siècle : c'est le moment de rupture en ce qui concerne le travail des femmes.

- ▽ Depuis le début du siècle déjà, les femmes sont de moins en moins présentes au travail : nous pourrions penser que la RI est signe d'une grande offre de travail mais pourtant, avec l'arrivée de la machine notamment, la nature du travail se transforme et les femmes perdent peu à peu leur place.
- ▽ A partir de la moitié du 19^{ème} siècle, cette tendance se confirme et les femmes sont priées de regagner leurs foyers. Différents arguments en ce sens sont avancés comme quoi les tâches (plus précisément, les « secousses de la machine à coudre ») ne sont pas bonnes pour la fertilité des femmes mais aussi que si la femme travaille c'est que l'homme ne peut subvenir aux besoins du foyer, etc.
- ▽ Finalement, de manière illégitime, les femmes sont rattrapées par un soi-disant rôle traditionnel à assumer. Cette organisation de la société les suivra au fil des années, jusqu'à aujourd'hui encore.

Quatrièmement, le 20^{ème} siècle : ce siècle incarne la longue lutte pour la cause des femmes.

- ▽ En Belgique, c'est depuis 1892 qu'elles se rassemblent sous la Ligue belge du droit des femmes et leur combat se poursuit aujourd'hui encore.
- ▽ N'oublions pas la période de l'entre-deux guerres très difficile où les femmes ont à la fois une place centrale pendant les conflits car elles aident l'effort de guerre de tout le pays ; mais une fois que les soldats reviennent, elles doivent retrouver leur place d'épouse au foyer.
- ▽ C'est sans parler du poids de la religion qui soutient ce rôle traditionnellement féminin de mère et éducatrice. Le cas très spécial des allocations familiales après la Première guerre mondiale retient également notre attention : une allocation pour rester à la maison.
- ▽ Finalement, la fin du 20^{ème} siècle est une période où les femmes ont désormais accès à l'éducation au même titre que les hommes et où les inégalités semblent se réduire. Bien évidemment, cela ne veut pas dire qu'elles disparaissent : le foyer est encore tenu à hauteur de 70% par les femmes et bien qu'elles réalisent des parcours scolaires plus poussés que les hommes, ces derniers sont majoritaires dans les formations les plus poussées.
- ▽ La grande interrogation en cette fin de siècle est la conciliation de la vie privée et professionnelle : maintenant que les femmes, de par l'éducation, ont accès aux mêmes emplois que les hommes, vient la question de cette conciliation. Le problème intervient

à partir du moment où c'est systématiquement la femme qui doit faire ce choix. Aujourd'hui encore, le problème n'est pas résolu et soulève toute une série de questions.

- ▽ A cela s'ajoute le plafond de verre et les perspectives difficiles des carrières féminines : c'est à ce moment que les femmes seront souvent contraintes de renoncer.

Cette très rapide perspective historique du travail des femmes nous permet de mettre en évidence que le travail des femmes n'est pas nouveau. Nous repérons bien le rôle traditionnellement féminin qui consiste à s'occuper du foyer, des enfants et toujours derrière le mari ; cette tendance se confirme particulièrement à partir de la moitié du 19^{ème} siècle, période à partir de laquelle les femmes subissent une réelle pression pour retourner chez elle et arrêter tout travail hors de la sphère familiale. Il est alors attendu des femmes d'incarner un rôle au sein de leur foyer, auprès de leurs enfants et maris, en laissant la sphère publique intégralement aux hommes ; or, le droit de travailler et l'émancipation sont liées. Le travail est un vecteur d'autonomie.

Aujourd'hui, les habitudes et tendances évoluent. Le combat des femmes n'est pas nouveau. D'ailleurs, les tendances au début du 21^{ème} siècle sont les suivantes :

- Les femmes ont tendance à ne plus s'arrêter de travailler (ou du moins, faire ce genre de choix radical) pour élever les enfants et gérer le foyer. Cependant, elles sont majoritaires dans les temps partiels. Cela signifie que même si elles peuvent envisager une carrière comme les hommes, cette possibilité reste théorique car, dans une grande majorité des cas, la responsabilité des enfants leur revient.
- La législation, parfois très ancienne, qui encadre le travail des hommes et des femmes a des conséquences sur le travail de celles-ci. De manière paradoxale, les lois peuvent rendre les femmes plus vulnérables, les pointer du doigt.
- La nature du travail différente en fonction du sexe du travailleur est toujours d'actualité : le problème intervient quand les trajectoires professionnelles sont ainsi influencées par cette tendance très ancienne.

Maintenant que vous avez pris connaissance du travail des femmes à travers l'histoire et que nous avons mis en évidence les grandes tendances,

- Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer que le poids histoire et de la tradition joue un rôle sur le travail des femmes aujourd'hui ?
- Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes sont conscientes de ce poids de l'histoire et d'un certain rôle qui serait attendu d'elles ?
- Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible pour une femme de faire abstraction de cette pression ?
- Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible qu'une femme choisisse délibérément de renoncer à une longue et grande carrière parce qu'elle est une femme et qu'il est attendu d'elle un certain rôle ?

{Si le candidat est une femme}

- En tant que femme, aviez-vous connaissance de ces difficultés ? De ce poids de l'histoire ? Dans quelle mesure cela influence votre réflexion dans votre choix de carrière ? Est-ce que cela vous empêche de vous projeter ? Est-ce que vous seriez prête, pour répondre à ce rôle traditionnel, à renoncer à une carrière ?

- Connaissez-vous des femmes, de près ou de loin, qui effectivement sont en temps partiels ? Si oui, savez-vous si c'est par choix ou par contrainte ? Est-ce qu'elles ont un conjoint qui lui est en temps plein ?

Ce que nous souhaitons relever, après avoir mis en évidence les obstacles qui attendent les femmes lors de leur futur parcours professionnel, **c'est la difficulté de se projeter**. En effet, nous pouvons objectivement et facilement comprendre qu'une femme, à l'aube de sa carrière, puisse être bloquée d'une manière ou d'une autre par l'un ou l'autre obstacle.

4. Projection et proactivité

Alors abordons maintenant cette notion de projection.

Notre recherche se concentre sur les étudiants qui, à l'aube de leur carrière professionnelle, se projettent. Cette projection est plus ou moins facile, en fonction de l'individu et de la situation. Dans le cas des carrières féminines, nous savons que des obstacles les attendent. Dès lors, il est très probable que les projections prennent non seulement cette dimension en compte mais surtout, qu'elles soient influencées par celles-ci.

En tant qu'étudiant(e)s, nous évoluons au sein de différents groupes sociaux : famille, amis, classes, groupes d'étudiants, équipes sportives, scouts, etc. Comme au sein de tout groupe social, le poids des normes est important. En ce qui concerne l'évolution en milieu universitaire, en fonction des études et des projets, nous évoluons au sein de groupe qui nous ressemblent ; de par l'origine géographique, le passé scolaire avant la vie universitaire, les cours, les lieux de vie comme le kot, etc.

Dans cette idée, **les projections au sens social** correspondent au « *processus, ou ensemble de processus par lequel les personnes attendent des autres d'être similaires à eux-mêmes*²¹⁰ ». Un(e) étudiant(e), entourée de son groupe, va réfléchir à son futur : cette réflexion est probablement influencée par ce que pensent les autres membres. Si nous prenons un groupe de femmes et un groupe d'hommes, il se pourrait que se développent différentes réflexions quant à la vie professionnelle : il y aurait donc des réflexions entre femmes et entre hommes. Il serait ainsi attendu d'une femme un certain comportement « de femme », parce qu'elle « est femme » : de là découlent alors, d'un point de vu professionnel, des perspectives « de femmes ».

Avant de continuer,

- Est-ce que notre explication est assez claire pour vous ?
- Dans quelle mesure vous reconnaissez ce phénomène de projections sociales dans vos études ?
- A titre personnel, suite à cette explication des projections au sens social, quand nous parlons de groupe et d'intérêts communs (typiquement des amis d'un même auditoire, faisant alors les mêmes études), vous identifiez-vous à un groupe ?

²¹⁰ Traduit de l'anglais – Robbins & Krueger, 2005, p. 32 (**cité dans**) Thijs, J., Verkuyten, M., (2016). Ethnic Attitudes and Social Projection in the Classroom, *Child Development*, (87), Number 5, 1452–1465, Utrecht University, p. 1453

Pensez-vous à un groupe en particulier ? Pourriez-vous nous décrire ce groupe en quelques mots ?

- Avez-vous un exemple, d'un point de vu professionnel, de projection(s) influencée(s) par le groupe ? Pourriez-vous le(s) décrire en quelques mots ?
- En ce qui concerne le travail des femmes, que vous soyez un homme ou une femme, dans quelle mesure pensez-vous que, en effet, le groupe influence la projection ? Et dès lors, dans quelle mesure il y aurait en effet des trajectoires plus ou moins réservées aux femmes ?

Toujours dans l'analyse des projections, dans certains cas, celles-ci sont dites « négatives ». Typiquement dans le cas des perspectives de carrières féminines, certaines femmes vont parfois se projeter d'une manière différente que les hommes, compte tenu des obstacles qui se présenteront tôt ou tard. Dans ce cas, nous parlons de **projections négatives** : cela signifie simplement que le résultat influence la projection. Si mon objectif me semble facile, attirant, je me projette facilement, et inversement quand le futur est plus incertain.

Vous qui êtes homme ou femme,

- Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ce constat selon lequel l'objectif plus ou moins apprécié va indéniablement influencer la manière de se projeter ?
- Dans quelle mesure votre futur professionnel vous attire ? Êtes-vous plus ou moins confiant ? Dès lors, dans quelle mesure vous êtes d'accord de dire que la perspective professionnelle future influence votre projection ?
- Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec cette transposition aux carrières féminines ? Auriez-vous des exemples ? Avez-vous des remarques par rapport à cela ?

Finalement, dans certains cas, les projections sont aussi utilisées comme **mécanismes de défense**. Cela signifie que parfois, face à des situations difficiles, les projections sont adaptées pour faire face à la difficulté : cela devient alors une manière de se défendre. En se projetant, l'individu cherche la cause des événements qu'il traverse, ce qui est appelé l'attribution. Un mécanisme sous-jacent à celui-ci est l'imputation, qui fait référence à « *la capacité à lire l'esprit, c'est-à-dire à représenter les états mentaux des autres (mais également nos propres états mentaux), et de les lier de manière causales à des comportements*²¹¹ ».

Différents scénarios :

- **Refuser l'imputation** : un individu refuse l'imputation pour un phénomène donné car il la considère comme mauvaise ou inacceptable.
 - Dès lors, il la rejette. Dans notre cas, les femmes pourraient, par exemple, ainsi se défendre face à un avenir si incertain et difficile en le refusant, ne sachant comment y faire face.
- **Imputer aux autres** : quand l'individu A attribue un phénomène X à une personne B.
 - En ce qui nous concerne, une femme pourrait, par exemple, imputer son avenir incertain à la personne qui l'empêchera d'avancer.

²¹¹ Traduit de l'anglais – Miceli, M., Casterfranchi, C. (2003). The Plausibility of Defensive Projection : A Cognitive Analysis, *Journal for the Theory of Social Behaviour*, p. 280

- **Modifier la source de l'émotion** : pour comprendre une émotion, l'individu remonte à sa cause. Dans une démarche défensive, l'individu peut décider de changer la cause de son émotion.
 - En ce qui nous concerne, une femme pourrait, par exemple, chercher telle ou telle excuse ou justification pour le plafond de verre ou les obstacles qu'elle rencontre en général, tellement il est difficile d'accepter ces difficultés.

Alors,

- Dans quelle mesure pensez-vous que en effet, l'avenir professionnel des femmes est tel que certaines mobiliseront un mécanisme de défense ?
- Quelle est votre position par rapport à ces projections comme mécanismes de défense ? Êtes-vous d'accord ? Pas d'accord ? Pourquoi ?
- {Homme} Dans quelle mesure considérez-vous que cela ne concerne que les femmes, que les hommes, les deux ? Vous sentez-vous concernés ? Auriez-vous déjà mobilisé ce genre de mécanisme ?
- {Femme} Dans quelle mesure vous vous reconnaissez dans ces mécanismes de défense ? Auriez-vous déjà, de manière consciente ou inconsciente, mobilisé l'un ou l'autre lors de vos réflexions quant à votre avenir professionnel ?

Finalement, certains individus se projettent avec plus d'aisance que d'autres. Dans le cadre des carrières féminines, les femmes effectivement plus à l'aise avec les projections adoptent un comportement dit proactif, « *une manière d'agir caractérisée par l'anticipation, que les individus adoptent afin de modifier et de mieux maîtriser ce qu'ils sont ou leur environnement*²¹² ». De là, la proactivité correspond au « *comportement d'un individu, en réponse à une situation et qui peut évoluer au cours du temps en fonction des changements et du contexte et de l'individu lui-même*²¹³ ».

- ⇔ Concrètement, un travailleur proactif va d'une part construire son propre itinéraire professionnel, de manière intentionnelle et volontaire, dans le but ultime d'atteindre ses objectifs personnels. C'est ce qui est appelé la **planification**. Planifier consiste à identifier, comprendre et cerner nos propres actions et leurs répercussions.
- ⇔ D'autre part, les travailleurs proactifs sont aussi des personnes qui traitent l'information de leur environnement et établissent toute une série de liens avec leur futur professionnel. C'est ce qui est appelé l'**anticipation**.

Dès lors, les perspectives de carrières féminines sont un mélange de projections (vues plus haut), de planification et d'anticipation. Dans ce cas, la carrière d'une femme serait « *le résultat d'événements extérieurs possibles dont les conséquences dépendront de (sa) manière de les avoir anticipées*²¹⁴ ».

²¹² Gatignon Turnan, A.-L., Ventolini, S., Fabre, C. (2015). La proactivité de carrière : un processus d'anticipation ou de planification d'événements ?, ESKA, *Revue de gestion des ressources humaines*, n°95, 26-43, p. 27

²¹³ Gatignon Turnan, A.-L., Ventolini, S., Fabre, C. (2015). La proactivité de carrière : un processus d'anticipation ou de planification d'événements ?, ESKA, *Revue de gestion des ressources humaines*, n°95, 26-43, p. 26

²¹⁴ Gatignon Turnan, A.-L., Ventolini, S., Fabre, C. (2015). La proactivité de carrière : un processus d'anticipation ou de planification d'événements ?, ESKA, *Revue de gestion des ressources humaines*, n°95, 26-43, p. 29

- ⇒ Une femme maîtresse de ses choix, consciente de sa condition et de son environnement au sens large, et qui réussit à se débarrasser des obligations liées à une place traditionnellement femme, va pouvoir envisager sa carrière comme elle l'entend. Cela ne signifie pas que les obstacles sont effacés mais la pleine conscience de sa condition va permettre une meilleure programmation professionnelle future.

Suite à ces explications,

- Dans quelle mesure pensez-vous être un (futur) travailleur proactif ? Quelqu'un qui planifie, quelqu'un qui anticipe, les deux ?
- Dans quelle mesure pensez-vous qu'être proactif, compte tenu de tout ce que nous avons vu précédemment, est plus accessible pour les hommes ? Ou alors au contraire, pour les femmes ? Ou encore, qu'il n'y a pas de différence(s) entre hommes et femmes ?
- Dans quelle mesure pensez-vous que hommes et femmes sont responsables de leur destin professionnel et que dès lors, si se projeter et être proactif est un problème, eux seuls sont responsables ? Ou au contraire, la proactivité dépend tellement de l'environnement que c'est un travail collectif ?

5. Celles qui surmontent le plafond de verre

Pour conclure, maintenant que nous avons passé en revue les **obstacles** qui attendent les femmes, dont le plafond de verre, le genre et le poids de l'histoire ; la **difficulté de se projeter** du fait, notamment, de ces obstacles ; de la **proactivité** du point de vue des projections professionnelles ; nous allons brièvement parler des femmes de l'autre côté du plafond de verre, autrement dit celles qui survivent. En effet, bien que notre étude se concentre sur les étudiant(e)s qui se projettent, à l'aube de leur carrière professionnelle, il est intéressant de savoir, d'une part, que malgré les obstacles, certaines femmes réussissent à entretenir une grande et longue carrière. D'autre part, en se renseignant sur les éléments essentiels pour survivre, nous pouvons mettre en évidence la difficulté que cela représente.

Nous nous concentrons sur le plafond de verre. Voici 4 critères de réussite (selon l'article de Benquet et Laufer → Benquet, M., Laufer, J. (2016). Femmes dirigeantes, *Travail, genre et sociétés*, n°35, 19-25, doi : 10.3917/tgs.035.0019) :

1. Les **prérequis nécessaires pour acquérir le statut de dirigeantes** : cela reprend, dans une très large mesure, aussi bien l'éducation, le parcours scolaire, la situation familiale mais également les éléments comme les jeux de réseaux, l'entourage professionnel, etc.
2. L'**aptitude** des femmes à se conformer aux normes organisationnelles qui ne sont pas neutres (comme nous l'avons vu précédemment).
3. La **capacité à faire évoluer leur travail** : étant donné que les tâches sont allouées de manière genrée entre hommes et femmes, celles qui arrivent à être performante dans leur travail pourront éventuellement atteindre un haut poste dans celui-ci.
4. Celles qui profitent de la **féminisation des postes de direction**, à travers les quelques solutions proposées par les entreprises pour anéantir le problème du plafond de verre (par exemple, le système de quotas).

Suite à ces explications,

- Comment vous positionnez-vous par rapport à ces critères ? Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces critères ? Pensez-vous qu'il y a d'autres critères ?
- Est-ce qu'il y a des critères qui vous interpellent ? Posent problème ?
- {Femme} Dans quelle mesure vous vous projeter au-delà du plafond de verre ? Pensez-vous avoir les critères pour surmonter cet obstacle ?
- {Homme} Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible de surmonter ce plafond de verre ?

6. Conclusion

Au terme de notre entretien, nous aimerions vous poser quelques questions générales, sous forme de synthèse de tout ce que nous avons vu précédemment.

- Avant notre rencontre, aviez-vous déjà considéré les perspectives de carrières féminines (de manière générale) ? Si oui, de quelle manière ?
- Dans quelle mesure êtes-vous d'accord, à titre tout à fait personnel, avec les obstacles aux carrières féminine que nous avons mis en évidence précédemment et, de manière générale, la différence entre hommes et femmes sur ce point ?
- Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces difficultés ? Pensez-vous que oui, elles en ont conscience ? Pensez-vous que non, ce sont plutôt les débats actuels sur les inégalités hommes-femmes qui éveillent les esprits ?
- Dans l'optique où les femmes ont conscience de ce qui les attendent, que ce soit du fait de leur éducation ou parce qu'elles l'ont appris par elles-mêmes, pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Pensez-vous que c'est une influence qui les pousse à agir, à se soulever, à se battre ? Ou au contraire, pensez-vous que l'enjeu est tel qu'il peut devenir décourageant ?
- Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ce phénomène ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ?
- A plusieurs reprises, nous avons fait référence au passé, à l'histoire, et souvent, les revendications actuelles ne sont pas nouvelles et ont vu le jour il y a longtemps, voire très longtemps. Comment vous positionnez-vous par rapport à ce délai nécessaire pour soulever des inégalités, trouver des solutions ou en discuter de manière générale ?
- Pour finir, êtes-vous optimiste en ce qui concerne les perspectives de carrières féminines ?

Cher/Chère candidat(e), nous vous remercions pour votre disponibilité et votre temps. Vos réponses nous permettront de réaliser une analyse globale en établissant des propositions dans le but ultime de répondre à notre question de recherche. Dans le cas où vous avez mentionné vouloir être anonyme avant notre entretien, soyez certain(e) que cela sera respecté. Si vous souhaitez recevoir un exemple de notre travail, nous vous laissons nos coordonnées. Merci !

7.2. Annexe n°2 : Les retranscriptions des entretiens

7.2.1. Candidat 1

1. Introduction

Pouvez-vous brièvement vous présenter ? Votre nom, votre âge et un bref résumé de votre situation universitaire actuelle.

Bonjour, je m'appelle Pauline²¹⁵, j'ai 22 ans et je termine mon master en ingénieur de gestion. J'ai suivi la filière *sustainable management*.

Pour déjà avoir une idée, quels sont vos plans professionnels futurs ? Y avez-vous déjà songé ?

En ce qui concerne mes perspectives d'avenir, sujet récurrent dans ma tête et mes questionnements, je pense me diriger vers de la consultance en *sustainable management*, plutôt en petite entreprise (à ce stade).

2. Pertinence de la question de recherche

Avant de rentrer dans les détails en ce qui concerne ces fameux obstacles, faisons d'abord un point :

D'abord, comment imaginez-vous la vie en entreprise ? Par exemple, imaginez-vous des mondes avec plus d'hommes, plus de femmes ? Des jeunes, des plus âgés ?

Étant donné que je me dirige vers le *sustainable*, j'ai l'impression que ça sera des personnes plus jeunes. J'ai l'impression que les personnes plus âgées ne sont pas à jour à ce niveau-là donc j'imagine une équipe plus jeune. Au niveau répartition hommes/femmes, je serai ravie si c'était égal mais maintenant j'ai eu l'habitude de travailler avec plus de garçons (en cours, plus de garçons en travaux de groupe) et parallèlement j'ai un job étudiant où la directrice est une femme. Donc quand je travaille avec quelqu'un, je ne fais pas forcément attention à ça en premier plan.

Ensuite, est-ce que vous vous projetez dans ce monde particulier ? Si oui, avec une certaine aisance ou plutôt de la réticence ? Êtes-vous curieux de découvrir ce monde ou êtes-vous plus sceptique ?

Je suis curieuse mais en même temps avec beaucoup de questions, mais surtout pour définir ce que je veux faire plus tard, c'est pas facile de se projeter. Ma première expérience en entreprise (maintenant via mon job étudiant) qui a chamboulé tout ce que je pensais et qui a changé ce que je pensais vouloir, mes attentes et maintenant je ne suis plus trop certaine de ce que je voulais au départ.

Enfin, est-ce que vous avez déjà réfléchi à votre futur professionnel en intégrant la dimension féminine ? Plus précisément, imaginez-vous travailler avec des hommes et des femmes ?

J'y pense, oui. Après, je pense que la dimension féminine rentre dans quelque chose de plus grand : moi je veux travailler dans une entreprise où y'a le côté social, où on respecte les

²¹⁵ Le nom de du candidat a été changé.

employés. Donc pour moi la dimension féminine vient dans une dimension plus grande de respect, qui ne s'arrête pas à la parité homme-femme. Non je ne travaillerai pas dans une entreprise où il y a des gros machos mais si c'est une entreprise avec 2 femmes et 45 hommes mais que je me sens bien, il n'y aura pas de problème non plus. Si je suis valorisée au même titre que les autres hommes.

3. Les obstacles

Avant cela, est-ce que vous savez à quels obstacles nous faisons référence ici ? Si oui, pouvez-vous les citer et éventuellement les expliquer ?

Déjà, je n'ai pas le nom exact, mais déjà un homme et une femme qui entrent dans l'entreprise, l'homme va pouvoir évoluer plus rapidement, c'est le plafond de verre je crois. Mais aussi, le problème de la femme qui tombe enceinte et veut être maman, ça pose problème et ça peut aboutir à des licenciements, elle peut être mise de côté. Puis la différence de salaire entre hommes et femmes, qui pose problème encore aujourd'hui. Enfin, le manque de crédibilité. Par exemple la directrice de l'entreprise où je suis (en stage étudiant) a eu beaucoup de mal à prendre sa place, les autres ne la laissent pas prendre le lead et guider l'entreprise. Et puis j'ai appris que c'était un homme avant.

Avant toutes choses, avez-vous des questions quant à ces 4 éléments qui constituent ainsi le plafond de verre ?

Oui tout est assez clair.

Les aviez-vous déjà considérés dans votre réflexion personnelle quant à votre avenir ?

Je ne les inclus pas de manière aussi précise, là y'a 4 éléments particuliers mais je n'ai jamais réfléchi aussi précisément. Le phénomène global plus oui mais pas de manière aussi précise. En parlant je me demande aussi si finalement on n'est pas habitués et formatés (notamment par l'université) à travailler avec des garçons et donc adopter des comportements plus masculins. Oui par exemple l'agressivité je n'y avais jamais pensé mais ça prend tout son sens et oui des femmes pourraient mal se sentir. Oui moi dans mon travail je me rends compte-là, on me demande des trucs, d'être compétitif, que je n'ai pas l'habitude de faire et qui ne sont pas dans ma nature, je ne me sens pas bien de le faire parce que je ne suis pas très forte ou pas habituée à faire. Probablement des choses qu'on demande aux hommes et nous on doit s'adapter. Je n'avais jamais réfléchi sous cet angle-là.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer ces éléments comme des « obstacles » aux carrières féminines ?

Tout à fait d'accord.

Est-ce qu'un élément attire plus votre attention qu'un autre ? Pourquoi ?

Le premier élément. Moi je le ressens que ce soit dans mes études ou au travail, on me fait des réflexions qui sont complètement déplacées. C'est arrivé plusieurs fois et ça me choque, ce n'est pas un élément isolé. Cet élément me parle.

Nous vous exposons de manière très théorique les conséquences du plafond de verre pour les femmes avant celui-ci. A titre personnel,

Dans quelle mesure vous êtes d'accord avec ces éléments ?

Tout à fait d'accord oui.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces éléments ? Pensez-vous que c'est une réalité ou que cela est purement théorique ?

Je ne peux pas parler pour toutes les femmes mais à mon niveau, oui je pense à ces éléments mais jamais de manière aussi précise. Là je suis « contente » de mettre des mots dessus et voir que ce ne sont pas juste des ressentis que j'ai mais des choses théorisées, que les femmes ressentent. Particulièrement le manque d'investissement là dans les conséquences que vous venez d'annoncer : oui, moi si je me sens pas valorisée, je ne suis pas motivée et je ne vais pas fournir le même travail. Je me dis que si à mon échelle je le ressens, dans mon boulot/mon job étudiant, alors je me dis que ça doit être difficile quand c'est ton vrai job. Si on sait qu'on a pas d'avenir, c'est frustrant, décourageant, voir tes collègues qui montent mais pas toi, c'est dur.

Seriez-vous d'accord de dire que les femmes peuvent finalement être découragées par tous ces obstacles ainsi réunis sous le concept de plafond de verre ?

Oui, que les femmes les connaissent ou pas, oui.

A quel point pensez-vous que cela les influence dans leur réflexion quant à leurs carrière professionnelle ?

Je ne pense malheureusement pas qu'aujourd'hui ce n'est pas le premier élément qui est pris en compte. Nous on est assez préservés, on peut avoir le choix de travailler à tel ou tel endroit mais beaucoup de gens n'ont pas ce choix et ont juste besoin d'un boulot tout court. Pour la grande majorité, on pense d'abord à l'aspect financier, puis telle ou telle entreprise pour ce qu'elle. Mais donc non je ne pense pas que ça ne prend pas la première place dans les éléments à prendre en compte.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes peuvent même renoncer à une carrière en grande entreprise à cause de ces éléments ? Quelle proportion ? Une majorité de femmes ? Peu de femmes ?

Je pense que y'a celles qui sont découragées, en effet qui abandonnent cette voie, cette carrière,.. mais aussi qui vont faire des coudes, essayer de s'adapter, avoir un comportement plus masculin pour pouvoir monter mais en tous cas se donner les moyens pour essayer que la vie de famille en prennent un coup, etc. En tous cas c'est comme ça que je le vois.

En ce qui vous concerne personnellement, est-ce que vous vous reconnaissez d'une manière ou d'une autre à travers ces éléments ?

Oui comme je l'ai dit avant, dans mes expériences personnelles.

Dans quelle mesure avez-vous déjà entendu parler de ce concept de métier genré ? Si oui, dans quel contexte ?

Je l'ai remarqué, j'en ai déjà un peu parlé avant.

En tant qu'homme/femme, est-ce que vous considérez en effet qu'il y a des métiers d'hommes/de femmes ?

C'est difficile comme question parce que oui, clairement, on ne peut pas nier qu'une femme a moins de force physique. Je suis pour l'égalité mais y'a des différences fondamentales.

Après, il y a des métiers qui vont demander d'autres compétences comme être patient, calme ou plutôt agressif. Bon finalement, il faut se demander est-ce que une femme est patiente parce qu'on l'a éduqué à être comme ça ou est-ce qu'elle est fondamentalement comme ça ? Je ne sais pas. Mais voilà oui y'a des différences et des métiers genrés.

Avez-vous dans votre entourage plus ou moins proche des hommes ou femmes qui en effet exercent un « métier d'homme » ou « métier de femme » ?

Mon frère est en formation de menuiserie, typiquement, je ne pense pas qu'il y ait une seule fille dans ses études. Sinon, mon copain a fait des études d'infirmier, y'a déjà plus de filles mais elles sont très majoritaires. Mais pour moi voilà, personnellement ce n'est pas un métier genré. Pour moi, pour ce métier, un homme et une femme ont tous les 2 des compétences, où les hommes et femmes peuvent s'adapter. En fait c'est difficile de passer outre, au-delà des capacités purement physiques.

Est-ce que vous vous sentez concernés par cette tendance selon laquelle vous vous orientez vers une profession où les hommes ou femmes sont majoritaires ?

Là je ne suis pas très au clair avec ce que je veux faire. Si je fais de la consultance, ça sera autant d'hommes que de femmes. Je regarde aussi le travail plus humanitaire, l'entrepreneuriat social, là j'ai quand même l'impression que y'a plus de femmes qui sont actives. Je ne sais pas, je vais être clichée mais les femmes sont faites pour avoir des enfants, et peut être cela joue. Je ne sais pas trop, mais là je pense qu'il y aura plus de femme.

Dans quelle mesure sentez-vous que votre réflexion est influencée d'une manière ou d'une autre par ce phénomène de métiers genrés ?

Ma réflexion n'est pas du tout influencée non, je n'y pense pas du tout quand je réfléchis à mon avenir.

Pourriez-vous nous donner un exemple de métier que vous n'oseriez pas faire car c'est « un métier d'homme » ou « un métier de femme » ? Et pour quelles raisons ?

Tout ce qui est plus financier, j'oserai jamais faire déjà j'aime pas du tout donc je suis pas très objective, je n'arrive pas à faire la part des choses, mais je vois ça comme un métiers d'hommes que je ne voudrais pas faire. Mais là j'ai pas d'idée donc je pense pas. Mais si j'avais vraiment envie de faire de la finance, je me ferai pas arrêter par ça.

Finalement, comprenez-vous dans quelle mesure cela peut incarner un réel obstacle pour une femme ?

Oui clairement. Aussi, je suis dans des études où c'est plus égalitaire car les métiers qui en découlent seront moins genrés. Par exemple un homme qui veut faire sage-femme ça sera beaucoup plus difficile.

Alors,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces 2 manifestations plus implicites du genre ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela reste très théorique et rare en pratique ? Ou au contraire, pensez-vous que c'est une réalité ?

Je pense que cela se passe comme ça en effet, peut-être pas partout mais je ne suis pas du tout étonnée.

Dans quelle mesure avez-vous remarqué ces phénomènes pendant vos études ? Ou dans un autre contexte ? Pouvez-vous illustrer vos propos ?

Oui alors j'ai eu un moment qui m'a fort marqué. J'étais en travail de groupe, avec 3 garçons et moi. À la première réunion, on m'a lancé « oh bah Pauline, tu vas être la secrétaire », comme si je n'avais pas la capacité à faire les mêmes choses qu'eux. Peut-être sur le ton de la rigolade mais la mentalité est comme ça. Au final, j'ai autant travaillé qu'eux si pas plus. Y'en a un qui lâche ça, tout le monde rigole mais ils ne se rendent pas compte à quel point c'est stigmatisant. Ça définit bien ce qu'il se passe dans la société. Ce sont des blagues mais ce n'est vraiment pas drôle.

En donnant votre avis personnel strict, pensez-vous que en effet les hommes et femmes soient meilleurs pour réalisés l'une ou l'autre tâche ? Si oui, lesquelles ? Si non, pourquoi ?

Comme on disait tout à l'heure, au niveau physique oui. De plus oui, les femmes ont une grande facilité dans tout ce qui est social. Mais je pense sincèrement que hommes et les femmes sont égaux. Donc pour moi, tout se joue sur la confiance en soi des femmes. Je vois pas pourquoi un homme calculerait plus vite qu'une femme par exemple, ça n'a aucun sens.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ces deux aspects et de manière plus générale, du phénomène des métiers genrés ? Je pense que en règle générale, ils n'en ont pas conscience. En tant que femme ça nous touche au premier plan donc on est en conscience, on en parle entre nous et ce sont des choses qu'on remarque. Mais les garçons non, d'ailleurs quand on en parle avec eux ils disent « ah j'y avais jamais pensé ». Mais que ce soit en entreprise ou dans la vie de tous les jours, un homme me fait une remarque et je lui fais remarquer et il y a toujours 2 secondes où il dit « ah oui mince je n'y avais pas pensé ». Donc je pense que c'est surtout assimilé, des normes sociales, c'est maman qui cuisine et qui fait la lessive et c'est papa qui répare la voiture.

Dans quelle mesure, en tant que femme, vous sentirez-vous capable d'affronter ces éléments ?

Ce qui pourrait m'empêcher d'avancer c'est la confiance en moi. Ca reste légitime de vouloir l'égalité mais il faut se sentir capable. Avant de dire « moi aussi je peux », faut être sûr de soi, de son travail, de ses compétences. Mais d'un autre côté, je pense pas que je resterai assise les bras croisés, à ne rien à faire. Je pense me donner les moyens par le travail pour montrer que je suis capable. Et aussi, en parler c'est important. C'est pas que taper du poing, c'est aussi monter, par exemple, que les comportements et les remarques sexistes participent à entretenir la situation : en faisant réaliser aux gens, les mentalités peuvent changer.

Pensez-vous que les habitudes sont trop ancrées et que les mentalités ne peuvent changer ?

Pour moi ça peut aller mais de nouveau, faut montrer qu'on a notre place, d'abord prouver par le travail. C'est vraiment par le travail : il y a moyen mais c'est très dommage et très difficile de devoir passer par là. Il faut être prête à faire des sacrifices, c'est dur, mais c'est pas peine perdue.

Maintenant que vous avez pris connaissance du travail des femmes à travers l'histoire et que nous avons mis en évidence les grandes tendances,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer que le poids histoire et de la tradition joue un rôle sur le travail des femmes aujourd'hui ?

Oui c'est assez clair.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes sont conscientes de ce poids de l'histoire et d'un certain rôle qui serait attendu d'elles ?

Je ne pense pas. Moi en tous cas, avant notre interview, je n'en étais absolument pas consciente. Oui je sais qu'il y a eu beaucoup de difficultés à travers le temps mais le poids de l'histoire, non, je ne pense pas.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible pour une femme de faire abstraction de cette pression ?

Bon, comme votre étude se concentre sur un échantillon de personnes qui vont entreprendre certaines carrières à plus hauts revenus, gestionnaire pas ouvrier par exemple. Dans ce cas alors, il est plus facile de s'en détacher qu'avant. On voit de plus en plus de couples où les tâches sont équilibrées, même si ça reste une minorité. Avant ça devait même être pointé du doigt mais maintenant c'est quelque chose de plus commun. Après, tout le monde n'a pas la chance d'y penser et certaines femmes doivent clairement encore faire un choix entre carrière et famille. Et comme vous l'avez dit, oui on encadre les femmes pour les protéger mais rien pour les aider, il faudrait mettre des choses en place pour les aider à concilier et pas à faire de choix.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible qu'une femme choisisse délibérément de renoncer à une longue et grande carrière parce qu'elle est une femme et qu'il est attendu d'elle un certain rôle ?

De manière un peu utopique j'ai envie de dire que non, je ne pense pas. Après il doit y en avoir mais je pense que maintenant c'est compris que oui, les femmes travaillent. Et maintenant on dit beaucoup plus aux petites filles qu'elles peuvent avoir une carrière et pas que s'occuper du foyer. Les mamans travaillent, les petites filles les voient, et ça se met en route. Donc une femme qui dit « je travaille pas parce que je dois m'occuper des gosses », non.

En tant que femme, aviez-vous connaissance de ces difficultés ? De ce poids de l'histoire ? Dans quelle mesure cela influence votre réflexion dans votre choix de carrière ? Est-ce que cela vous empêche de vous projeter ? Est-ce que vous seriez prête, pour répondre à ce rôle traditionnel, à renoncer à une carrière ? Je n'en étais pas consciente de manière si précise. Je savais que ça avait évolué, la femme qui travaille puis s'efface et maintenant c'est revenu. Très honnêtement, je ne me projette pas encore au niveau familial et donc au rôle de maman. Là je suis à un moment où je cherche un but, une carrière, un métier donc je suis plutôt concentrée là-dessus maintenant. Je ne pense pas trop aux enfants. Je n'y pense pas encore. Peut-être de temps en temps, parfois j'en parle avec des copines, « le jour où on a des enfants » et tout ce qui va changer mais voilà. Ça en m'empêche pas du tout de me projeter.

Connaissez-vous des femmes, de près ou de loin, qui effectivement sont en temps partiels ? Si oui, savez-vous si c'est par choix ou par contrainte ? Est-ce qu'elles ont un conjoint qui lui est en temps plein ?

Non, je pense que jamais je ne ferai un sacrifice. Je pense que la question viendrait avant de faire des enfants : si j'ai un mari avec qui on peut parler, trouver un accord, partager les choses de manière égale, un système qui nous convient, alors oui j'aurai des enfants. Mais si je sais pertinemment avant que ça va pas aller alors je pense que j'aurai pas d'enfants. J'ai

quand même des ambitions qui passent par le travail : je suis pas prête à abandonner ça pour avoir des enfants mais d'un autre côté, je ne conçois pas faire des enfants et pas m'en occuper. Donc c'est pas tout noir ou tout blanc, ça sera réfléchi avant, je ferai tout pour pas devoir faire de choix radicaux.

4. Projection et proactivité

Avant de continuer,

Est-ce que notre explication est assez claire pour vous ?

Oui.

Dans quelle mesure vous reconnaissez ce phénomène de projections sociales dans vos études ?

C'est pas facile comme question... J'ai un peu du mal à me projeter mais pas par rapport aux femmes. J'ai du mal à me projeter parce que je ne sais pas ce que je veux. Donc évidemment comme ça reste flou, c'est dur de s'imaginer. Y'a des choses que je pensais vouloir mais déjà je me rends compte que c'est différent par rapport à ce que je pensais. Et aussi, est-ce que je veux faire un truc parce que j'ai vraiment envie ou parce que j'en ai beaucoup parlé avec telle ou telle personne qui veut faire ça.

En ce qui concerne le travail des femmes, que vous soyez un homme ou une femme, dans quelle mesure pensez-vous que, en effet, le groupe influence la projection ? Et dès lors, dans quelle mesure il y aurait en effet des trajectoires plus ou moins réservées aux femmes ?

Je pense pas. Moi c'est pas quelque chose auquel je pense. Et comme tu dis, on est influencée par son groupe donc ça m'influence énormément. J'ai pas du tout le poids de me dire que c'est impossible, je ne suis pas angoissée.

Vous qui êtes homme ou femme,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ce constat selon lequel l'objectif plus ou moins apprécié va indéniablement influencer la manière de se projeter ?

Oui je suis d'accord.

Dans quelle mesure votre futur professionnel vous attire ? Êtes-vous plus ou moins confiant ? Dès lors, dans quelle mesure vous êtes d'accord de dire que la perspective professionnelle future influence votre projection ?

Je ne suis pas 100% confiance non, surtout que je ne sais pas exactement ce que je veux et que je me pose beaucoup de questions.

Alors,

Dans quelle mesure pensez-vous que en effet, l'avenir professionnel des femmes est tel que certaines mobiliseront un mécanisme de défense ?

Je pense que de manière inconsciente les femmes l'utilisent, moi aussi je me rends compte maintenant. Notamment dire que ça arrive aux autres, le 2^{ème} élément que vous avez mis en

évidence. Et tant qu'on est pas confronté, c'est dur de comprendre et de réaliser. J'ai du mal à identifier la situation pour les femmes parce que je ne sais pas très bien d'où vient le problème. Et du coup, je pense que comme des femmes savent pas non plus, elles sous-estimer ou mettent de côté pour pas y penser et finalement c'est une manière de se défendre.

Dans quelle mesure vous vous reconnaissez dans ces mécanismes de défense ? Auriez-vous déjà, de manière consciente ou inconsciente, mobiliser l'un ou l'autre lors de vos réflexions quant à votre avenir professionnel ?

Oui je m'y reconnais, j'en ai déjà mobilisé c'est certain.

Dans quelle mesure pensez-vous êtes un (futur) travailleur proactif ? Quelqu'un qui planifie (atteindre des objectifs précis), quelqu'un qui anticipe (traiter l'information et anticiper), les deux ?

C'est difficile à dire. J'ai tellement peur de pas bien faire que oui je planifie et j'anticipe, c'est une manière de me rassurer aussi. J'adopte un comportement proactif oui et je me projette sans trop de peur donc oui.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'être proactif, compte tenu de tout ce que nous avons vu précédemment, est plus accessible pour les hommes ? Ou alors au contraire, pour les femmes ? Ou encore, qu'il n'y a pas de différence entre hommes et femmes ?

Je pense que dans toutes les carrières, les hommes aspirent aux mêmes objectifs que les femmes, je pense que oui à titre personnel les hommes et les femmes anticipent et planifient de la même manière pour atteindre leurs objectifs. Après je pense que les femmes vont être plus enclines à planifier et anticiper parce qu'elles ont tous ces objectifs à surmonter, avec toute la charge de travail plus grande ; la charge mentale,... et on en revient aussi à ce que je disais pas propos de la confiance en soi. Finalement planifier et anticiper c'est une manière d'avoir de la confiance en moi. Donc c'est un comportement plus féminin à ce niveau-là.

Dans quelle mesure pensez-vous que hommes et femmes sont responsables de leur destin professionnel et que dès lors, si se projeter et être proactif est un problème, eux seuls sont responsables ? Ou au contraire, la proactivité dépend tellement de l'environnement que c'est un travail collectif ? Je pense que ça serait réducteur de dire « je fais ça parce que je suis un homme », y'a les caractères, les histoires aussi. Ce n'est pas juste notre féminité et masculinité qui nous définissent et l'aspect psychologique. Y'a aussi l'éducation à prendre en compte, certains sont plus éduqués et on leur a transmis une certaine confiance. Donc oui t'es responsable de tes actions mais si toute ta vie on t'a dit que tu étais comme ci ou comme ça, est-ce que c'est vraiment ta faute de prendre ou pas des initiatives ? Je ne pense pas que ce soit tout noir ou tout blanc. Est-ce que tu peux blâmer des gens qui ne le font pas, non ?

5. Celles-qui surmontent le plafond de verre

Dans quelle mesure vous vous projetez au-delà du plafond de verre ? Pensez-vous avoir les critères pour surmonter cet obstacle ?

Oui, je me vois dans des postes de dirigeantes. C'est pas une gène en soit, pas ce à quoi j'aspire le plus mais oui je peux tout à fait m'imaginer. Après, intervient aussi le fait de se dire que ce qui est arrivé aux autres femmes ne me concerne pas : maintenant je me dis que non ça peut arriver à tout le monde. Je me demande si ça sera si simple que ça.

6. Conclusion

Avant notre rencontre, aviez-vous déjà considéré les perspectives de carrières féminines (de manière générale) ? Si oui, de quelle manière ?

De manière très générale oui mais pas aussi précisément.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord, à titre tout à fait personnel, avec les obstacles aux carrières féminine que nous avons mis en évidence précédemment et, de manière générale, la différence entre hommes et femmes sur ce point ?

Je suis tout à fait d'accord avec tout ce que nous avons dit.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces difficultés ? Pensez-vous que oui, elles en ont conscience ? Pensez-vous que non, ce sont plutôt les débats actuels sur les inégalités hommes-femmes qui éveillent les esprits ?

Je pense qu'elles sont consciente des problèmes d'inégalités mais pas des différentes inégalités, donc pas consciente en détails et d'ailleurs je pense que c'est dommage parce que ça permettrait d'identifier chaque problème et les gérer un par un. Si elles étaient consciente de tous ces éléments, ça serait plus facile de les aborder et surtout d'apprendre à les identifier dans la vie de tous les jours.

Dans l'optique où les femmes ont conscience de ce qui les attendent, que ce soit du fait de leur éducation ou parce qu'elles l'ont appris par elles-mêmes, pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Pensez-vous que c'est une influence qui les pousse à agir, à se soulever, à se battre ? Ou au contraire, pensez-vous que l'enjeu est tel qu'il peut finir décourageant ?

Je pense qu'en début de carrière non. J'ai pas l'impression que c'est quelque chose qui nous interpelle. Quand on voudra des enfants oui la question se posera clairement.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ce phénomène ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ?

Ça peut être décourageant car y'a encore beaucoup de progrès à faire. Mais je trouve aussi que y'a de plus en plus de femmes qui arrivent à des postes de dirigeants. Y'a de plus en plus d'exemples de CEO et de femmes qui ont justement cassées ce plafond de verre et qui y arrivent. Ça donne des exemples, de l'espoir. Mais finalement par rapport à l'échantillon ici, je ne pense pas qu'elles soient découragées. Les hommes n'en ont pas conscience. Peut-être des petits éléments par-ci par-là mais c'est tout.

A plusieurs reprises, nous avons fait référence au passé, à l'histoire, et souvent, les revendications actuelles ne sont pas nouvelles et ont vu le jour il y a longtemps voire très longtemps. Comment vous positionnez-vous par rapport à ce délai nécessaire pour soulever des inégalités, trouver des solutions ou en discuter de manière générale ?

Ce n'est pas du tout réactif et c'est clair. Mais d'un autre côté, les situations et la connaissance qu'on a des problèmes évoluent vite aussi et bien souvent des projets de loi par exemple voient le jour même s'il y a une grande inertie politique. Et une quand la loi sort effectivement, tout a déjà évolué. Donc au final, je pense que ce sont les entreprises qui doivent agir parce qu'elles sont très réactives. Faut que les mentalités et comportements changent et c'est ça qui prend du temps. On est tellement habitués à certaines organisations sociales et de carrière qu'il faut du temps pour que quelqu'un y arrive et montre que c'est possible. Et aussi dans l'éducation des enfants. Mais oui tout cela prendre beaucoup de temps.

Pour finir, êtes-vous optimiste pour les perspectives de carrières féminines ?

Après notre entretien, un petit peu moins qu'avant car je prends conscience de beaucoup de choses. Après, ce n'est pas quelque chose qui me bloque moi. Donc je reste assez optimiste. A travers le travail on peut y arriver autant qu'un homme. Ce n'est pas juste et c'est dommage de passer par là mais je suis plutôt optimiste.

7.2.2. Candidat 2

1. Introduction

Pouvez-vous brièvement vous présenter ? Votre nom, votre âge et un bref résumé de votre situation universitaire actuelle. Je m'appelle Jean-François, j'ai 23 ans et je suis en dernière année de master en sciences économique à la Louvain School of Management, à l'UCL donc.

Pour déjà avoir une idée, quels sont vos plans professionnels futurs ? Y avez-vous déjà songé ? J'ai tout juste signé à contrat à durée indéterminée chez KPMG, entreprise appartenant au groupe des « Big Four » et donc en audit financier. Je vais commencer en septembre 2019.

2. Pertinence de la question de recherche

Avant de rentrer dans les détails en ce qui concerne ces fameux obstacles, faisons d'abord un point :

D'abord, comment imaginez-vous la vie en entreprise ? Par exemple, imaginez-vous des mondes avec plus d'hommes, plus de femmes ? Des jeunes, des plus âgés ? Comme j'ai déjà signé, je me projette dans ce monde particulier de l'audit financier. Dans ce cas, il y a aura plus d'hommes, je le sais car j'ai des connaissances qui y sont déjà et alors des gens plutôt jeunes. Ce sont des entreprises avec un *turnover* élevé.

Ensuite, est-ce que vous vous projeter dans ce monde particulier ? Si oui, avec une certaine aisance ou plutôt de la réticence ? Êtes-vous curieux de découvrir ce monde ou êtes-vous plus sceptique ? Très facilement oui, je me projette facilement car j'ai des amis qui travaillent là donc j'ai des retours. De plus, j'ai fait un stage en entreprise pendant lequel j'ai déjà eu un aperçu des contraintes liées au travail. Donc oui, je me projette et assez facilement, je suis curieux et impatient.

Enfin, est-ce que vous avez déjà réfléchi à votre futur professionnel en intégrant la dimension féminine ? Plus précisément, imaginez-vous travailler avec des hommes et des femmes ? Je sais que c'est une femme qui m'a recruté chez KPMG et je sais qu'elle va me suivre, suivre mon travail donc je vais travailler avec elle. Après je sais que je vais travailler avec des équipes d'hommes.

3. Les obstacles

Avant cela, est-ce que vous savez à quels obstacles nous faisons référence ici ? Si oui, pouvez-vous les citer et éventuellement les expliquer ? Je pense d'abord à la grossesse des femmes mais aussi le fait que les entreprises sont formées sur des systèmes construits par des hommes qui avant avaient clairement du pouvoir, et donc sortir de ces normes c'est difficile. Nous on est éduqués, développés pour aller vers une égalité mais le monde du travail c'est plusieurs générations qui ne sont pas tous sur la même longueur d'onde. Je pense aussi à un manque de considération des femmes de manière globale. Et aussi ça me fait penser aux standards d'aujourd'hui, est-ce qu'on peut être dirigés par une femme.

Avant toutes choses, avez-vous des questions quant à ces 4 éléments qui constituent ainsi le plafond de verre ? Non, c'est très clair.

Connaissiez-vous ce concept de plafond de verre avant notre entretien ? Aviez-vous déjà entendu parler de tous ces éléments ? Lesquels ? Je ne connaissais pas le concept de plafond de verre mais maintenant je peux facilement m'imaginer toutes ces barrières, oui.

Les aviez-vous déjà considérés dans votre réflexion personnelle quant à votre avenir ? Je pense les avoir considérés malgré moi, typiquement le 4^{ème} élément qui fait référence aux réseaux, je l'ai expérimenté moi-même. J'ai été engagé chez KPMG parce que j'ai un ami d'un ami qui y travaille et en se rencontrant par hasard (enfin via notre ami commun), en accrochant un peu, on a fini par garder contact et j'ai pu facilement et rapidement rentrer chez KPMG et obtenir mon CDI.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer ces éléments comme des « obstacles » aux carrières féminines ? Oui je trouve que ces éléments sont détaillés suffisamment précisément pour qu'on comprenne en quoi ce sont des obstacles.

Est-ce qu'un élément attire plus votre attention qu'un autre ? Pourquoi ? Je pense les réseaux, oui, comme je l'ai expliqué plus haut j'ai expérimenté cet élément.

Nous vous exposons de manière très théorique les conséquences du plafond de verre pour les femmes avant celui-ci. A titre personnel,

Dans quelle mesure vous êtes d'accord avec ces éléments ? Oui ce sont clairement des obstacles, c'est tout à fait réel et vécus par pleins de femmes. La fille de ma belle-mère a rencontré un chasseur de tête et elle nous a expliqué tous les éléments qui allaient à son encontre en tant que femme, comme le fait d'avoir un enfant et c'est assez affolant.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces éléments ? Pensez-vous que c'est une réalité ou que cela est purement théorique ? Je pense que les femmes ont conscience mais qu'on soit homme ou femme, on ne peut pas trop comprendre la réalité des problèmes du monde de l'entreprise avant de découvrir le terrain. Je pense que les femmes en ont conscience mais pas complètement.

Seriez-vous d'accord de dire que les femmes peuvent finalement être découragées par tous ces obstacles ainsi réunis sous le concept de plafond de verre ? Oui bien sûr, surtout si elles ont conscience de ce qui les attendent lorsqu'elles travailleront, elles doivent déjà y penser bien avant.

A quel point pensez-vous que cela les influence dans leur réflexion quant à leur carrière professionnelle ? Forcément elles sont influencées, qu'elles connaissent le problème par elles-mêmes ou bien qu'elles entendent des témoignages et des histoires, elles vont forcément prendre en compte tout ça en pensant à leurs carrières.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes peuvent même renoncer à une carrière en grande entreprise à cause de ces éléments ? Quelle proportion ? Une majorité de femmes ? Peu de femmes ? Je pense que peu de femmes renoncent complètement à 100%, je pense plutôt que certaines vont essayer puis renoncer et certaines renoncent totalement. Finalement ça dépend un peu si elles ont consciences, comment, etc.

En ce qui vous concerne personnellement, est-ce que vous vous reconnaissez d'une manière ou d'une autre à travers ces éléments ? Je ne pense pas, ce n'est pas évident en tous cas, peut-être les réseaux dont on parlait mais c'est tout.

Dans quelle mesure avez-vous déjà entendu parler de ce concept de métier genré ? Si oui, dans quel contexte ? Je savais qu'il y avait des métiers réservés aux hommes/femmes. Ça ne me choque pas car comme vous l'avait dit avant, ça existe depuis très longtemps et on a été éduqués à travers ça. Est-ce que je trouve ça normal ? Oui. Est-ce que c'est bien pour l'égalité homme-femme ? Absolument pas. Tout le monde devrait faire ce qu'il lui plaît c'est certain.

En tant qu'homme/femme, est-ce que vous considérez en effet qu'il y a des métiers d'hommes/de femmes ? Oui parce que malheureusement, ça fait partie des normes et personne ne nous éduque dans un sens contraire. Quand j'appelle un plombier, je m'attends à un homme et pas une femme.

Avez-vous dans votre entourage plus ou moins proche des hommes ou femmes qui en effet exercent un « métier d'homme » ou « métier de femme » ? La première idée qui me vient c'est que ma mère soit professeur à l'école pour les jeunes enfants et par exemple ça pour moi c'est un métier genré oui.

Est-ce que vous vous sentez concernés par cette tendance selon laquelle vous vous orientez vers une profession où les hommes ou femmes sont majoritaires ? Oui clairement en audit financier on sera beaucoup d'hommes, on sera majoritaires.

Dans quelle mesure sentez-vous que votre réflexion est influencée d'une manière ou d'une autre par ce phénomène de métiers genrés ? Non je ne suis pas influencé par les genres mais pas mes études et ma formation.

Avez-vous un exemple de métier qui, selon vous, est un métier genré ? Par exemple plombier pour les hommes, comme je l'ai dit plus haut et pour les femmes, je pense à décorateur d'intérieur.

Pourriez-vous nous donner un exemple de métier que vous n'oseriez pas faire car c'est « un métier d'homme » ou « un métier de femme » ? Et pour quelles raisons ? Je n'ai pas d'idées d'exemple là maintenant.

Finalement, comprenez-vous dans quelle mesure cela peut incarner un réel obstacle pour une femme ? Oui c'est évidemment un obstacle pour toutes les raisons qu'on a pu évoquer plus haut.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces 2 manifestations plus implicites du genre ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela reste très théorique et rare en pratique ? Ou au contraire, pensez-vous que c'est une réalité ? La docilité est une vraie réalité, c'est certain. Pour les métiers d'hommes, je pense que c'est quelque chose qui était une réalité avant, il y a quelques temps et qu'on est d'ailleurs sur la bonne voie pour changer les choses.

Dans quelle mesure avez-vous remarqué ces phénomènes pendant vos études ? Ou dans un autre contexte ? Pouvez-vous illustrer vos propos ? Non pas vraiment sauf peut-être pour les travaux de groupe où la fille du groupe organise, coordonne tout et délègue le travail.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ces deux aspects et de manière plus générale, du phénomène des métiers genrés ? Non parce que sinon il n'y aurait pas autant d'obstacles pour les femmes dans leurs parcours.

Comprenez-vous pourquoi ces 2 éléments sont considérés comme des obstacles aux carrières féminines ? Bien évidemment, comme on l'a dit précédemment, les femmes sont bloquées à droite à gauche, ce n'est objectivement pas évident.

En tant qu'homme, seriez-vous d'accord de réfléchir à un moyen pour la norme de docilité ne soit plus un obstacle aux femmes qui, de fait, portent l'enfant et seront forcément moins disponibles à un certain moment de leur carrière ? Ou au contraire, estimez-vous que les choses soient ainsi et inchangeables ? Oui c'est faisable, c'est ancré dans les mœurs, c'est difficile. Je serai prêt à le faire, je ne sais pas si j'aurai le temps de le faire. Mais pour moi cela peut être comparé au problème du racisme : ça s'améliore mais il y en aura toujours.

Pourrions-nous dire que les hommes ont un statut différent et finalement plus avantageux que les femmes du fait d'une plus grande disponibilité ? Non le mot « avantageux » est pas juste parce ce n'est pas facile tous les jours pour les hommes non plus. C'est plutôt un statut différent.

Éprouvez-vous un sentiment de soulagement d'être un homme en considérant par exemple que ce sont des soucis en moins car vous n'êtes finalement pas concerné par ce problème de disponibilité ? C'est une bonne question que je ne me suis jamais posée. Très honnêtement je suis soulagé par rapport aux obstacles de la carrière oui.

Maintenant que vous avez pris connaissance du travail des femmes à travers l'histoire et que nous avons mis en évidence les grandes tendances,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer que le poids histoire et de la tradition joue un rôle sur le travail des femmes aujourd'hui ? Elles en ont conscience c'est certain oui,

même toute la famille autour d'elle, moi je demande à ma maman quand est-ce qu'on mange et pas à mon père. Et oui cela impacte leur quotidien professionnel, leur carrière oui. Et c'est lourd dans le sens qu'elles ne doivent pas s'en détacher facilement. Maintenant je n'en sais rien par rapport au sentiment qu'une femme peut ressentir quand elle a un enfant, est-ce qu'après l'enfant elle repense le chemin qu'elle avait tracé, surtout que sa disponibilité va être impactée.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible qu'une femme choisisse délibérément de renoncer à une longue et grande carrière parce qu'elle est une femme et qu'il est attendu d'elle un certain rôle ? Oui, après pour moi ça dépend aussi de l'environnement et de l'éducation de la femme en question. Dans votre échantillon, je ne pense pas qu'elles renoncent parce qu'il est normal quelque part que les étudiantes entament une carrière après leurs études.

Connaissez-vous des femmes, de près ou de loin, qui effectivement sont en temps partiels ? Si oui, savez-vous si c'est par choix ou par contrainte ? Est-ce qu'elles ont un conjoint qui lui est en temps plein ? Alors oui je connais une femme qui est à temps partiel, chez Deloitte à Liège. C'est ma tante et c'est surtout par choix car avec les trajets Namur-Liège, avec les enfants qui quittent le nid, et son déménagement elle avait une envie de prendre le temps pour sa famille. Son compagnon est à temps plein par contre. Mais c'est bien un choix, un accord de couple.

Avant de continuer,

Est-ce que notre explication est assez claire pour vous ? Oui, pas de soucis.

Dans quelle mesure vous reconnaissez ce phénomène de projections sociales dans vos études ? Oui typiquement je vais commencer à travailler dans un Big Four, chez KPMG, comme plusieurs personnes de mon entourage donc oui.

A titre personnel, suite à cette explication des projections au sens social, quand nous parlons de groupe et d'intérêts communs (typiquement des amis d'un même auditoire, faisant alors les mêmes études), vous identifiez-vous à un groupe ? Pensez-vous à un groupe en particulier ? Pourriez-vous nous décrire ce groupe en quelques mots ? J'ai un groupe de 4 personnes, dont moi, avec qui nous restons beaucoup dans l'auditoire, avec qui on s'aide. Un d'entre eux va même travailler avec moi chez KPMG donc c'est clairement un membre de groupe qui se projette comme moi, avec moi, au même endroit que moi.

Avez-vous un exemple, d'un point de vue professionnel, de projection influencée par le groupe ? Pourriez-vous me le décrire en quelques mots ? L'exemple de KPMG que je viens d'expliquer oui.

En ce qui concerne le travail des femmes, que vous soyez un homme ou une femme, dans quelle mesure pensez-vous que, en effet, le groupe influence la projection ? Et dès lors, dans quelle mesure il y aurait en effet des trajectoires plus ou moins réservées aux femmes ? Oui comme je l'ai montré plus haut. Après pour les femmes et les trajectoires de femmes, peut-être avec les métiers genrés dont nous avons parlé avant mais je ne suis pas certain.

Vous qui êtes homme ou femme,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ce constat selon lequel l'objectif plus ou moins apprécié va indéniablement influencer la manière de se projeter ? C'est assez clair oui, clairement je me projette assez facilement parce que je sais à quoi m'attendre.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec cette transposition aux carrières féminines ? Auriez-vous des exemples ? Avez-vous des remarques par rapport à cela ? Oui avec les obstacles que les femmes risquent de rencontrer, je ne serai pas étonné qu'elles aient du mal à se projette ou du moins que ce ne soit pas très agréable.

Alors,

Dans quelle mesure pensez-vous que en effet, l'avenir professionnel des femmes est tel que certaines mobiliseront un mécanisme de défense ? Oui je pense mais pas toute, pas systématiquement.

Quelle est votre position par rapport à ces projections comme mécanismes de défense ? Êtes-vous d'accord ? Pas d'accord ? Pourquoi ? Je suis d'accord mais je ne sais pas trop si c'est une réalité pour toutes les femmes.

Dans quelle mesure considérez-vous que cela ne concerne que les femmes, que les hommes, les deux ? Vous sentez-vous concerné ? Auriez-vous déjà mobilisé ce genre de mécanisme ? Je ne pense pas que cela concerne que les hommes ou que les femmes. Là on parle des carrières des femmes donc oui, ça concerne les femmes mais je ne serai pas étonné que des hommes les utilisent vu qu'ils ont aussi des stress par rapport à leurs plans professionnels. J'ai peut-être déjà utilisé un mécanisme mais je ne m'en suis pas rendu compte alors.

Dans quelle mesure pensez-vous êtes un (futur) travailleur proactif ? Quelqu'un qui planifie (atteindre des objectifs précis), quelqu'un qui anticipe (traiter l'information et anticiper), les deux ? Je pense être proactif car j'aime bien cerner ce qui m'attend. Après j'ai aussi des épisodes de procrastination où je ne suis pas du tout proactif comme le mémoire.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'être proactif, compte tenu de tout ce que nous avons vu précédemment, est plus accessible pour les hommes ? Ou alors au contraire, pour les femmes ? Ou encore, qu'il n'y a pas de différence entre hommes et femmes ? Je pense qu'une femme est de base plus proactive qu'un homme. Et donc je pense que certaine femme typiquement anticipent et pourraient finir par renoncer à une carrière parce qu'elles savent ce qui attend. Je pense, je ne sais pas trop mais peut-être. Mais un homme est moins proactif quoi qu'il arrive, c'est certain.

Dans quelle mesure pensez-vous que hommes et femmes sont responsables de leur destin professionnel et que dès lors, si se projeter et être proactif est un problème, eux seuls sont responsables ? Ou au contraire, la proactivité dépend tellement de l'environnement que c'est un travail collectif ? Je pense que c'est un travail collectif, il n'y a pas trop de doutes là-dessus.

5. *Celles-qui surmontent le plafond de verre*

Comment vous positionnez-vous par rapport à ces critères ? Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces critères ? Pensez-vous qu'il y a d'autres critères ? Je suis d'accord et je pense que c'est dur pour les femmes. Mais qu'en plus de tout cela, il est important de faire les bonnes études.

Est-ce qu'il y a des critères qui vous interpellent ? Posent problème ? Il n'y a pas de problème pour moi.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible de surmonter ce plafond de verre ? Oui mais c'est très dur je pense.

6. *Conclusion*

Avant notre rencontre, aviez-vous déjà considéré les perspectives de carrières féminines (de manière générale) ? Si oui, de quelle manière ? Oui mais pas autant, pas avec autant de détails.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord, à titre tout à fait personnel, avec les obstacles aux carrières féminine que nous avons mis en évidence précédemment et, de manière générale, la différence entre hommes et femmes sur ce point ? Je suis tout à fait d'accord et quand on y pense, c'est aussi une question de logique.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces difficultés ? Pensez-vous que oui, elles en ont conscience ? Pensez-vous que non, ce sont plutôt les débats actuels sur les inégalités hommes-femmes qui éveillent les esprits ? Personne n'a réellement conscience de ces obstacles et de ces difficultés.

Dans l'optique où les femmes ont conscience de ce qui les attendent, que ce soit du fait de leur éducation ou parce qu'elles l'ont appris par elles-mêmes, pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Pensez-vous que c'est une influence qui les pousse à agir, à se soulever, à se battre ? Ou au contraire, pensez-vous que l'enjeu est tel qu'il peut finir décourageant ? Elles ont consciences et certaines vont agir, être à 100% dessus. Mais d'autres vont tout évaluer et tout doucement abandonner en se rendant compte du problème global qui peut sembler énorme.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ce phénomène ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Les hommes ont conscience sans pour autant intégrer cela à leur carrière. C'est peut-être plus tard, quand ils ont avancé dans leurs carrières, qu'ils commencent à se poser des questions.

A plusieurs reprises, nous avons fait référence au passé, à l'histoire, et souvent, les revendications actuelles ne sont pas nouvelles et ont vu le jour il y a longtemps voire très longtemps. Comment vous positionnez-vous par rapport à ce délai nécessaire pour soulever des inégalités, trouver des solutions ou en discuter de manière générale ? C'est une question de temps oui mais aussi d'éducation. Les inégalités doivent d'abord être comprises, il faut les apprendre.

Pour finir, êtes-vous optimiste pour les perspectives de carrières féminines ? Optimiste non mais on est sur la bonne voie.

7.2.3. Candidat 3

1. Introduction

Pouvez-vous brièvement vous présenter ? Votre nom, votre âge et un bref résumé de votre situation universitaire actuelle. Je m'appelle Louise, j'ai 24 ans et je suis en dernière année de master en sciences économiques et de gestion.

Pour déjà avoir une idée, quels sont vos plans professionnels futurs ? Y avez-vous déjà songé ? Alors moi j'ai déjà signé un CDI pour être *business manager* et pour commencer en octobre 2019, dans une petite entreprise à Bruxelles. Ça consiste en la gestion d'équipe et du portefeuille clients, ainsi que du recrutement.

2. Pertinence de la question de recherche

Avant de rentrer dans les détails en ce qui concerne ces fameux obstacles, faisons d'abord un point :

D'abord, comment imaginez-vous la vie en entreprise ? Par exemple, imaginez-vous des mondes avec plus d'hommes, plus de femmes ? Des jeunes, des plus âgés ? Pour être honnête, je pense que le secteur dans lequel je vais commencer est essentiellement masculin par le fait que ce sont des ingénieurs civils et industriels (les consultants ainsi que les équipes que je vais encadrer). Je pense aussi que les secteurs sont propices à la présence des hommes : l'automobile et l'aérospatial. Donc je pense que à un monde avec plus d'hommes en effet.

Ensuite, est-ce que vous vous projetez dans ce monde particulier ? Si oui, avec une certaine aisance ou plutôt de la réticence ? Êtes-vous curieux de découvrir ce monde ou êtes-vous plus sceptique ? Je pense qu'au départ je n'aurai pas de problème parce que je commence au même titre que les autres, ça sera facile dans un premier temps. Mais plus tard j'aurai un peu peur, je sais que ça sera difficile, notamment si je veux avoir des enfants.

Enfin, est-ce que vous avez déjà réfléchi à votre futur professionnel en intégrant la dimension féminine ? Plus précisément, imaginez-vous travailler avec des hommes et des femmes ? Oui tout à fait j'y pense et du coup, dans mon cas, je travaillerai avec des hommes.

3. Les obstacles

Avant cela, est-ce que vous savez à quels obstacles nous faisons référence ici ? Si oui, pouvez-vous les citer et éventuellement les expliquer ? Je pense à la facilité à gravir les échelons, la facilité à réintégrer son poste après une grossesse, la grosse bien sûr comme frein, la promotion plus difficile pour les femmes (dans une situation homme-femme égale). C'est tout ce qui me vient là.

Avant toutes choses, avez-vous des questions quant à ces 4 éléments qui constituent ainsi le plafond de verre ? C'est très clair, ça va.

Connaissiez-vous ce concept de plafond de verre avant notre entretien ? Aviez-vous déjà entendu parler de tous ces éléments ? Lesquels ? Pas spécialement du plafond de verre mais plutôt des caractéristiques qui le composent.

Les aviez-vous déjà considérés dans votre réflexion personnelle quant à votre avenir ? Oui je sais que ça peut être plus difficile pour une femme, oui les réseaux mais aussi la relation homme-femme par exemple manger juste avec un homme ça peut être mal interprété, il y a une ambiguïté. Aussi, à propos des promotions pour les femmes, ce n'est pas facile car cela peut rapidement être compris comme une « promotion-canapé », surtout quand elle est promue trop vite. J'ai aussi suivi un séminaire où on parlait des critères qui ressortent pour que les femmes soient prises au sérieux dans un rôle de manager. Il y a des choses étonnantes comme avoir les sourcilles marqués ou encore être maquillé. Cela la rend capable d'être manager.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer ces éléments comme des « obstacles » aux carrières féminines ? Je pense qu'inconsciemment, ce sont des obstacles. Ça reste très inconscient mais oui ce sont des obstacles. On ne s'en rend pas forcément compte mais c'est bien là.

Est-ce qu'un élément attire plus votre attention qu'un autre ? Pourquoi ? Les réseaux. Dans le même séminaire, on disait aussi que les femmes se tiraient souvent dans les pattes plutôt que s'entraider. Au contraire, les hommes s'entraident et créés ainsi des réseaux. Les femmes se freinent au lieu de créer des réseaux, qui pourraient les aider plutôt que les freiner.

Nous vous exposons de manière très théorique les conséquences du plafond de verre pour les femmes avant celui-ci. A titre personnel,

Dans quelle mesure vous êtes d'accord avec ces éléments ? Je pense que oui, globalement le plafond de verre est présent.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces éléments ? Pensez-vous que c'est une réalité ou que cela est purement théorique ? Les femmes de notre génération en sont conscientes tandis que les femmes des générations étaient conscientes mais plus *a posteriori*. Mais c'est clairement une réalité aujourd'hui.

Seriez-vous d'accord de dire que les femmes peuvent finalement être découragées par tous ces obstacles ainsi réunis sous le concept de plafond de verre ? Je ne sais pas si elles seront découragées mais elles pourront prendre en compte ces facteurs et se dire qu'il faut faire attention.

A quel point pensez-vous que cela les influence dans leur réflexion quant à leurs carrières professionnelles ? Ça je ne suis pas certaine que le plafond de verre ait un impact dans la réflexion, enfin moi je ne me suis pas dit « je ne vais pas là parce qu'il y a un plafond de verre épais ».

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes peuvent même renoncer à une carrière en grande entreprise à cause de ces éléments ? Quelle proportion ? Une majorité de femmes ?

Peu de femmes ? Moi je pense très peu, renoncer c'est très radical et justement comme on est consciente on peut développer des outils qui nous permettent de pas devoir renoncer.

En ce qui vous concerne personnellement, est-ce que vous vous reconnaissez d'une manière ou d'une autre à travers ces éléments ? Non pas forcément, enfin je comprends tout à fait mais moi je ne vais pas subir ces obstacles, changer d'endroit par exemple, non je vais travailler et faire face au problème.

Dans quelle mesure avez-vous déjà entendu parler de ce concept de métier genré ? Si oui, dans quel contexte ? Oui effectivement c'est très clair qu'il y a des métiers où il y a plus de femmes ou plus d'hommes. Mon frère est en étude en sciences informatiques, il y a une femme sur les 30 étudiants.

En tant qu'homme/femme, est-ce que vous considérez en effet qu'il y a des métiers d'hommes/de femmes ? Oui mais seulement pour tout ce qui relève des tâches physiques. Biologiquement et anatomiquement, les femmes ont moins de force que les hommes. Du coup oui, c'est normal pour moi que les hommes soient majoritaires dans des métiers où il faut de la force. Typiquement dans la construction.

Avez-vous dans votre entourage plus ou moins proche des hommes ou femmes qui en effet exercent un « métier d'homme » ou « métier de femme » ? Non, je n'ai pas d'exemples comme ça.

Est-ce que vous vous sentez concernés par cette tendance selon laquelle vous vous orientez vers une profession où les hommes ou femmes sont majoritaires ? Oui, dans mon cas c'est un endroit où il y aura beaucoup d'hommes. Mais je pense que si j'avais choisi un autre métier, les écarts se réduisent dans toutes les filières donc je suis concernée dans une certaine mesure.

Dans quelle mesure sentez-vous que votre réflexion est influencée d'une manière ou d'une autre par ce phénomène de métiers genrés ? Dans mes choix personnels, consciemment, non. Après, inconsciemment ce facteur a pu rentrer en compte dans mes choix scolaires, a priori, mais je ne suis pas certaine.

Avez-vous un exemple de métier qui, selon vous, est un métier genré ? Génie civil pour moi c'est un métier d'homme, c'est lié à l'architecture et à la construction. Mais aussi on dit « un plombier » et pas « une plombière » donc oui, ce sont des métiers genrés pour moi.

Pourriez-vous nous donner un exemple de métier que vous n'oseriez pas faire car c'est « un métier d'homme » ou « un métier de femme » ? Et pour quelles raisons ? Non, suite à mes études là, non il n'y a pas de filières/métiers que je n'aurais pas choisi pour cette histoire de genre. Typiquement même la finance, secteur souvent considéré comme un métier genré, je n'aurais pas eu peur de m'y engager si j'aimais bien ce domaine.

Finalement, comprenez-vous dans quelle mesure cela peut incarner un réel obstacle pour une femme ? Oui absolument. Après je pense que des femmes peuvent aussi renoncer à une filière parce que les choix à faire en tant que femmes sont plus radicaux et difficiles pour les femmes que les hommes.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces 2 manifestations plus implicites du genre ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela reste très théorique et rare en pratique ? Ou au contraire, pensez-vous que c'est une réalité ? Je pense que la norme de docilité, effectivement, est très présente en début de carrière. En tant que femme ambitieuse, je sais que je vais devoir gérer cette disponibilité. Après, j'en suis consciente donc je vais gérer ça à temps et comme il faut. Pareil, je suis d'accord avec le métier d'homme mais en plus je le pense aussi.

Dans quelle mesure avez-vous remarqué ces phénomènes pendant vos études ? Ou dans un autre contexte ? Pouvez-vous illustrer vos propos ? Non, comme j'ai caractère de leader, je prenais le lead et je faisais les tâches que je préfère. Je n'ai pas forcément été vers les parties chiffrées mais c'est juste parce que je n'aime pas ça.

En donnant votre avis personnel strict, pensez-vous que en effet les hommes et femmes soient meilleurs pour réalisés l'une ou l'autre tâche ? Si oui, lesquelles ? Si non, pourquoi ? Oui, je le pense sincèrement. Je sais via mon père qui est dans la police, que pour les examens physiques d'entrée, ils sont diminués le temps de traction et augmenté celui de la force abdominale, parce que les hommes sont meilleurs dans le premier et les femmes meilleures dans le deuxième. Ça illustre bien que oui, hommes et femmes sont meilleurs pour telle ou telle chose. Et bien sûr, mon exemple précédent de la construction, oui les hommes ont plus de facilité pour tout ce qui relève de la force physique. Pas vraiment une question d'être meilleur mais juste plus de facilité et donc mieux le faire.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ces deux aspects et de manière plus générale, du phénomène des métiers genrés ? Je pense qu'ils ont conscience de la disponibilité demandée mais pas que cela peut être un problème pour une femme qui va, par exemple, porter un enfant/s'occuper d'un bébé. Ils sont conscients qu'ils n'en font pas les frais. Et pour le métier d'homme, oui des hommes disent « moi je suis un homme je ne fais pas ça ».

Comprenez-vous pourquoi ces 2 éléments sont considérés comme des obstacles aux carrières féminines ? Le métier d'homme un peu moins dans le sens que pour moi, la partie chiffrée typiquement en finance, un homme n'est pas du tout meilleur pour faire ça, y'a aucune raison. Tandis que la norme de docilité oui, c'est clairement un obstacle.

Dans quelle mesure, en tant que femme, vous sentirez-vous capable d'affronter ces éléments ? Le métier d'homme je n'ai aucun problème. La norme de docilité oui, je vais la gérer en voulant d'abord aller loin dans ma carrière pour pouvoir ensuite avoir une carrière qui me demandera moins de temps grâce aux performances que j'aurai acquis plus précédemment. Dans ce cas, je pourrais envisager d'être maman.

Pensez-vous que les habitudes sont trop ancrées et que les mentalités ne peuvent changer ? Moi je pense que cela peut changer mais ce sont des choses inconscientes, ancrées et donc très difficile à changer. Mais je pense qu'aujourd'hui il y a une grande conscientisation, les entreprises se bougent aussi, donc ça change mais que ça prend du temps.

Dans quelle mesure la connaissance de ces 2 éléments influence votre réflexion quant à votre future carrière ? Oui, à travers ma gestion de la norme de docilité que je viens d'expliquer.

Maintenant que vous avez pris connaissance du travail des femmes à travers l'histoire et que nous avons mis en évidence les grandes tendances,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer que le poids histoire et de la tradition joue un rôle sur le travail des femmes aujourd'hui ? Oui et je pense aussi que la religion a un poids énorme. Elle a renforcé ce rôle traditionnel, cette différence homme-femme sur ce point.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes sont conscientes de ce poids de l'histoire et d'un certain rôle qui serait attendu d'elles ? Je pense qu'effectivement, les femmes plus éduquées savent que c'est quelque chose qui relève des traditions, des normes, des habitudes de la société et de notre histoire, qui vient de notre passé. Mais je pense que les femmes qui ont moins accès à l'éducation en ont moins conscience.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible pour une femme de faire abstraction de cette pression ? Non ce n'est pas possible, c'est trop ancré. Dans les catalogues de jouets, les camions sont bleus, les poupées sont roses. C'est notre manière de faire.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible qu'une femme choisisse délibérément de renoncer à une longue et grande carrière parce qu'elle est une femme et qu'il est attendu d'elle un certain rôle ? Oui ça peut aller jusqu'à là, il y a des femmes qui peuvent se dire « oui bon de toutes façons je n'avais pas trop envie de faire carrière ». Mais voilà, celles qui le veulent le peuvent, moi personnellement je n'ai pas fait 5 ans d'études pour rien !

En tant que femme, aviez-vous connaissance de ces difficultés ? De ce poids de l'histoire ? Dans quelle mesure cela influence votre réflexion dans votre choix de carrière ? Est-ce que cela vous empêche de vous projeter ? Est-ce que vous seriez prête, pour répondre à ce rôle traditionnel, à renoncer à une carrière ? Moi j'avais conscience que l'histoire jouait un rôle. Je ne savais pas que les femmes avaient toujours travaillé mais j'en avais conscience. Mais non cela n'influence pas mes choix, ça ne m'empêche pas de me projeter. S'il y a bien quelque chose auquel je ne renoncerais pas, c'est ma carrière. Je ne vais pas arrêter de travailler pour avoir des enfants, non.

Connaissez-vous des femmes, de près ou de loin, qui effectivement sont en temps partiels ? Si oui, savez-vous si c'est par choix ou par contrainte ? Est-ce qu'elles ont un conjoint qui lui est en temps plein ? Ma maman oui, elle était en temps partiel quand elle a eu moi puis mon petit frère. Pendant 10 ans elle était en temps partiel puis plus tard elle a repris. Pendant ce temps mon père était en temps pleins, mais c'était clairement un choix de couple donc rien ne me choque.

4. Projection et proactivité

Avant de continuer,

Est-ce que notre explication est assez claire pour vous ? Oui, pas de problème.

Dans quelle mesure vous reconnaissez ce phénomène de projections sociales dans vos études ? Je n'ai pas trop l'impression mais je n'ai pas de groupe très proche dans mes études,

donc j'en ai moins parlé aussi, ou du moins ce ne sont pas des personnes assez proches pour que cela m'influence autant.

A titre personnel, suite à cette explication des projections au sens social, quand nous parlons de groupe et d'intérêts communs (typiquement des amis d'un même auditoire, faisant alors les mêmes études), vous identifiez-vous à un groupe ? Pensez-vous à un groupe en particulier ? Pourriez-vous nous décrire ce groupe en quelques mots ? Pas trop dans mes études mais dans ma vie oui, ma famille. Ma tante, ma grand-mère, ma maman, ce sont des femmes qui ont concilié tout, donc ça me motive.

Avez-vous un exemple, d'un point de vu professionnel, de projection influencée par le groupe ? Pourriez-vous me le décrire en quelques mots ? Je pense typiquement aux étudiants de mon auditoire, dans la filière que je suis, oui on se tient au courant de nos entretiens d'embauche et d'où nous allons travailler. Je ne suis pas spécialement influencée comme je l'ai expliqué plus tôt mais je reconnais que les choix professionnels là donc orientés disons pas la mentalité du groupe d'étudiants.

En ce qui concerne le travail des femmes, que vous soyez un homme ou une femme, dans quelle mesure pensez-vous que, en effet, le groupe influence la projection ? Et dès lors, dans quelle mesure il y aurait en effet des trajectoires plus ou moins réservées aux femmes ? Je pense que nous sommes dans une génération qui se bougent, on est plus indépendant, on cherche des carrières qui nous intéressent sans penser à une voie de femme ou une voie d'homme. Je pense que les étudiants sont poussés mais pas par genre.

Vous qui êtes homme ou femme,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ce constat selon lequel l'objectif plus ou moins apprécié va indéniablement influencer la manière de se projeter ? Oui je suis d'accord.

Dans quelle mesure votre futur professionnel vous attire ? Êtes-vous plus ou moins confiant ? Dès lors, dans quelle mesure vous êtes d'accord de dire que la perspective professionnelle future influence votre projection ? C'est certain que j'ai envie de commencer à travailler donc je suis attirée par ça. Après, confiante est un grand mot. Je suis confiante de mon choix de carrière donc par rapport à ça je me projette bien. Évidemment, je suis contente donc je me projette plus facilement du coup.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec cette transposition aux carrières féminines ? Auriez-vous des exemples ? Avez-vous des remarques par rapport à cela ? Je pense que les femmes qui se laissent avoir par une projection négative, ce sont celles qui n'ont pas forcément envie de bouger. Donc oui cela peut concerner les carrières des femmes mais pas toutes les femmes.

Alors,

Dans quelle mesure pensez-vous que en effet, l'avenir professionnel des femmes est tel que certaines mobiliseront un mécanisme de défense ? Oui, c'est tout à fait possible.

Quelle est votre position par rapport à ces projections comme mécanismes de défense ? Êtes-vous d'accord ? Pas d'accord ? Pourquoi ? Utiliser, non. Jamais et je n'ai jamais été confronté à une situation qui justifierait l'utilisation d'une défense. La 3^{ème} défense est fortement utilisée je pense, « c'est mon choix, je voulais un enfant, je savais les conséquences ». La 2^{ème} oui mais la 1^{ère} moins.

Dans quelle mesure vous vous reconnaissez dans ces mécanismes de défense ? Auriez-vous déjà, de manière consciente ou inconsciente, mobiliser l'un ou l'autre lors de vos réflexions quant à votre avenir professionnel ? Non, je ne m'y reconnais pas. Je pense qu'avoir conscience de ces obstacles, cela empêche de devoir passer par ces mécanismes de défense.

Dans quelle mesure pensez-vous êtes un (futur) travailleur proactif ? Quelqu'un qui planifie (atteindre des objectifs précis), quelqu'un qui anticipe (traiter l'information et anticiper), les deux ? Moi je suis extrêmement dans l'anticipation et aussi dans la planification également. Je suis très proactive oui.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'être proactif, compte tenu de tout ce que nous avons vu précédemment, est plus accessible pour les hommes ? Ou alors au contraire, pour les femmes ? Ou encore, qu'il n'y a pas de différence entre hommes et femmes ? Je ne pense pas spécialement qu'il y a une différence entre hommes et femmes, c'est plutôt une question personnelle que de genre.

Dans quelle mesure pensez-vous que hommes et femmes sont responsables de leur destin professionnel et que dès lors, si se projeter et être proactif est un problème, eux seuls sont responsables ? Ou au contraire, la proactivité dépend tellement de l'environnement que c'est un travail collectif ? Je pense que c'est un travail collectif. S'il y a un problème avec une femme dans sa carrière, tout le monde doit le savoir, se bouger et trouver des solutions, ses supérieurs, ses collègues. Donc c'est un travail collectif oui.

5. Celles-qui surmontent le plafond de verre

Comment vous positionnez-vous par rapport à ces critères ? Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces critères ? Pensez-vous qu'il y a d'autres critères ? Je suis d'accord et je les comprends. C'est complet. Un qui pourrait être sexiste mais qui est vrai et qui n'est pas là, c'est savoir être comme un homme. Vraiment, une femme dirigeante doit être capable d'agir comme un homme.

Est-ce qu'il y a des critères qui vous interpellent ? Posent problème ? Le 4^{ème} car je ne suis pas d'accord. Je pense que la féminisation ouvre les portes à des personnes mais par forcément les bonnes, dans les 2 sens bien sûr.

Dans quelle mesure vous vous projeter au-delà du plafond de verre ? Pensez-vous avoir les critères pour surmonter cet obstacle ? Je pense être capable mais je vais devoir trimer pour y arriver.

6. Conclusion

Avant notre rencontre, aviez-vous déjà considéré les perspectives de carrières féminines (de manière générale) ? Si oui, de quelle manière ? Peut-être pas aussi précisément mais oui, j'avais envisagé globalement tout cela.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord, à titre tout à fait personnel, avec les obstacles aux carrières féminine que nous avons mis en évidence précédemment et, de manière générale, la différence entre hommes et femmes sur ce point ? Je suis assez d'accord avec tout ce qui a été exposé, sauf sur la différence homme-femme sur l'anticipation et comment être dirigeante : c'est un travail aussi bien des hommes que des femmes.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces difficultés ? Pensez-vous que oui, elles en ont conscience ? Pensez-vous que non, ce sont plutôt les débats actuels sur les inégalités hommes-femmes qui éveillent les esprits ? Les débats actuels éveillent les esprits, bien sûr, et notre génération en a plus conscience aussi. Ce n'était pas le cas de nos parents mais pour nous, oui.

Dans l'optique où les femmes ont conscience de ce qui les attendent, que ce soit du fait de leur éducation ou parce qu'elles l'ont appris par elles-mêmes, pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Pensez-vous que c'est une influence qui les pousse à agir, à se soulever, à se battre ? Ou au contraire, pensez-vous que l'enjeu est tel qu'il peut finir décourageant ? Dans le passé oui, mais plus aujourd'hui. Je pense que c'est 50-50, on va se battre mais si c'est trop difficile, certaines vont abandonner.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ce phénomène ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Je pense qu'ils en ont conscience aujourd'hui mais je me demande si avec le féminisme plus radical, ça ne les énerve pas trop et que finalement cela renforce une différence. Je ne sais pas trop. Dans leurs décisions ça peut influencer suite à des politiques de parités, de quotas, qui amènent des femmes « pour les quotas » et elles sont donc pas forcément bien accueillies par les hommes.

A plusieurs reprises, nous avons fait référence au passé, à l'histoire, et souvent, les revendications actuelles ne sont pas nouvelles et ont vu le jour il y a longtemps voire très longtemps. Comment vous positionnez-vous par rapport à ce délai nécessaire pour soulever des inégalités, trouver des solutions ou en discuter de manière générale ? C'est ancré depuis longtemps et très fort. Pour moi c'est ça qui est difficile, c'est toute une culture à changer. Ça prend beaucoup de temps, forcément.

Pour finir, êtes-vous optimiste pour les perspectives de carrières féminines ? A court terme non mais plus tard oui. Il va falloir beaucoup de temps pour que tout s'améliore.

7.2.4. Candidat 4

1. Introduction

Pouvez-vous brièvement vous présenter ? Votre nom, votre âge et un bref résumé de votre situation universitaire actuelle. Je m'appelle Antoine, j'ai 23 ans et je termine ma 2^{ème} année de master en sciences économiques et de gestion à l'UCL.

Pour déjà avoir une idée, quels sont vos plans professionnels futurs ? Y avez-vous déjà songé ? Je viens de signer un contrat, un CDI, dans une entreprise de taille moyenne qui vend un logiciel informatique de gestion d'entreprise.

2. Pertinence de la question de recherche

Avant de rentrer dans les détails en ce qui concerne ces fameux obstacles, faisons d'abord un point :

D'abord, comment imaginez-vous la vie en entreprise ? Par exemple, imaginez-vous des mondes avec plus d'hommes, plus de femmes ? Des jeunes, des plus âgés ? J'imagine un environnement assez équitable car il y a des dynamiques différentes entre hommes et femmes qui se complètent. Après, de mon expérience, une équipe plus jeune, c'est ce que je recherche. Compte tenu de mon futur emploi, je pense qu'il y aura plus de jeunes car l'entreprise est jeune et une relative mixité.

Ensuite, est-ce que vous vous projetez dans ce monde particulier ? Si oui, avec une certaine aisance ou plutôt de la réticence ? Êtes-vous curieux de découvrir ce monde ou êtes-vous plus sceptique ? La projection n'est pas facile du tout, c'est un nouveau monde, une grande inconnue donc non ce n'est clairement pas facile.

Enfin, est-ce que vous avez déjà réfléchi à votre futur professionnel en intégrant la dimension féminine ? Plus précisément, imaginez-vous travailler avec des hommes et des femmes ? Oui j'ai déjà pensé par exemple que je n'avais aucun problème à travailler avec des hommes et des femmes, avoir une femme patron c'est pas du tout un problème pour moi.

3. Les obstacles

Avant cela, est-ce que vous savez à quels obstacles nous faisons référence ici ? Si oui, pouvez-vous les citer et éventuellement les expliquer ?

Je ne pense pas pouvoir les citer car je ne connais pas assez le sujet. J'imagine qu'il y a des déséquilibres, la question du congé maternité qui peut avoir des conséquences sur sa carrière par exemple. Mais je ne peux pas en citer d'autres comme ça.

Avant toutes choses, avez-vous des questions quant à ces 4 éléments qui constituent ainsi le plafond de verre ? Non je comprends bien, c'est assez clair.

Connaissiez-vous ce concept de plafond de verre avant notre entretien ? Aviez-vous déjà entendu parler de tous ces éléments ? Lesquels ? Le concept même non, après plusieurs

choses me paraissent évidentes comme les réseaux. Je me doutais de ces éléments mais je ne savais pas qu'il y avait des études aussi précises dessus.

Les aviez-vous déjà considérés dans votre réflexion personnelle quant à votre avenir ? Oui de manière un peu inconsciente car tous ces éléments ont un impact, donc je dois les prendre en compte un peu de loin. C'est important de connaître les règles du jeu pour avancer.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer ces éléments comme des « obstacles » aux carrières féminines ? Bien sûr, c'est assez simple de comprendre que ces différents éléments peuvent bloquer la carrière d'une femme.

Est-ce qu'un élément attire plus votre attention qu'un autre ? Pourquoi ? Non pas spécialement, peut-être les réseaux oui parce que je ne serai pas étonné d'avoir telle ou telle affinité avec des collègues en parlant de sujets d'intérêts communs comme le foot.

Nous vous exposons de manière très théorique les conséquences du plafond de verre pour les femmes avant celui-ci. A titre personnel,

Dans quelle mesure vous êtes d'accord avec ces éléments ? Très clairement oui ce sont des obstacles. Mais je ne pense pas que ce soient des problèmes que pour les femmes. Dans certaines entreprises, quand ce sont des femmes à la tête de celles-ci, par exemple les réseaux n'évoluent plus dans ce sens.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces éléments ? Pensez-vous que c'est une réalité ou que cela est purement théorique ? Je pense qu'avant de l'avoir vécu, on peut difficilement être conscient des impacts, être conscient des obstacles oui mais pas forcément des blocages qui en découlent.

Seriez-vous d'accord de dire que les femmes peuvent finalement être découragées par tous ces obstacles ainsi réunis sous le concept de plafond de verre ? Cela dépend, si elles ont conscience des obstacles oui, clairement. Mais celles qui ont moins conscience, non, être découragé carrément avant même d'être sur le terrain, c'est radical.

A quel point pensez-vous que cela les influence dans leur réflexion quant à leurs carrières professionnelles ? Oui pour le coup cela influence, qu'elles savent les conséquences des obstacles ou pas, elles sont forcément influencées.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes peuvent même renoncer à une carrière en grande entreprise à cause de ces éléments ? Quelle proportion ? Une majorité de femmes ? Peu de femmes ? Une partie des femmes mais je ne pourrais pas dire la proportion. C'est un peu ce que j'ai dit avant, ça dépend si elles sont conscientes du problème et dans quelle mesure. Et alors forcément certaines doivent dire non d'avance, oui.

En ce qui vous concerne personnellement, est-ce que vous vous reconnaissez d'une manière ou d'une autre à travers ces éléments ? Non là comme ça, je ne pense pas.

Dans quelle mesure avez-vous déjà entendu parler de ce concept de métier genré ? Si oui, dans quel contexte ? Je n'en avais jamais entendu parler en tant qu'étude, de manière précise. Après oui l'exemple des sages-femmes et des maçons c'est juste logique dans ma tête. Mais je ne savais pas qu'il y avait des métiers réservés aux hommes et inversement, on le fait dans la société.

En tant qu'homme/femme, est-ce que vous considérez en effet qu'il y a des métiers d'hommes/de femmes ? Non pas vraiment, même si je peux comprendre que certains métiers soient exclusivement réservés à l'un ou l'autre sexe. Ça ne me choquerait pas du tout de voir une femme exerçant un métier habituellement réservé aux hommes et inversement.

Avez-vous dans votre entourage plus ou moins proche des hommes ou femmes qui en effet exercent un « métier d'homme » ou « métier de femme » ? Oui mon père est dans l'entreprise de jardin et il n'y a que des hommes.

Est-ce que vous vous sentez concernés par cette tendance selon laquelle vous vous orientez vers une profession où les hommes ou femmes sont majoritaires ? Moi je m'oriente vers une entreprise plutôt jeune et de taille normale, plus humaine donc ce n'est pas flagrant.

Dans quelle mesure sentez-vous que votre réflexion est influencée d'une manière ou d'une autre par ce phénomène de métiers genrés ? Non je ne suis pas influencé, je fais avant tout un travail parce qu'il me plaît.

Avez-vous un exemple de métier qui, selon vous, est un métier genré ? A mon avis tout à fait personnel, ce qui relève du social est féminin et par exemple pompier ou militaire c'est très masculin.

Pourriez-vous nous donner un exemple de métier que vous n'oseriez pas faire car c'est « un métier d'homme » ou « un métier de femme » ? Et pour quelles raisons ? Je n'ai pas trop d'exemple qui me vient parce que c'est surtout si j'aime ou pas. Peut-être ce qui relève du social oui, je n'ai pas forcément envie mais c'est pas du tout lié à « oser » ou non.

Finalement, comprenez-vous dans quelle mesure cela peut incarner un réel obstacle pour une femme ? Oui clairement et plus pour les femmes que pour les hommes. Un homme qui fait un métier de femme saura moins de barrière ou du moins l'effet de barrière sera moindre que pour une femme qui fait un métier d'hommes.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces 2 manifestations plus implicites du genre ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela reste très théorique et rare en pratique ? Ou au contraire, pensez-vous que c'est une réalité ? Pour moi la norme de docilité est importante et a un impact. Je connais des femmes dans mon entourage qui ont dû arrêter de travailler pour avoir un enfant donc je comprends et c'est une réalité. Pour le métier d'hommes, je pense que c'est une tendance qui tend à diminuer et cela change donc c'est de moins en moins une réalité et l'impact diminue.

Dans quelle mesure avez-vous remarqué ces phénomènes pendant vos études ? Ou dans un autre contexte ? Pouvez-vous illustrer vos propos ? Oui dans mes études un petit peu avec

les orientations de filles en marketing et les garçons en finance par exemple mais dans la vie de tous les jours non.

En donnant votre avis personnel strict, pensez-vous que en effet les hommes et femmes soient meilleurs pour réalisés l'une ou l'autre tâche ? Si oui, lesquelles ? Si non, pourquoi ? Peut-être oui à travers mon exemple de tout à l'heure, avec le social et les militaires.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ces deux aspects et de manière plus générale, du phénomène des métiers genrés ? Pas aussi précisément je pense. J'ai un peu du mal à me prononcer pour cette question.

Comprenez-vous pourquoi ces 2 éléments sont considérés comme des obstacles aux carrières féminines ? Bien sûr, la docilité plus que les métiers d'hommes, pour les raisons que j'ai expliquées plus haut.

En tant qu'homme, seriez-vous d'accord de réfléchir à un moyen pour la norme de docilité ne soit plus un obstacle aux femmes qui, de fait, portent l'enfant et seront forcément moins disponibles à un certain moment de leur carrière ? Ou au contraire, estimez-vous que les choses soient ainsi et inchangeables ? Oui je pense que c'est un sujet sur lequel il faut se pencher, je pense qu'on doit changer tout ça et c'est un problème qui peut être changer. Peut-être c'était impensable avant mais en conscientisant les gens, on se rend compte que c'est possible. Peut-être un peu comme les questions du climat, on pensait que ça serait dur et impossible mais au final on va y arriver, petit à petit.

Pourrions-nous dire que les hommes ont un statut différent et finalement plus avantageux que les femmes du fait d'une plus grande disponibilité ? Je ne pense pas qu'on puisse parler d'un « avantage » vraiment car les hommes ont aussi leurs obstacles, leurs difficultés. Après, objectivement ces 2 éléments concernent les femmes, c'est un problème pour les femmes oui.

Éprouvez-vous un sentiment de soulagement d'être un homme en considérant par exemple que ce sont des soucis en moins car vous n'êtes finalement pas concerné par ce problème de disponibilité ? Soulagé non car c'est un problème que je comprends et une situation que je « connais » mais comme moi ce n'est pas mon cas, cela ne m'a jamais préoccupé plus que ça.

Maintenant que vous avez pris connaissance du travail des femmes à travers l'histoire et que nous avons mis en évidence les grandes tendances,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer que le poids histoire et de la tradition joue un rôle sur le travail des femmes aujourd'hui ? Pour moi ce sont des éléments tellement ancrés dans les mœurs que toutes les femmes en ont consciences, la majorité je pense et elles font avec. Elles suivent ce modèle et se bloquent même elles-mêmes je pense, certaines doivent suivre cette tradition. Donc c'est un poids sans aucun doute parce que c'est lourd, c'est ancien et des habitudes très ancrées, très dur de s'en défaire comme ça. Forcément il y a des impacts sur leur travail oui.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible qu'une femme choisisse délibérément de renoncer à une longue et grande carrière parce qu'elle est une femme et qu'il est attendu d'elle un certain rôle ? Oui, encore plus avant mais toujours maintenant c'est sûrement le cas de femmes qui pensent que la famille est plus importante.

Connaissez-vous des femmes, de près ou de loin, qui effectivement sont en temps partiels ? Si oui, savez-vous si c'est par choix ou par contrainte ? Est-ce qu'elles ont un conjoint qui lui est en temps plein ? Ma mère a longtemps été à temps partiel pour s'occuper de mes frères et de moi. C'était un choix oui, mon père était alors en temps partiel. Mais ils étaient d'accords tous les 2 pour cette organisation.

4. Projection et proactivité

Avant de continuer,

Est-ce que notre explication est assez claire pour vous ? Aucun problème oui je comprends bien.

Dans quelle mesure vous reconnaissez ce phénomène de projections sociales dans vos études ? Pas très bien car je ne vais pas commencer ma carrière au même endroit que d'autres étudiants de mon entourage. Après oui j'ai effectivement ce groupe d'étudiants avec qui je reste beaucoup et on s'aide, on se pose des questions et on réfléchit à notre avenir ensemble donc forcément on s'influence.

A titre personnel, suite à cette explication des projections au sens social, quand nous parlons de groupe et d'intérêts communs (typiquement des amis d'un même auditoire, faisant alors les mêmes études), vous identifiez-vous à un groupe ? Pensez-vous à un groupe en particulier ? Pourriez-vous nous décrire ce groupe en quelques mots ? Le groupe dont je viens de parler au-dessus typiquement, on est un petit groupe et on fait tout ensemble.

Avez-vous un exemple, d'un point de vue professionnel, de projection influencée par le groupe ? Pourriez-vous me le décrire en quelques mots ? Non pas comme ça parce que cela ne me concerne pas forcément.

En ce qui concerne le travail des femmes, que vous soyez un homme ou une femme, dans quelle mesure pensez-vous que, en effet, le groupe influence la projection ? Et dès lors, dans quelle mesure il y aurait en effet des trajectoires plus ou moins réservées aux femmes ? Je pense que, que l'on soit homme ou femme, on est influencé par notre entourage. Des trajectoires pour les hommes ou femmes, là je pense que ça dépend plutôt des membres du groupe.

Vous qui êtes homme ou femme,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ce constat selon lequel l'objectif plus ou moins apprécié va indéniablement influencer la manière de se projeter ? Je suis complètement d'accord et je le ressens moi-même, par exemple je suis plutôt content de mon futur travail

mais c'est aussi un grand changement donc je suis un peu stressé. Du coup je me projette mais je sais que ça serait plus facile si j'étais 100% confiant.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec cette transposition aux carrières féminines ? Auriez-vous des exemples ? Avez-vous des remarques par rapport à cela ? Je suis d'accord et j'imagine bien, je comprends que les femmes puissent être dans une position délicate en ce qui concerne les projections vu tout ce qu'on vient de voir.

Alors,

Dans quelle mesure pensez-vous que en effet, l'avenir professionnel des femmes est tel que certaines mobiliseront un mécanisme de défense ? Oui, surtout quand on connaît tous les obstacles, je pense.

Quelle est votre position par rapport à ces projections comme mécanismes de défense ? Êtes-vous d'accord ? Pas d'accord ? Pourquoi ? Je suis plutôt d'accord, oui je suis d'accord et je les comprends. Je comprends pourquoi et dans quelle mesure, dans quelle contexte les femmes utilisent tel ou tel mécanisme.

Dans quelle mesure considérez-vous que cela ne concerne que les femmes, que les hommes, les deux ? Vous sentez-vous concerné ? Auriez-vous déjà mobilisé ce genre de mécanisme ? Je pense que cela concerne les femmes, d'office, compte tenu des obstacles dont nous avons parlé précédemment. Après, pour les hommes, je pense que ce n'est pas impossible qu'ils utilisent ça mais peut-être différemment ou dans d'autres contextes. Je ne sais pas trop. Et alors non je ne pense pas avoir utilisé un mécanisme.

Dans quelle mesure pensez-vous êtes un (futur) travailleur proactif ? Quelqu'un qui planifie (atteindre des objectifs précis), quelqu'un qui anticipe (traiter l'information et anticiper), les deux ? Je pense être moyennement proactif car je ne suis pas encore complètement dans le bain. Maintenant, une fois que je serai dedans, je serai clairement proactif.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'être proactif, compte tenu de tout ce que nous avons vu précédemment, est plus accessible pour les hommes ? Ou alors au contraire, pour les femmes ? Ou encore, qu'il n'y a pas de différence entre hommes et femmes ? Je pense qu'avec toutes les barrières, les projections féminines sont plus difficiles globalement car je suis persuadé qu'elles en ont conscience et donc c'est plus difficile d'être proactif.

Dans quelle mesure pensez-vous que hommes et femmes sont responsables de leur destin professionnel et que dès lors, si se projeter et être proactif est un problème, eux seuls sont responsables ? Ou au contraire, la proactivité dépend tellement de l'environnement que c'est un travail collectif ? Non, c'est un problème global donc il faut agir ensemble. Oui c'est un travail collectif.

5. *Celles-qui surmontent le plafond de verre*

Comment vous positionnez-vous par rapport à ces critères ? Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces critères ? Pensez-vous qu'il y a d'autres critères ? Je pense que c'est plus difficile que ce qu'on pense mais que c'est faisable, comme on a la preuve. Une femme dirigeante sera en tous cas à une position de dirigeant grâce à ses compétences, contrairement à des hommes qui pourraient là suite à des jeux de réseaux.

Est-ce qu'il y a des critères qui vous interpellent ? Posent problème ? Non, c'est clair, pas de soucis.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible de surmonter ce plafond de verre ? Comme je l'ai dit, c'est possible mais très difficile.

6. *Conclusion*

Avant notre rencontre, aviez-vous déjà considéré les perspectives de carrières féminines (de manière générale) ? Si oui, de quelle manière ? Oui, j'y avais pensé du moins.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord, à titre tout à fait personnel, avec les obstacles aux carrières féminine que nous avons mis en évidence précédemment et, de manière générale, la différence entre hommes et femmes sur ce point ? Je pense que oui, je suis d'accord sur cette différence mais on a encore du mal à mesurer l'impact de cette différence.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces difficultés ? Pensez-vous que oui, elles en ont conscience ? Pensez-vous que non, ce sont plutôt les débats actuels sur les inégalités hommes-femmes qui éveillent les esprits ? Je pense que les femmes en ont conscience mais pas assez, elles ont consciences des problèmes mais on les sous-estime.

Dans l'optique où les femmes ont conscience de ce qui les attendent, que ce soit du fait de leur éducation ou parce qu'elles l'ont appris par elles-mêmes, pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Pensez-vous que c'est une influence qui les pousse à agir, à se soulever, à se battre ? Ou au contraire, pensez-vous que l'enjeu est tel qu'il peut finir décourageant ? Personne ne pourrait pas passer outre, ne pas être influencé par tout cela dans ses décisions. Et oui, clairement, quand on a conscience de cela, forcément on a envie de se battre. Sauf si c'est trop et que malheureusement d'autres penseraient à tout abandonner.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ce phénomène ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Je pense que les hommes y prêtent trop peu d'attention et donc non, pas d'influence.

A plusieurs reprises, nous avons fait référence au passé, à l'histoire, et souvent, les revendications actuelles ne sont pas nouvelles et ont vu le jour il y a longtemps voire très longtemps. Comment vous positionnez-vous par rapport à ce délai nécessaire pour soulever des inégalités, trouver des solutions ou en discuter de manière générale ? Je pense que c'est aussi une question d'égoïsme, les hommes et femmes dans une certaine position ne vont pas facilement s'ouvrir pour laisser passer d'autres hommes ou femmes. Du coup oui ça prend aussi du temps pour ça. Et de manière générale, les changements de grandes ampleurs

prennent du temps quand on veut changer des éléments profondément ancrés dans notre société et nos quotidiens.

Pour finir, êtes-vous optimiste pour les perspectives de carrières féminines ? Ça va encore être difficile pendant quelques années mais on se dirige vers un mieux.

7.2.5. Candidat 5

1. Introduction

Pouvez-vous brièvement vous présenter ? Votre nom, votre âge et un bref résumé de votre situation universitaire actuelle. Bonjour, je m'appelle Maxime, j'ai 23 ans et je termine mon master en sciences économiques et de gestion à l'Université Catholique de Louvain.

Pour déjà avoir une idée, quels sont vos plans professionnels futurs ? Y avez-vous déjà songé ? J'ai signé un contrat, un CDI, dans une grande boîte d'audit financier (KPMG). Je vais commencer à travailler en septembre 2019.

2. Pertinence de la question de recherche

Avant de rentrer dans les détails en ce qui concerne ces fameux obstacles, faisons d'abord un point :

D'abord, comment imaginez-vous la vie en entreprise ? Par exemple, imaginez-vous des mondes avec plus d'hommes, plus de femmes ? Des jeunes, des plus âgés ? Comme je vais travailler en audit, je serai confronté à beaucoup d'hommes et plutôt jeune. J'imagine en fonction de l'audit car c'est là que je vais travailler, mais ce n'est pas ce que je voudrais moi. Dans un monde idéal, je préférerais une vraie mixité.

Ensuite, est-ce que vous vous projetez dans ce monde particulier ? Si oui, avec une certaine aisance ou plutôt de la réticence ? Êtes-vous curieux de découvrir ce monde ou êtes-vous plus sceptique ? Oui évidemment je me projette mais je suis un peu sceptique par rapport au fonctionnement de l'entreprise, de ma carrière et comment les choses seront réellement.

Enfin, est-ce que vous avez déjà réfléchi à votre futur professionnel en intégrant la dimension féminine ? Plus précisément, imaginez-vous travailler avec des hommes et des femmes ? Pour être honnête je n'y pense même pas. Je trouve cela tellement logique de travailler avec hommes et femmes que je n'y pense même pas non.

3. Les obstacles

Avant cela, est-ce que vous savez à quels obstacles nous faisons référence ici ? Si oui, pouvez-vous les citer et éventuellement les expliquer ? Je ne peux pas citer des problèmes comme ça mais je pense que le problème global réside dans les mœurs et dans l'éducation qu'on a reçu, de nos parents et/ou de notre entourage. La seule manière de régler cela c'est de parler de l'environnement de l'entreprise pour mieux le comprendre et être sur la même longueur d'onde parce qu'on a tous des éducations différentes.

Avant toutes choses, avez-vous des questions quant à ces 4 éléments qui constituent ainsi le plafond de verre ? Non je n'ai pas de questions.

Connaissiez-vous ce concept de plafond de verre avant notre entretien ? Aviez-vous déjà entendu parler de tous ces éléments ? Lesquels ? Je n'avais jamais entendu parler du plafond de verre mais toutes les dimensions évoquées ont un sens, je m'en rends compte.

Les aviez-vous déjà considérés dans votre réflexion personnelle quant à votre avenir ? Pour être honnête je ne l'ai jamais expérimenté et je n'y ai jamais pensé. Pour moi la mixité est tellement évidente que je n'ai jamais pensé à ces dimensions précises. J'ai déjà eu des expériences de stages et boulots avec des équipes neutres donc voilà.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer ces éléments comme des « obstacles » aux carrières féminines ? C'est évident que ce sont des obstacles, à chaque fois vous mettez objectivement en évidence en quoi cela peut bloquer donc oui, je suis d'accord.

Est-ce qu'un élément attire plus votre attention qu'un autre ? Pourquoi ? Non mon attention est globale, tous ces éléments sont à prendre en compte en même temps et non pas de manière indépendante.

Nous vous exposons de manière très théorique les conséquences du plafond de verre pour les femmes avant celui-ci. A titre personnel,

Dans quelle mesure vous êtes d'accord avec ces éléments ? Je trouve que ce n'est pas du tout exagéré, les mœurs changent et il est temps d'avoir des débats à propos de ce sujet, je suis pour que ces éléments soient mis en évidence parce que ce sont des problèmes et des obstacles en effet.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces éléments ? Pensez-vous que c'est une réalité ou que cela est purement théorique ? Je pense que cela peut décourager beaucoup de femmes car elles ont conscience oui. Mais surtout votre échantillon et les personnes issues de l'UCL oui. Peut-être elles n'en ont pas toutes conscience mais quand même, oui.

Seriez-vous d'accord de dire que les femmes peuvent finalement être découragées par tous ces obstacles ainsi réunis sous le concept de plafond de verre ? Oui c'est évident, il est indéniable que cela joue beaucoup sur leurs ambitions et leurs motivations.

A quel point pensez-vous que cela les influence dans leur réflexion quant à leurs carrières professionnelles ? Je pense que ça les influence complètement. Bien entendu il faut d'abord qu'elles en soient conscientes mais dans ce cas, oui, c'est indéniable.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes peuvent même renoncer à une carrière en grande entreprise à cause de ces éléments ? Quelle proportion ? Une majorité de femmes ? Peu de femmes ? Je ne sais pas trop répondre en termes de proportion parce que je ne sais pas dire combien de femmes déjà considèrent le problème. Je pense moins d'une majorité, plutôt peu de femme parce qu'être découragé oui, mais complètement renoncé non, c'est déjà plus fort comme réaction.

En ce qui vous concerne personnellement, est-ce que vous vous reconnaissez d'une manière ou d'une autre à travers ces éléments ? Non je ne pense pas, même en réfléchissant là je ne vois pas trop comment je pourrais me reconnaître dans ces éléments.

Dans quelle mesure avez-vous déjà entendu parler de ce concept de métier genré ? Si oui, dans quel contexte ? Oui je suis au courant, je m'en aperçois très régulièrement. Après je n'ai pas vraiment d'avis sur est-ce que c'est bien ou pas, c'est difficile de répondre.

En tant qu'homme/femme, est-ce que vous considérez en effet qu'il y a des métiers d'hommes/de femmes ? Oui, il y a des métiers qui relèvent un certain physique nécessaire pour être plus efficace dans telle ou telle tâche. Donc oui, il y a des métiers qui demandent des hommes pour un métier plus physique.

Avez-vous dans votre entourage plus ou moins proche des hommes ou femmes qui en effet exercent un « métier d'homme » ou « métier de femme » ? Oui j'ai des connaissances qui d'hommes qui sont dans la mécanique, typiquement un métier d'homme. Je n'ai pas d'exemple de métier de femme qui me vient par contre.

Est-ce que vous vous sentez concernés par cette tendance selon laquelle vous vous orientez vers une profession où les hommes ou femmes sont majoritaires ? Je m'oriente vers l'audit financier donc en l'occurrence oui, je m'oriente vers une profession où les hommes sont majoritaires.

Dans quelle mesure sentez-vous que votre réflexion est influencée d'une manière ou d'une autre par ce phénomène de métiers genrés ? Non je ne suis pas du tout influencé.

Avez-vous un exemple de métier qui, selon vous, est un métier genré ? L'armée pour les hommes et le social pour les femmes.

Pourriez-vous nous donner un exemple de métier que vous n'oseriez pas faire car c'est « un métier d'homme » ou « un métier de femme » ? Et pour quelles raisons ? Je pense que cela dépend beaucoup si j'aime bien le métier en question. Là je n'ai pas d'exemple d'une profession que je n'oserai pas faire.

Finalement, comprenez-vous dans quelle mesure cela peut incarner un réel obstacle pour une femme ? C'est indéniablement un obstacle, il n'y a pas de doute là-dessus.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces 2 manifestations plus implicites du genre ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela reste très théorique et rare en pratique ? Ou au contraire, pensez-vous que c'est une réalité ? Je pense que le phénomène de docilité est réel mais en cours de changement, il y a beaucoup de travail par rapport à cela comme tous les débats autour du congé paternité le montre. De plus en plus de conscientisation. Je pense qu'il y aura moins d'impact dans les années à venir. C'est la même dynamique pour les métiers d'hommes.

Dans quelle mesure avez-vous remarqué ces phénomènes pendant vos études ? Ou dans un autre contexte ? Pouvez-vous illustrer vos propos ? Dans mes études non, je trouve que c'est mixte, ouvert, chacun peut trouver sa spécialité donc à titre personnel je ne ressens pas tout cela.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ces deux aspects et de manière plus générale, du phénomène des métiers genrés ? Moi j'en avais conscience, mais je ne peux pas parler pour tous les hommes c'est certain.

Comprenez-vous pourquoi ces 2 éléments sont considérés comme des obstacles aux carrières féminines ? Oui bien sûr et c'est assez facile de comprendre pourquoi.

En tant qu'homme, seriez-vous d'accord de réfléchir à un moyen pour la norme de docilité ne soit plus un obstacle aux femmes qui, de fait, portent l'enfant et seront forcément moins disponibles à un certain moment de leur carrière ? Ou au contraire, estimez-vous que les choses soient ainsi et inchangeables ? Bien évidemment je pense que je serai prêt à le faire car je pense déjà l'appliquer dans mon quotidien. Je pense qu'on est dans une assez bonne dynamique, ce qui pouvait être tabou, ou plutôt glacé, commence à fondre et on peut enfin commencer à avancer ensemble.

Pourrions-nous dire que les hommes ont un statut différent et finalement plus avantageux que les femmes du fait d'une plus grande disponibilité ? Objectivement la docilité évoquée plus haut et le métier d'hommes sont difficile pour les femmes sont les hommes sont peut-être moins touchés par cela. Après, je pense qu'on a quand même nos propres difficultés aussi qu'il ne faudrait pas sous-estimer.

Éprouvez-vous un sentiment de soulagement d'être un homme en considérant par exemple que ce sont des soucis en moins car vous n'êtes finalement pas concerné par ce problème de disponibilité ? Je ne peux pas parler de soulagement. C'est plutôt une empathie. Je suis un homme donc je ne peux pas sentir les problèmes mais les comprendre.

Maintenant que vous avez pris connaissance du travail des femmes à travers l'histoire et que nous avons mis en évidence les grandes tendances,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer que le poids histoire et de la tradition joue un rôle sur le travail des femmes aujourd'hui ? Je suis convaincu que cela joue un rôle et d'ailleurs les femmes le savent très bien, elles en ont conscience, surtout via le rôle de mère oui. Après je pense que c'est un système par vagues dans le sens qu'elles sont bloquées jusqu'à un changement face avancer les choses, une nouvelle vague qui change les habitudes. Aujourd'hui typiquement on est dans une nouvelle vague. Mais cela doit être très difficile de se détacher de tout cela.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible qu'une femme choisisse délibérément de renoncer à une longue et grande carrière parce qu'elle est une femme et qu'il est attendu d'elle un certain rôle ? Oui très clairement, après en fonction de son éducation, elle va plus ou moins penser à cette alternative. Ici, dans le cadre de cette étude, je ne pense pas que cela soit une option qui se présente rapidement.

Connaissez-vous des femmes, de près ou de loin, qui effectivement sont en temps partiels ? Si oui, savez-vous si c'est par choix ou par contrainte ? Est-ce qu'elles ont un conjoint qui lui est en temps plein ? Oui je connais une femme qui est en temps partiel à cause de la pression d'avoir des enfants jeunes et dépendants, le père travaillant et gagnant plus. C'est plutôt un choix il me semble.

4. Projection et proactivité

Avant de continuer,

Est-ce que notre explication est assez claire pour vous ? Oui, c'est parfait.

Dans quelle mesure vous reconnaissez ce phénomène de projections sociales dans vos études ? Je pense oui car je vais rentrer dans une grande boîte avec probablement d'autres personnes de mon auditoire.

A titre personnel, suite à cette explication des projections au sens social, quand nous parlons de groupe et d'intérêts communs (typiquement des amis d'un même auditoire, faisant alors les mêmes études), vous identifiez-vous à un groupe ? Pensez-vous à un groupe en particulier ? Pourriez-vous nous décrire ce groupe en quelques mots ? Comme beaucoup de personnes j'ai un fidèle groupe d'étudiants avec qui je reste pour tous les cours, que je rejoins à chaque cours et avec qui je fais tous mes travaux.

Avez-vous un exemple, d'un point de vu professionnel, de projection influencée par le groupe ? Pourriez-vous me le décrire en quelques mots ? Je pense l'exemple de mon futur travail, typiquement j'ai rejoint KPMG car un étudiant de mon auditoire en a parlé. Donc forcément, cela m'a clairement influencé.

En ce qui concerne le travail des femmes, que vous soyez un homme ou une femme, dans quelle mesure pensez-vous que, en effet, le groupe influence la projection ? Et dès lors, dans quelle mesure il y aurait en effet des trajectoires plus ou moins réservées aux femmes ? Oui le groupe est une influence c'est clair, on l'a vu juste avant avec mon exemple. Après, je ne pense pas qu'il y ait des trajectoires de femmes ou d'hommes, du moins je ne suis pas d'accord avec ça dans le sens que ça ne devrait pas être comme ça.

Vous qui êtes homme ou femme,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ce constat selon lequel l'objectif plus ou moins apprécié va indéniablement influencer la manière de se projeter ? Oui, ça me semble logique quelque part.

Dans quelle mesure votre futur professionnel vous attire ? Êtes-vous plus ou moins confiant ? Dès lors, dans quelle mesure vous êtes d'accord de dire que la perspective professionnelle future influence votre projection ? Je suis impatient de découvrir ce monde mais sans pour autant avoir une grande confiance. Du coup, je me projette plutôt facilement mais pas complètement sereinement.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec cette transposition aux carrières féminines ? Auriez-vous des exemples ? Avez-vous des remarques par rapport à cela ? Non je suis globalement d'accord, je n'ai pas trop de choses à ajouter.

Alors,

Dans quelle mesure pensez-vous que en effet, l'avenir professionnel des femmes est tel que certaines mobiliseront un mécanisme de défense ? Je pense que certaines femmes le feront, d'autres moins. Encore une fois, ça doit dépendre de leur perception des obstacles, entre autres. De leurs plans de carrières de manière générale.

Quelle est votre position par rapport à ces projections comme mécanismes de défense ? Êtes-vous d'accord ? Pas d'accord ? Pourquoi ? Je les comprends et je trouve cela dommage quelque part que certaines femmes doivent en arriver là. Ce n'est pas très normal quand on y pense, c'est dommage.

Dans quelle mesure considérez-vous que cela ne concerne que les femmes, que les hommes, les deux ? Vous sentez-vous concerné ? Auriez-vous déjà mobilisé ce genre de mécanisme ? Non, certainement pas que les femmes, je suis persuadé que les hommes ont aussi des questions par rapport à leur futur et dans ce cas ils pourraient utiliser des mécanismes. Personnellement, je ne pense pas avoir eu déjà recours à ça, en tous cas je n'ai pas d'exemples ou quoi.

Dans quelle mesure pensez-vous êtes un (futur) travailleur proactif ? Quelqu'un qui planifie (atteindre des objectifs précis), quelqu'un qui anticipe (traiter l'information et anticiper), les deux ? Oui je suis proactif et spécialement j'anticipe énormément les choses.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'être proactif, compte tenu de tout ce que nous avons vu précédemment, est plus accessible pour les hommes ? Ou alors au contraire, pour les femmes ? Ou encore, qu'il n'y a pas de différence entre hommes et femmes ? Je pense que les femmes sont plus proactives parce que finalement, compte tenu de ce qu'on a vu, elles doivent se poser plus de questions.

Dans quelle mesure pensez-vous que hommes et femmes sont responsables de leur destin professionnel et que dès lors, si se projeter et être proactif est un problème, eux seuls sont responsables ? Ou au contraire, la proactivité dépend tellement de l'environnement que c'est un travail collectif ? Ah non il n'est pas question de responsabilité d'un côté ou de l'autre, c'est un travail collectif bien sûr.

5. Celles qui surmontent le plafond de verre

Comment vous positionnez-vous par rapport à ces critères ? Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces critères ? Pensez-vous qu'il y a d'autres critères ? Pour moi c'est possible mais c'est plus dur pour les femmes. Dans notre société, si une femme veut passer ce plafond

de verre, elle doit se donner à 200%, beaucoup plus qu'un homme, *a priori* ce n'est pas logique mais c'est la situation actuelle.

Est-ce qu'il y a des critères qui vous interpellent ? Posent problème ? Non, pas spécialement.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible de surmonter ce plafond de verre ? Oui, comme je l'ai dit plus haut, si elles arrivent à se donner, à être à 200%.

6. Conclusion

Avant notre rencontre, aviez-vous déjà considéré les perspectives de carrières féminines (de manière générale) ? Si oui, de quelle manière ? Non.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord, à titre tout à fait personnel, avec les obstacles aux carrières féminine que nous avons mis en évidence précédemment et, de manière générale, la différence entre hommes et femmes sur ce point ? Oui je suis d'accord mais il est hyper important, il est central de mesurer les différences entre hommes et femmes, les obstacles, les carrières, etc.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces difficultés ? Pensez-vous que oui, elles en ont conscience ? Pensez-vous que non, ce sont plutôt les débats actuels sur les inégalités hommes-femmes qui éveillent les esprits ? Il faut en prendre conscience et elles ont conscience mais peut-être pas de tous les obstacles.

Dans l'optique où les femmes ont conscience de ce qui les attendent, que ce soit du fait de leur éducation ou parce qu'elles l'ont appris par elles-mêmes, pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Pensez-vous que c'est une influence qui les pousse à agir, à se soulever, à se battre ? Ou au contraire, pensez-vous que l'enjeu est tel qu'il peut finir décourageant ? Je pense que c'est comme dans toutes les révolutions, elles ont conscience des obstacles mais je pense qu'il n'y a pas assez de femmes prêtes à se battre pour changer les choses.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ce phénomène ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Je pense que de manière générale peu d'hommes en ont conscience. Mais ceux qui ont consciences vont permettre de faire avancer les choses.

A plusieurs reprises, nous avons fait référence au passé, à l'histoire, et souvent, les revendications actuelles ne sont pas nouvelles et ont vu le jour il y a longtemps voire très longtemps. Comment vous positionnez-vous par rapport à ce délai nécessaire pour soulever des inégalités, trouver des solutions ou en discuter de manière générale ? C'est une question de temps et il n'y a pas de recette magique. Tout dépend et dépendra des actions prises en faveur des femmes et de la promotion des carrières des femmes.

Pour finir, êtes-vous optimiste pour les perspectives de carrières féminines ? Pas encore totalement optimiste mais les choses vont dans le bon sens heureusement.

7.2.6. Candidat 6

1. Introduction

Pouvez-vous brièvement vous présenter ? Votre nom, votre âge et un bref résumé de votre situation universitaire actuelle. Je m'appelle Lucas, j'ai 23 ans et je suis en dernière année de master en sciences de gestion à l'UCL

Pour déjà avoir une idée, quels sont vos plans professionnels futurs ? Y avez-vous déjà songé ? J'ai signé un contrat avec une entreprise d'audit et conseil de taille moyenne. Je commence à travailler début septembre.

2. Pertinence de la question de recherche

Avant de rentrer dans les détails en ce qui concerne ces fameux obstacles, faisons d'abord un point :

D'abord, comment imaginez-vous la vie en entreprise ? Par exemple, imaginez-vous des mondes avec plus d'hommes, plus de femmes ? Des jeunes, des plus âgés ? J'imagine que cela dépend du secteur d'activité dans lequel on se trouve. Concernant le secteur de l'audit et conseil, historiquement il y a plus d'hommes que de femmes. Maintenant, cela est sûrement en train de changer. Mais je pense tout de même qu'il y aura d'avantage d'hommes que de femmes. Concernant l'âge des travailleurs, j'imagine qu'il y a un peu de tout.

Ensuite, est-ce que vous vous projetez dans ce monde particulier ? Si oui, avec une certaine aisance ou plutôt de la réticence ? Êtes-vous curieux de découvrir ce monde ou êtes-vous plus sceptique ? Étant relativement sociable, je ne pense pas que j'aurai du mal à m'intégrer dans l'entreprise. Mes craintes sont d'avantage liées au contenu du travail, aux exigences de celui-ci et au fait de trouver cela intéressant ou non, plutôt que liées à mon intégration.

Enfin, est-ce que vous avez déjà réfléchi à votre futur professionnel en intégrant la dimension féminine ? Plus précisément, imaginez-vous travailler avec des hommes et des femmes ? Cela ne pose aucun problème de travailler avec des hommes ou des femmes. Les seules inquiétudes que j'ai sont éventuellement des différences de traitement au sein du travail basées sur le sexe ou de ne pas bien intégrer les éventuelles « règles implicites » qui différencierait les relations hommes-femmes aux relations hommes-hommes au sein du travail.

3. Les obstacles

Avant cela, est-ce que vous savez à quels obstacles nous faisons référence ici ? Si oui, pouvez-vous les citer et éventuellement les expliquer ? Je peux citer les obstacles qui trouvent leurs causes dans les différences intrinsèques entre les deux sexes. Les femmes tombent enceinte, ce qui les écarte d'avantage du travail à l'inverse des hommes. Aussi, des obstacles « relationnels » ; les hommes ont peut-être d'avantage de centres d'intérêts communs (sport...) ce qui leur permettrait de « réseauter » plus facilement.

Avant toutes choses, avez-vous des questions quant à ces 4 éléments qui constituent ainsi le plafond de verre ? Non, aucune.

Connaissiez-vous ce concept de plafond de verre avant notre entretien ? Aviez-vous déjà entendu parler de tous ces éléments ? Lesquels ? Le terme plafond de verre m'est inconnu. Cependant, sa définition et les éléments le composant me sont beaucoup plus familiers. Il existe effectivement des limites explicites et implicites au développement des carrières féminines.

Les aviez-vous déjà considérés dans votre réflexion personnelle quant à votre avenir ? J'avoue que pas vraiment. Bien que ce plafond de verre existe, je pense que les entreprises (surtout les grandes et les entreprises publiques) mettent au point des mécanismes permettant de corriger ce phénomène en améliorant les perspectives de carrières féminines. La situation n'est pas parfaite, mais s'améliore pour les femmes je pense.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer ces éléments comme des « obstacles » aux carrières féminines ? Les obstacles biologiques, tels que le fait de tomber enceinte etc... sont clairement des obstacles. Je ne saurai pas vraiment me prononcer sur les obstacles plus implicites étant donné que je ne l'ai jamais expérimenté.

Est-ce qu'un élément attire plus votre attention qu'un autre ? Pourquoi ? Pas vraiment non, je ne sais pas dire.

Nous vous exposons de manière très théorique les conséquences du plafond de verre pour les femmes avant celui-ci. A titre personnel,

Dans quelle mesure vous êtes d'accord avec ces éléments ? Je suis globalement d'accord. Cependant, il ne faudrait pas tout remettre sur le dos du plafond de verre. En effet, je pense que beaucoup de femmes font le choix délibéré de ne pas s'engager dans une grande carrière, sans particulièrement avoir pensé qu'elle pourrait être limitée par un ou des obstacles. Je pense que la réussite dans la vie ne doit pas uniquement être associée à une carrière professionnelle, ça serait la plus grave des erreurs. La réussite peut venir d'ailleurs.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces éléments ? Elles en ont conscience, c'est certain. Cependant, je pense que cela est possible d'envisager une carrière malgré cela. Je pense que les femmes qui désirent faire carrière sont capable de le faire en Belgique.

Pensez-vous que c'est une réalité ou que cela est purement théorique ? C'est une réalité, mais à nuancer. Nous vivons dans un pays où cette théorie n'est pas partout vérifiée je pense.

Seriez-vous d'accord de dire que les femmes peuvent finalement être découragées par tous ces obstacles ainsi réunis sous le concept de plafond de verre ? Oui je pense qu'elles pourraient l'être mais je pense que la part des femmes qui ne s'engagent pas profondément dans leur carrière à cause du plafond de verre n'est pas énorme. Un désintéressement, d'autres centres d'intérêts peut justifier ce phénomène plutôt qu'un découragement systématique.

A quel point pensez-vous que cela les influence dans leur réflexion quant à leurs carrières professionnelles ? Je pense que cela a une influence mais je crois que les femmes profondément carriéristes ont la capacité de faire carrière.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes peuvent même renoncer à une carrière en grande entreprise à cause de ces éléments ? Quelle proportion ? Une majorité de femmes ? Peu de femmes ? Comme dit plus haut, je ne pense pas que ça soit le cas de la majorité des femmes.

En ce qui vous concerne personnellement, est-ce que vous vous reconnaissez d'une manière ou d'une autre à travers ces éléments ? En tant qu'hommes non. Cependant, il y a de plus en plus de témoignages qui tendent à dire que les femmes peuvent être avantagée dans l'entreprise. Je m'explique, je ne voudrais pas être mal compris. Certaines grandes entreprises tendent à faire du 50-50 aux organes de décisions et aux postes stratégiques. Ainsi, malgré que dans certains cas il y a plus d'hommes que de femmes postulant à un poste stratégique, l'homme se verrait refuser sa candidature parce qu'il est un homme, ce qui s'apparente à de la discrimination. Ainsi, une fois que la femme passe un certain niveau de carrière (manager...), lui permettant de postuler à des postes stratégiques, elle serait avantagée dans les grandes entreprises (le tout étant de déjà arriver à ces postes de managers, ce qui est sans doute plus compliqué pour une femme). Je souhaite juste mettre en garde qu'il ne faut pas non plus passer dans l'excès inverse où les femmes, atteignant un certain niveau, seraient mises sur les devants de la scène.

Dans quelle mesure avez-vous déjà entendu parler de ce concept de métier genré ? Si oui, dans quel contexte ? On l'entend et on l'observe partout. Certains métiers genrés trouvent sources à causes de contraintes physiologiques (besoin de force musculaire...) et d'autres sont issus d'un héritage culturel trop présent.

En tant qu'homme/femme, est-ce que vous considérez en effet qu'il y a des métiers d'hommes/de femmes ? Oui si ceux-ci sont basés sur des limites physiologique (force physique).

Avez-vous dans votre entourage plus ou moins proche des hommes ou femmes qui en effet exercent un « métier d'homme » ou « métier de femme » ? Pas vraiment non. Les femmes sont peut-être d'avantage enseignantes dans ma famille.

Est-ce que vous vous sentez concernés par cette tendance selon laquelle vous vous orientez vers une profession où les hommes ou femmes sont majoritaires ? Non pas vraiment, je n'y ai jamais vraiment réfléchi, si c'est le cas dans l'audit et le conseil, cette tendance est en réduction je pense car ces carrières attirent de plus en plus de femmes.

Dans quelle mesure sentez-vous que votre réflexion est influencée d'une manière ou d'une autre par ce phénomène de métiers genrés ? Je ne pense pas qu'elle le soit.

Avez-vous un exemple de métier qui, selon vous, est un métier genré ? Oui, maçon et pompier sont certainement des métiers genrés. Infirmier et enseignant aussi pour les femmes je pense.

Pourriez-vous nous donner un exemple de métier que vous n'oseriez pas faire car c'est « un métier d'homme » ou « un métier de femme » ? Et pour quelles raisons ? Non, je n'ai pas d'exemple qui me vient.

Finalement, comprenez-vous dans quelle mesure cela peut incarner un réel obstacle pour une femme ? Si c'est un métier physique je pense que ça semble évident. Sinon peut-être que des éléments implicites dans d'autres secteurs peuvent constituer un obstacle.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces 2 manifestations plus implicites du genre ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela reste très théorique et rare en pratique ? Ou au contraire, pensez-vous que c'est une réalité ? Cela est vrai, peut-être que les femmes s'orientent elles-mêmes vers des métiers moins « techniques » ou « financiers » que les hommes. Une autre explication pourrait être que les hommes s'approprient ces « métiers d'hommes ».

Dans quelle mesure avez-vous remarqué ces phénomènes pendant vos études ? Ou dans un autre contexte ? Pouvez-vous illustrer vos propos ? Je n'ai jamais eu l'expérience de ce phénomène durant mes études.

En donnant votre avis personnel strict, pensez-vous que en effet les hommes et femmes soient meilleurs pour réalisés l'une ou l'autre tâche ? Si oui, lesquelles ? Si non, pourquoi ? Si les tâches relèvent de l'ordre physique, nécessitant une force importante, alors il me semble logique de dire que l'homme sera plus performant (sauf exception). Sinon je ne suis pas d'accord. Aussi, je ne sais pas s'il y a des traits de caractères innés plus présents chez les hommes ou chez les femmes, qui permettraient soit aux hommes ou aux femmes d'être plus performant dans l'un ou l'autre poste.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ces deux aspects et de manière plus générale, du phénomène des métiers genrés ? Ils en ont conscience je pense.

Comprenez-vous pourquoi ces 2 éléments sont considérés comme des obstacles aux carrières féminines ? Je peux le comprendre, dans une certaine mesure.

En tant qu'homme, seriez-vous d'accord de réfléchir à un moyen pour la norme de docilité ne soit plus un obstacle aux femmes qui, de fait, portent l'enfant et seront forcément moins disponibles à un certain moment de leur carrière ? Ou au contraire, estimez-vous que les choses soient ainsi et inchangeables ? Je pense que des mécanismes de corrections et d'aide aux femmes sont nécessaires, sans pour autant dans l'excès où elles seraient avantagées. A titre personnel je suis prêt à en discuter mais de nouveau, sans inverser la situation non plus.

Pourrions-nous dire que les hommes ont un statut différent et finalement plus avantageux que les femmes du fait d'une plus grande disponibilité ? Je pense que oui, bien que cet avantage tende à se réduire.

Éprouvez-vous un sentiment de soulagement d'être un homme en considérant par exemple que ce sont des soucis en moins car vous n'êtes finalement pas concerné par ce problème de disponibilité ? N'étant moi-même pas spécialement carriériste, j'aurais tendance à dire que pas tellement mais je considère tout de même cela comme avantageux, clairement.

Maintenant que vous avez pris connaissance du travail des femmes à travers l'histoire et que nous avons mis en évidence les grandes tendances,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer que le poids histoire et de la tradition joue un rôle sur le travail des femmes aujourd'hui ? C'est évident, une société est influencée par le poids de son histoire. Ainsi, si nous restons en Europe ; il y a des pays avec des héritages culturels et traditions très fort tels que la France, chez qui les perspectives de carrières féminines sont compliquées. Tandis que des nations, ayant des traditions moins fortes tels que les pays nordiques (Suède, Norvège...), ont globalement des perspectives de carrières féminines bien supérieures.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes sont conscientes de ce poids de l'histoire et d'un certain rôle qui serait attendu d'elles ? Je pense qu'elles le sont. Cependant, je vois dans mon auditoire, que la jeunesse a une volonté d'émancipation de ces traditions qui fait plaisir à voir. Je pense que ces problèmes, chez nous, ne font que diminuer.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible pour une femme de faire abstraction de cette pression ? Je pense que c'est parfaitement possible.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible qu'une femme choisisse délibérément de renoncer à une longue et grande carrière parce qu'elle est une femme et qu'il est attendu d'elle un certain rôle ? C'est possible que ça soit le cas, mais en 2019 ça serait dommage, je pense que l'entourage a également un grand rôle à jouer et a un devoir d'encouragement envers la femme si celle-ci désire persévérer dans sa carrière.

Connaissez-vous des femmes, de près ou de loin, qui effectivement sont en temps partiels ? Si oui, savez-vous si c'est par choix ou par contrainte ? Est-ce qu'elles ont un conjoint qui lui est en temps plein ? Ma mère est elle-même en temps partiel et c'est un choix délibéré. En tant que pharmacienne, elle a renoncé au poste de gérante car elle n'aimait pas ce poste, préférant être employée.

4. Projection et proactivité

Avant de continuer,

Est-ce que notre explication est assez claire pour vous ? Oui.

Dans quelle mesure vous reconnaissez ce phénomène de projections sociales dans vos études ? Je n'ai pas le souvenir d'en avoir entendu parler.

A titre personnel, suite à cette explication des projections au sens social, quand nous parlons de groupe et d'intérêts communs (typiquement des amis d'un même auditoire, faisant alors les mêmes études), vous identifiez-vous à un groupe ? Pensez-vous à un groupe en particulier ? Pourriez-vous nous décrire ce groupe en quelques mots ? Étant étudiant en gestion, il y a clairement une dynamique carriériste dans certain groupe mais cela ne m'influence aucunement dans mes choix, je pense, ou pas que je me rende compte.

Avez-vous un exemple, d'un point de vu professionnel, de projection influencée par le groupe ? Pourriez-vous me le décrire en quelques mots ? Pas vraiment, même si beaucoup d'étudiant font les mêmes choix que moi, je suis relativement autonome dans mes choix, et ce dans tous les choix que je fais, professionnels ou pas.

En ce qui concerne le travail des femmes, que vous soyez un homme ou une femme, dans quelle mesure pensez-vous que, en effet, le groupe influence la projection ? Et dès lors, dans quelle mesure il y aurait en effet des trajectoires plus ou moins réservées aux femmes ? C'est possible qu'il y ait un tel effet, voyant son entourage féminin renoncer à une carrière pour typiquement « s'occuper du foyer » pourrait influencer la femme à en faire de même.

Vous qui êtes homme ou femme,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ce constat selon lequel l'objectif plus ou moins apprécié va indéniablement influencer la manière de se projeter ? Oui si je ne projette pas ou mal dans une situation, je ne m'y risquerai pas. Je ne fais que ce dont j'ai envie, que ce que je souhaite vraiment faire.

Dans quelle mesure votre futur professionnel vous attire ? Êtes-vous plus ou moins confiant ? Dès lors, dans quelle mesure vous êtes d'accord de dire que la perspective professionnelle future influence votre projection ? Mon premier boulot ne sera qu'une première expérience. Si j'aime je me projetterai sûrement, si je n'aime pas, je changerai de boulot.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec cette transposition aux carrières féminines ? Auriez-vous des exemples ? Avez-vous des remarques par rapport à cela ? Forcément qu'il y a des projections différentes qui sont faites par les femmes de leur carrière. Comme nous l'avons dit, des éléments du plafond de verre... peuvent influencer ces projections.

Alors,

Dans quelle mesure pensez-vous que en effet, l'avenir professionnel des femmes est tel que certaines mobiliseront un mécanisme de défense ? C'est possible, je ne m'en rends pas bien compte.

Quelle est votre position par rapport à ces projections comme mécanismes de défense ? Êtes-vous d'accord ? Pas d'accord ? Pourquoi ? Je pense que si une femme désire réellement faire carrière, elle peut y arriver. Mais c'est vrai qu'elles devront peut-être d'avantage développer une stratégie afin d'éviter ces obstacle (des mécanismes de défense).

Dans quelle mesure considérez-vous que cela ne concerne que les femmes, que les hommes, les deux ? Vous sentez-vous concerné ? Auriez-vous déjà mobilisé ce genre de mécanisme ? Je pense que ça concerne tout le monde, chacun à son échelle, je n'ai jamais personnellement fait face à ça.

Dans quelle mesure pensez-vous êtes un (futur) travailleur proactif ? Quelqu'un qui planifie (atteindre des objectifs précis), quelqu'un qui anticipe (traiter l'information et anticiper), les deux ? Je ne peux pas le dire mais si j'aime mon travail, je le ferai bien et m'y projeterai et anticiperai des obstacles en vue de faire carrière. Le tout étant d'aimer son travail.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'être proactif, compte tenu de tout ce que nous avons vu précédemment, est plus accessible pour les hommes ? Ou alors au contraire, pour les femmes ? Ou encore, qu'il n'y a pas de différence entre hommes et femmes ? Les femmes auront des moments où être proactif sera plus difficile (être enceinte...) mais je pense qu'il y ait de plus en plus de mécanismes qui récompensent la proactivité des femmes, leur rendant la tâche plus facile, possible.

Dans quelle mesure pensez-vous que hommes et femmes sont responsables de leur destin professionnel et que dès lors, si se projeter et être proactif est un problème, eux seuls sont responsables ? Ou au contraire, la proactivité dépend tellement de l'environnement que c'est un travail collectif ? Il y a un peu des deux tout n'est jamais tout blanc ou tout noir.

5. Celles-qui surmontent le plafond de verre

Comment vous positionnez-vous par rapport à ces critères ? Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces critères ? Pensez-vous qu'il y a d'autres critères ? Je pense que ces critères sont exacts.

Est-ce qu'il y a des critères qui vous interpellent ? Posent problème ? Le système de quotas (inclus dans le 4^{ème} élément) est à mon sens complètement stupide. Je suis persuadé que seul la compétence et le profil doivent être évalués pour l'obtention d'un poste. Une quelconque discrimination envers les hommes ou femmes concernant l'obtention d'un poste est contreproductif. Trouver sa justification dans le respect d'un « quotas » est, à mon sens, presque illicite. Cela ne ferait que du tort aux femmes d'être avantagées par de telles politiques, en diminuant le mérite d'arriver à de tels postes et créant un sentiment de frustration et d'injustice chez les hommes.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible de surmonter ce plafond de verre ? Je pense que ce n'est pas impossible. C'est vrai que ce plafond de verre existe mais j'ai espoir dans le fait que l'on remette homme et femme sur un même pied d'égalité dans l'avenir proche en Belgique.

6. Conclusion

Avant notre rencontre, aviez-vous déjà considéré les perspectives de carrières féminines (de manière générale) ? Si oui, de quelle manière ? Pas vraiment.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord, à titre tout à fait personnel, avec les obstacles aux carrières féminine que nous avons mis en évidence précédemment et, de manière générale, la différence entre hommes et femmes sur ce point ? Je suis relativement d'accord. Il ne faudrait cependant pas utiliser cela dans le but de favoriser à excès les femmes.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces difficultés ? Pensez-vous que oui, elles en ont conscience ? Pensez-vous que non, ce sont plutôt les débats actuels sur les inégalités hommes-femmes qui éveillent les esprits ? Quand on voit toutes les

manifestations concernant l'égalité homme-femme actuellement, je pense qu'elles en ont conscience, mais seulement en partie, les dimensions implicites de ce plafond de verre peuvent parfois rester incomprises.

Dans l'optique où les femmes ont conscience de ce qui les attendent, que ce soit du fait de leur éducation ou parce qu'elles l'ont appris par elles-mêmes, pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Pensez-vous que c'est une influence qui les pousse à agir, à se soulever, à se battre ? Ou au contraire, pensez-vous que l'enjeu est tel qu'il peut finir décourageant ? Je n'en ai aucune idée, cela dépend de ces centres d'intérêt et des traits de caractères de chacune. C'est très personnel finalement.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ce phénomène ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Je n'en ai aucune idée.

A plusieurs reprises, nous avons fait référence au passé, à l'histoire, et souvent, les revendications actuelles ne sont pas nouvelles et ont vu le jour il y a longtemps voire très longtemps. Comment vous positionnez-vous par rapport à ce délai nécessaire pour soulever des inégalités, trouver des solutions ou en discuter de manière générale ? Les délais sont longs, trop longs évidemment.

Pour finir, êtes-vous optimiste pour les perspectives de carrières féminines ? Plutôt optimiste pour les femmes. Je vois que notre jeunesse a tendance à s'émanciper des traditions que je pense négatives de nos sociétés. Avec du temps, les perspectives de carrières féminines s'amélioreront, dans un pays où elles sont déjà relativement bonnes je pense.

7.2.7. Candidat 7

1. Introduction

Pouvez-vous brièvement vous présenter ? Votre nom, votre âge et un bref résumé de votre situation universitaire actuelle. Bonjour, c'est avec plaisir que je réponds à vos questions. Je m'appelle Juliette*, j'ai 23 ans et je termine mon master en sciences économiques et de gestion à l'Université Catholique de Louvain.

Pour déjà avoir une idée, quels sont vos plans professionnels futurs ? Y avez-vous déjà songé ? J'aimerais bien travailler dans les filières financières de grosses entreprises puis basculer en PME, toujours en finance.

2. Pertinence de la question de recherche

Avant de rentrer dans les détails en ce qui concerne ces fameux obstacles, faisons d'abord un point :

D'abord, comment imaginez-vous la vie en entreprise ? Par exemple, imaginez-vous des mondes avec plus d'hommes, plus de femmes ? Des jeunes, des plus âgés ? Pour moi, cela doit être totalement mixte, aussi bien au niveau des sexes que des âges. Pour qu'une entreprise puisse évoluer il faut avoir plusieurs manières de penser réunies, pour avoir le plus d'idées possibles et pour pouvoir tout se concentrer, avec les expériences, les vécus, les mentalités et expériences de chacun, pour ainsi bien consolider le futur de l'entreprise. Je l'imagine avec autant d'hommes que de femmes, 50-50.

Ensuite, est-ce que vous vous projetez dans ce monde particulier ? Si oui, avec une certaine aisance ou plutôt de la réticence ? Êtes-vous curieux de découvrir ce monde ou êtes-vous plus sceptique ? Ça ne me fait pas peur, je ne suis pas du tout sceptique. Je pense que en tant que femme je serai faire ma place, je ne me sens pas inférieure à un homme, je serai lui montrer que j'ai ma place et autant que lui.

Enfin, est-ce que vous avez déjà réfléchi à votre futur professionnel en intégrant la dimension féminine ? Plus précisément, imaginez-vous votre futur environnement avec des hommes, des femmes ou les deux ? Pour moi ça reste un challenge qu'il doive y avoir autant d'hommes que de femmes dans les grosses entreprises bien sûr (parce que dans les plus petites entreprises, c'est peut-être différent). Moi, quand je pense au travail, parce que là je commence à chercher du travail, je recherche cette égalité homme-femme, c'est important et c'est une problématique actuelle. Je recherche cette valeur, c'est important et il faut en prendre conscience. Il n'y doit pas y avoir plus d'hommes ou plus de femmes.

3. Les obstacles

Avant cela, est-ce que vous savez à quels obstacles nous faisons référence ici ? Si oui, pouvez-vous les citer et éventuellement les expliquer ? Je pense que les obstacles c'est la mentalité actuelle qui fait qu'une femme a les enfants, c'est elle qui doit les chercher à l'école, faire le ménage à la maison. On reste sur une mentalité assez ancienne et traditionnelle. Mais aujourd'hui un homme peut autant aller chercher les enfants à l'école et faire les courses et aller au travail qu'une femme qui fait déjà toute ces tâches-là.

Avant toutes choses, avez-vous des questions quant à ces 4 éléments qui constituent ainsi le plafond de verre ? Non c'est assez clair pour moi.

Connaissiez-vous ce concept de plafond de verre avant notre entretien ? Aviez-vous déjà entendu parler de tous ces éléments ? Lesquels ? Le nom « plafond de verre » non mais après oui, le problème global oui, on en entend parler.

Les aviez-vous déjà considérés dans votre réflexion personnelle quant à votre avenir ? Comme je l'ai dit précédemment, ce sont des obstacles mais aujourd'hui il faut prouver qu'on peut passer au-dessus et que cela n'aura pas d'effet néfaste pour les entreprises.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer ces éléments comme des « obstacles » aux carrières féminines ? Oui bien sûr. Dans certains métiers, cela représente des obstacles parce que ce sont des métiers plus masculins, donc si une fille par exemple veut travailler dans un garage, il y aura plus de réticence parce que c'est un métier masculin. Mais rien ne l'empêche d'exceller dans ce métier-là. Mais donc oui ces éléments bloquent. Mais il ne faut pas oublier aussi un autre élément qui est le recrutement : un homme préférera un homme moins qualifié et moins compétent qu'une femme qui elle serait plus compétente.

Est-ce qu'un élément attire plus votre attention qu'un autre ? Pourquoi ? Non, je pense qu'ils sont tous importants et qu'il faut tous les considérer pour passer outre et changer ces phénomènes.

Nous vous exposons de manière très théorique les conséquences du plafond de verre pour les femmes avant celui-ci. A titre personnel,

Dans quelle mesure vous êtes d'accord avec ces éléments ? Oui je suis d'accord et oui je les comprends mais aujourd'hui ça ne doit pas être acceptable. Toutes les mentalités aussi bien du côté de la femme que du côté de l'homme mais aussi des entreprises doit évoluer pour casser ces obstacles et passer outre. Ce n'est pas parce qu'on est une femme qu'on doit avoir moins de relation femme-entreprise qu'un homme, aucune raison et aussi pour les perspectives de carrière.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces éléments ? Pensez-vous que c'est une réalité ou que cela est purement théorique ? Je pense que pendant un long moment c'était théorique, les choses ne bougeaient pas mais je pense qu'avec les générations à venir ça va être pris en compte et ça va bouger.

Seriez-vous d'accord de dire que les femmes peuvent finalement être découragées par tous ces obstacles ainsi réunis sous le concept de plafond de verre ? Oui tout à fait.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes peuvent même renoncer à une carrière en grande entreprise à cause de ces éléments ? Quelle proportion ? Une majorité de femmes ? Peu de femmes ? Pas une majorité mais pas une minorité non plus.

En ce qui vous concerne personnellement, est-ce que vous vous reconnaissez d'une manière ou d'une autre à travers ces éléments ? Je ferai attention à ce phénomène pour postuler dans une entreprise où il n'est pas pris en compte. Moi je ferai en sorte de ne pas le subir et si je vois quelqu'un autour de moi qui le subit, pourquoi pas en parler, discuter et essayer de faire changer les choses.

Dans quelle mesure avez-vous déjà entendu parler de ce concept de métier genré ? Si oui, dans quel contexte ? Étant étudiante, autour de moi j'ai pu en entendre parler, certaines filles qui voulaient faire des métiers plus masculins et qui du coup ont eu des freins : « est-ce que je ferai quand même ces études-là ? Est-ce que je suis faite pour ce métier-là ? », alors qu'au fond d'elles, elles savent que oui. Mais comme c'est un métier d'homme, y'a un frein automatique et personne dans l'autre sens. Par exemple j'ai une amie qui voulait travailler dans la rénovation de maison en tant qu'ouvrière. Mais elle a clairement été freinée dans son choix d'étude parce que c'est un métier d'homme. Heureusement après en avoir beaucoup discuté avec son entourage, elle est arrivée à la conclusion que le regard des autres n'était pas si important, que ça ne lui apportera rien par rapport à son épanouissement au travail. Au final, elle adore. Je pense que ce n'est pas tous les jours facile parce que c'est un métier de garçon mais elle finira par trouver sa place et je ne pense pas qu'elle se laissera écrasée.

En tant qu'homme/femme, est-ce que vous considérez en effet qu'il y a des métiers d'hommes/de femmes ? Je considère que oui, il y a des métiers d'hommes et de femmes mais qu'une femme peut très bien exercer un métier d'homme, ce n'est pas déroutant et inversement. Pour moi, dans le futur, ces métiers d'hommes et de femmes ne seront plus un métier d'homme ou de femme mais mixte, normal.

Avez-vous dans votre entourage plus ou moins proche des hommes ou femmes qui en effet exercent un « métier d'homme » ou « métier de femme » ? Oui, l'exemple juste avant avec ma copine qui voulait travailler dans la construction mais sinon non, pas comme ça.

Est-ce que vous vous sentez concerné par cette tendance selon laquelle vous vous orientez vers une profession où les hommes ou femmes sont majoritaires ? Je m'oriente vers une profession financière, un milieu masculin mais pour moi ce n'est pas un obstacle, au contraire, je suis fier.

Dans quelle mesure sentez-vous que votre réflexion est influencée d'une manière ou d'une autre par ce phénomène de métiers genrés ? Je sais que c'est un métier d'homme mais ce ne me freine pas, ça me motive et me challenge pour prouver le contraire.

Avez-vous un exemple de métier qui, selon vous, est un métier genré ? Garagiste, pour moi c'est un métier d'hommes. Et pour un métier de femme, oui sage-femme. Je ne sais pas... Disons que l'on voit plus facilement un homme exercer un métier de femme (comme institutrice/instituteur) mais ça ne dérange pas. Mais c'est assez personnel, moi par exemple avec un sage-femme homme, ça me fait bizarre mais ce n'est pas grave, pas impossible.

Pourriez-vous nous donner un exemple de métier que vous n'oseriez pas faire car c'est « un métier d'homme » ou « un métier de femme » ? Et pour quelles raisons ? Oui garagiste par exemple et tout ce qui est lié à la force par exemple.

Finalement, comprenez-vous dans quelle mesure cela peut incarner un réel obstacle pour une femme ? Oui, le regard, le préjugé et le cadre du métier qui est moins adapté, qui a toujours été fait par des hommes et donc les hommes se disent « tiens pourquoi une femme pourrait faire ç ». Mais ça doit changer, c'est une habitude qui doit être changé.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces 2 manifestations plus implicites du genre ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela reste très théorique et rare en pratique ? Ou au contraire, pensez-vous que c'est une réalité ? Oui je suis d'accord. Mais pour moi, pareil ça changera. Peut-être que c'est le cas pour l'instant mais ça va changer. Ça va changer en pratique, très bientôt avec notre génération, je connais plus de filles qui veulent partir en finance que d'hommes.

Dans quelle mesure avez-vous remarquer ces phénomènes pendant vos études ? Ou dans un autre contexte ? Pouvez-vous illustrer vos propos ? Je ne sais pas trop mais ce qui est certain c'est que les filles ont généralement plus d'aise dans leurs études que les garçons et c'était le cas dans mes cours de finance.

En donnant votre avis personnel strict, pensez-vous que en effet les hommes et femmes soient meilleurs pour réalisés l'une ou l'autre tâche ? Si oui, lesquelles ? Si non, pourquoi ? Non je ne pense pas.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ces deux aspects et de manière plus générale, du phénomène des métiers genrés ? Je pense qu'ils ont conscience et que pour eux ça s'applique encore. Comme ce n'est pas eux qui sont confrontés à tous ces phénomènes et à tous ces problèmes, c'est plus naturel et le problème est plus loin et assez théorique, ça les concerne moins.

Dans quelle mesure, en tant que femme, vous sentirez-vous capable d'affronter ces éléments ? Bien sûr, d'abord pour montrer qu'il n'y a pas de différence à faire entre hommes et femmes qu'on est tous égaux et qu'on est tous capables. Et il fut affronter ça.

Pensez-vous que les habitudes sont trop ancrées et que les mentalités ne peuvent changer ? Oui les mentalités sont ancrées, on commence à en parler de plus en plus mais que c'est que demain que les choses changeront. Pour moi c'est un changement à moyen terme. Pas demain mais bientôt. C'est un sujet sensible aujourd'hui que la nouvelle génération prend à cœur et les choses ne changeront pas la suite.

Dans quelle mesure la connaissance de ces 2 éléments influence votre réflexion quant à votre future carrière ? Moi ça ne change pas mon choix de carrière. Après, du côté de mes futurs recruteurs je ne sais pas. Si je suis en concurrence avec un candidat homme, est-ce que c'est lui qui sera pris parce que moi j'aurai un enfant, ou plusieurs, etc.

Maintenant que vous avez pris connaissance du travail des femmes à travers l'histoire et que nous avons mis en évidence les grandes tendances,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord (ou non) que le poids histoire et de la tradition joue un rôle sur le travail des femmes aujourd'hui ? Je pense que ce rôle ne doit plus bloquer la femme aujourd'hui et je pense que ça ne les bloque plus aujourd'hui, moi pas du tout en tous cas. La femme a toujours été utile dans la société surtout au moment de la guerre, sans les femmes qu'est-ce que ça aurait donné ? Ce rôle montre que les femmes sont utiles.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes sont conscientes de ce poids de l'histoire et d'un certain rôle qui serait attendu d'elles ? Je pense que les femmes y pensent quand même car tous les métiers d'éducation et à travers les enfants, la femme se dit que c'est plus à elle de le faire, par le lien de maternité, qu'il serait plus facile pour une femme de le faire. Un statut que l'homme n'a pas et n'aura jamais Mais je pense que cette mentalité était plus après-guerre où les femmes après-guerre étaient au foyer, où les femmes ont adapté leur temps de travail, pour travailler. Aujourd'hui c'est encore un poids, ça mettra du temps à partir mais je pense, par exemple dans le temps partiel, que c'est souvent très volontaire de choisir un temps partiel pour s'occuper des enfants. C'est souvent un choix aussi.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible pour une femme de faire abstraction de cette pression ? Non je ne pense pas qu'elles aient du mal à faire abstraction (par exemple elles décident d'avoir un temps partiel pour être plus proche des enfant), ce sont souvent des choix au final.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible qu'une femme choisisse délibérément de renoncer à une longue et grande carrière parce qu'elle est une femme et qu'il est attendu d'elle un certain rôle ? Je pense que certaines femmes renoncent mais de moins en moins, c'est clair.

En tant que femme, aviez-vous connaissance de ces difficultés ? De ce poids de l'histoire ? Dans quelle mesure cela influence votre réflexion dans votre choix de carrière ? Est-ce que cela vous empêche de vous projeter ? Est-ce que vous seriez prête, pour répondre à ce rôle traditionnel, à renoncer à une carrière ? Oui j'en ai conscience mais je ne me sens pas concerné. Peut-être c'est plus dur et plus important pour les femmes qui veulent construire une famille et qui ont un gros instinct maternel. Par contre je pense qu'il y a des femmes qui auront des enfants plus tard, pour d'abord affronter les obstacles, avoir une carrière et puis des enfants. Quoi qu'il arrive ce sont des mentalités très différentes. Mais non, ça m'influence pas du tout dans mon choix de carrière, mon but est d'affronter ces obstacles le plus naturellement possible, faire comme si ça n'existait pas. Ça ne doit plus exister.

Connaissez-vous des femmes, de près ou de loin, qui effectivement sont en temps partiels ? Si oui, savez-vous si c'est par choix ou par contrainte ? Est-ce qu'elles ont un conjoint qui lui est en temps plein ? Oui, je connais des femmes en temps partiel, c'est un choix de leur

part pour pouvoir de s'occuper avec les enfants et s'amuser, pas que le côté éducatif. Mais je connais aussi des hommes en temps partiel et c'est pas mal accepté.

4. Projection et proactivité

Avant de continuer,

Est-ce que notre explication est assez claire pour vous ? Oui.

Dans quelle mesure vous reconnaissez ce phénomène de projections sociales dans vos études ? Oui je reste dans l'auditoire avec des gens qui vont faire plus ou moins le même travail que moi, c'est sûr.

A titre personnel, suite à cette explication des projections au sens social, quand nous parlons de groupe et d'intérêts communs (typiquement des amis d'un même auditoire, faisant alors les mêmes études), vous identifiez-vous à un groupe ? Pensez-vous à un groupe en particulier ? Pourriez-vous nous décrire ce groupe en quelques mots ? Le groupe d'auditoire toujours. On est plus de fille que de garçons, même si on est en finance, d'ailleurs ça renverse ce à quoi on pourrait s'attendre.

Vous qui êtes homme ou femme,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ce constat selon lequel l'objectif plus ou moins apprécié va indéniablement influencer la manière de se projeter ? Dans mon cas, je n'ai pas peur du tout donc oui je me projette plus facilement. J'ai hâte, je me projette avec hâte et pas du tout avec peur. Justement, si mes motivations se confirment alors je serai encore plus fière et j'en parlerai le plus autour de moi pour montrer que oui c'est possible de réussir et d'être une femme.

Dans quelle mesure votre futur professionnel vous attire ? Êtes-vous plus ou moins confiant ? Dès lors, dans quelle mesure vous êtes d'accord de dire que la perspective professionnelle future influence votre projection ? Oui bien sûr, je suis confiante, attirée, donc je me projette très facilement.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec cette transposition aux carrières féminines ? Auriez-vous des exemples ? Avez-vous des remarques par rapport à cela ? Oui ça va l'influencer mais ça dépend de sa motivation et sa manière de voir les choses. Si elle prend ce sujet de l'inégalité homme-femme à cœur, qu'elle veut vraiment le combattre, elle va se battre et y arrivera. Par contre si une femme se sent inférieure aux hommes, elle va subir et il n'y arrivera jamais.

Alors,

Dans quelle mesure pensez-vous que en effet, l'avenir professionnel des femmes est tel que certaines mobiliseront un mécanisme de défense ? Bien sûr, surtout quand on voit tous les problèmes là, tout ce phénomène.

Quelle est votre position par rapport à ces projections comme mécanismes de défense ? Êtes-vous d'accord ? Pas d'accord ? Pourquoi ? Je suis d'accord dans le sens que ça peut concerner certaines femmes, mais je ne suis pas d'accord dans le sens que moi je ne me sens pas concernée. Je ne pense pas que toutes les femmes feront ça.

Dans quelle mesure vous vous reconnaissez dans ces mécanismes de défense ? Auriez-vous déjà, de manière consciente ou inconsciente, mobiliser l'un ou l'autre lors de vos réflexions quant à votre avenir professionnel ? J'ai dû inconsciemment le faire, mais certainement pas consciemment. Je ne pense vraiment pas être concernée de près ou de loin par ces défenses, moi je fonce.

Suite à ces explications,

Dans quelle mesure pensez-vous être un (futur) travailleur proactif ? Quelqu'un qui planifie, quelqu'un qui anticipe, les deux ? Oui, je suis proactive. Je suis un peu des deux. J'aime bien savoir où je vais et anticiper, et panifier. C'est important pour moi.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'être proactif, compte tenu de tout ce que nous avons vu précédemment, est plus accessible pour les hommes ? Ou alors au contraire, pour les femmes ? Ou encore, qu'il n'y a pas de différence(s) entre hommes et femmes ? Je pense que c'est pareil, pareil pour les deux. Plus il y a des obstacles, plus la proactivité sera importante. Mais un homme peut être aussi proactif qu'un homme et attention ils ont probablement des obstacles que les femmes n'ont pas.

Dans quelle mesure pensez-vous que hommes et femmes sont responsables de leur destin professionnel et que dès lors, si se projeter et être proactif est un problème, eux seuls sont responsables ? Ou au contraire, la proactivité dépend tellement de l'environnement que c'est un travail collectif ? Encore une fois je pense que l'influence de l'environnement était plus importante avant, notamment à l'après-guerre. Aujourd'hui l'influence de l'environnement devient moindre. Et donc ça dépend des femmes.

5. Celles-qui surmontent le plafond de verre

Suite à ces explications,

Comment vous positionnez-vous par rapport à ces critères ? Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces critères ? Pensez-vous qu'il y a d'autres critères ? Oui déjà je suis d'accord. Ensuite je suis d'accord que les femmes peuvent y aller mais surtout doivent y aller, elles doivent, elles ont autant de chances qu'un homme. On ne naît pas dirigeant on le devient, c'est l'expérience en entreprise qui fera qu'un homme ou une femme devient dirigeant. Une femme a dès lors autant de chances qu'un homme.

Est-ce qu'il y a des critères qui vous interpellent ? Posent problème ? Non je suis d'accord comme je l'ai dit.

Dans quelle mesure vous vous projeter au-delà du plafond de verre ? Pensez-vous avoir les critères pour surmonter cet obstacle ? Oui j'ai conscience de ces éléments, justement ça sera plus facile parce que j'en ai conscience. Je peux tout à faire surmontant les obstacles.

6. Conclusion

Avant notre rencontre, aviez-vous déjà considéré les perspectives de carrières féminines (de manière générale) ? Si oui, de quelle manière ? Oui j'y ai déjà pensé. J'ai déjà considéré les perspectives de carrières, pour les femmes mais surtout de point de vue de l'employeur et pas de l'employée. Comme je l'ai dit avant, l'employeur qui donnerait plus de chance aux hommes, ça c'est un problème. Le plus gros effort est à faire du côté des entreprises et non pas des salariés.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord, à titre tout à fait personnel, avec les obstacles aux carrières féminine que nous avons mis en évidence précédemment et, de manière générale, la différence entre hommes et femmes sur ce point ? Moi ce qui me choque ce n'est pas les obstacles mais l'importance qu'on y donne. Aujourd'hui l'important c'est de montrer que toutes les femmes, leur montrer qu'elles sont capables de les affronter. Tout le monde est capable d'y arriver, d'avoir les même compétences qu'un homme pour les métiers. Je pense que c'est important de changer les mentalités à ce niveau-là.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces difficultés ? Pensez-vous que oui, elles en ont conscience ? Pensez-vous que non, ce sont plutôt les débats actuels sur les inégalités hommes-femmes qui éveillent les esprits ? Elles ont conscience parce qu'on les affronte, les femmes, on les affronte au quotidien. Même dans la vie de tous les jours, pas qu'au travail, des hommes ont parfois plus de facilité. J'ai une amie qui a voulu louer un appartement mais le propriétaire voulait un garçon parce qu'il considérait que le quartier était un peu « chaud », difficile. Et du coup, il préfère louer au garçon parce qu'il pense que c'est plus adapté. Alors que au contraire, il faut arrêter d'obéir à ces obstacles et passer au-dessus.

Dans l'optique où les femmes ont conscience de ce qui les attendent, que ce soit du fait de leur éducation ou parce qu'elles l'ont appris par elles-mêmes, pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Pensez-vous que c'est une influence qui les pousse à agir, à se soulever, à se battre ? Ou au contraire, pensez-vous que l'enjeu est tel qu'il peut finir décourageant ? Oui les carrières des femmes sont influencées par ces obstacles. Je pense qu'aujourd'hui il y a une vraie motivation, une envie de battre ces obstacles, même au sein des entreprises. Quand on regarde les valeurs au sein des entreprises, c'est ce qu'elles veulent véhiculer.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ce phénomène ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Ils n'ont pas étrangers, ils en ont conscience mais pas autant que les femmes qui elles sont confrontées ils ont moins conscience. Mais je ne pense pas que ça influence leurs décisions parce que les hommes ne sont pas ou moins d'obstacles pour bosser dans telle ou telle profession.

A plusieurs reprises, nous avons fait référence au passé, à l'histoire, et souvent, les revendications actuelles ne sont pas nouvelles et ont vu le jour il y a longtemps voire très longtemps. Comment vous positionnez-vous par rapport à ce délai nécessaire pour soulever des inégalités, trouver des solutions ou en discuter de manière générale ? Je pense qu'il faut continuer à se battre, toujours, jusqu'à ce que ce soit résolu. Le temps de réaction entre le problème et la résolution est trop longue. Mais elle tend à raccourcir. Mais aujourd'hui il est peut-être responsable du problème.

Finalement, êtes-vous optimiste quant aux perspectives de carrières féminines ? Oui, complètement. Les entreprises le sont aussi, on voit beaucoup d'entreprises qui font attention à l'égalité hommes-femmes et les femmes se battent vraiment pour ça aussi.

7.2.8. Candidat 8

1. Introduction

Pouvez-vous brièvement vous présenter ? Votre nom, votre âge et un bref résumé de votre situation universitaire actuelle. Je m'appelle Laura*, j'ai 23 ans et je suis actuellement étudiante en dernière année à l'UCL. Je terminerai mon master en finance d'ici septembre 2019.

Pour déjà avoir une idée, quels sont vos plans professionnels futurs ? Y avez-vous déjà songé ? Oui j'ai déjà des plans futurs professionnels. J'y réfléchis déjà depuis une bonne année quant à la voie que j'aimerais emprunter pour ma carrière pro et des possibilités qui s'offrent à moi. J'ai obtenu, en mars dernier, mon premier contrat de travail. Je commencerai donc en tant que consultante en finance chez PwC Belgique en septembre prochain.

2. Pertinence de la question de recherche

Avant de rentrer dans les détails en ce qui concerne ces fameux obstacles, faisons d'abord un point :

D'abord, comment imaginez-vous la vie en entreprise ? Par exemple, imaginez-vous des mondes avec plus d'hommes, plus de femmes ? Des jeunes, des plus âgés ? Ma vision de la vie en entreprise est peut-être déjà un peu biaisée car j'ai eu l'occasion à travers différents stages et job étudiants de déjà observer la réalité à différentes reprises. Je ne m'imaginais pas mais j'ai pu constater qu'effectivement, globalement on peut constater qu'il y a légèrement plus d'hommes peut-être mais je suis convaincue que tout dépend de l'entreprise, du secteur et du département dans lequel on est. Encore une fois, lorsqu'il s'agit d'âges et de générations j'ai pu constater que c'était très changeant et encore une fois dépendant de l'entreprise en question. Lors de mon stage chez un des Big Four il y a quelques mois j'ai eu l'impression d'avoir une balance homme/femme et jeunes/vieux assez équilibrée (en tout cas en bas de l'échelle hiérarchique). Lors d'un de mes autres stages dans une banque cette fois-ci, je n'ai pas du tout eu le même ressenti ; il y avait alors beaucoup plus de « vieux » et légèrement plus d'hommes que de femmes mais rien de choquant.

Ensuite, est-ce que vous vous projetez dans ce monde particulier ? Si oui, avec une certaine aisance ou plutôt de la réticence ? Êtes-vous curieux de découvrir ce monde ou êtes-vous plus sceptique ? Je suis très curieuse à l'idée de découvrir ce nouveau monde du travail, j'ai même hâte. J'arrive assez facilement à me projeter dans ce nouveau monde, peut-être grâce à mon expérience et mes stages. Ayant déjà côtoyés ce monde de près pendant presque 2 ans maintenant, je me sens plus à l'aise.

Enfin, est-ce que vous avez déjà réfléchi à votre futur professionnel en intégrant la dimension féminine ? Plus précisément, imaginez-vous travailler avec des hommes et des femmes ? Je m'imaginais tout à fait travailler avec des hommes et des femmes. J'ai toujours été en contact avec les deux et chaque « genre » à ses forces et ses faiblesses. Et j'espère avoir l'occasion de travailler dans des équipes mixtes car je suis convaincue que c'est une plus-value dans le monde du travail.

3. Les obstacles

Avant cela, est-ce que vous savez à quels obstacles nous faisons référence ici ? Si oui, pouvez-vous les citer et éventuellement les expliquer ? Le plafond de verre principalement. Le fait que les femmes ont plus de « difficultés » ou mettent plus de temps à se voir confier des postes à responsabilités ou des positions plus importantes hiérarchiquement.

Avant toutes choses, avez-vous des questions quant à ces 4 éléments qui constituent ainsi le plafond de verre ? Non je n'ai pas de questions.

Connaissiez-vous ce concept de plafond de verre avant notre entretien ? Aviez-vous déjà entendu parler de tous ces éléments ? Lesquels ? Oui je connaissais déjà le concept du plafond de verre. J'avais d'ailleurs fait une présentation à ce propos dans un de mes cours à l'université, j'avais 19 ans mais déjà bien consciente de cette réalité. Je ne savais juste pas que cela dépendait ou été dû à tous ces différents éléments.

Les aviez-vous déjà considérés dans votre réflexion personnelle quant à votre avenir ? J'y ai déjà pensé oui. Après je ne me fais pas encore trop de soucis. Je pense que justement les choses sont entrain de beaucoup évoluer à ce propos.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer ces éléments comme des « obstacles » aux carrières féminines ? Je pense encore une fois que dans certaines entreprises se sont de vrais obstacles, dans d'autres les mentalités ont changé et ce ne sont donc plus des obstacles mais plus des *a priori*.

Est-ce qu'un élément attire plus votre attention qu'un autre ? Pourquoi ? Non pas spécialement.

Nous vous exposons de manière très théorique les conséquences du plafond de verre pour les femmes avant celui-ci. A titre personnel,

Dans quelle mesure vous êtes d'accord avec ces éléments ? Je comprends ces éléments, mais je ne suis pas entièrement d'accord. Comme expliqué, je pense que cela dépend aussi beaucoup de la personne/ de la femme en question. Je pense qu'il faut être conscient de ces éléments (il vaut toujours mieux être instruit que de rester ignorant) et faire le nécessaire pour passer à travers.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces éléments ? Pensez-vous que c'est une réalité ou que cela est purement théorique ? Je pense que certaines femmes ne se posent pas autant de questions et ne sont donc peut-être pas conscientes de ces éléments. Je pense aussi qu'il est primordial pour toutes les femmes de connaître et d'être conscient de ces différents éléments. Mais il faut aller plus loin, ces éléments et théories ne doivent pas servir à faire peur ou à démotiver. Il faut faire le cheminement de faire le nécessaire que pour passer au-dessus, ou en tout cas de mettre en œuvre son propre plan d'action et ne pas se laisser abattre par cette « réalité » qui est loin d'être une réalité partout. En conclusion, selon moi c'est donc un mix entre théorie et réalité.

Seriez-vous d'accord de dire que les femmes peuvent finalement être découragées par tous ces obstacles ainsi réunis sous le concept de plafond de verre ? Je pense effectivement que certaines femmes pourraient être découragées. Ça devrait être des éléments à considérer et non prendre pour acquis.

A quel point pensez-vous que cela les influence dans leur réflexion quant à leurs carrières professionnelles ? Je ne pense pas que tout le monde laisse cela influencer ses choix de carrières, mais certaines surement. Or c'est dommage, on devrait toutes être ambitieuses et viser aussi haut que possible.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes peuvent même renoncer à une carrière en grande entreprise à cause de ces éléments ? Quelle proportion ? Une majorité de femmes ? Peu de femmes ? Je ne pense quand même pas que cela fasse renoncer les femmes à une carrière. Ou en tout cas très peu alors, peu de femmes.

En ce qui vous concerne personnellement, est-ce que vous vous reconnaissez d'une manière ou d'une autre à travers ces éléments ? Non, ou alors très peu.

Dans quelle mesure aviez-vous déjà entendu parler de ce concept de métier genré ? Si oui, dans quel contexte ? Oui j'en avais déjà entendu parler, mais très peu. C'était dans la presse il me semble mais je ne me souviens plus précisément.

En tant qu'homme/femme, est-ce que vous considérez en effet qu'il y a des métiers d'hommes/de femmes ? J'aurais tendance à dire qu'il y a effectivement des métiers plus populaires pour les femmes et d'autres pour les hommes. Mais en aucun cas je dirais qu'ils sont réservés à un genre en particulier. Même si la société nous pousse effectivement à le croire.

Avez-vous dans votre entourage plus ou moins proche des hommes ou femmes qui en effet exercent un « métier d'homme » ou « métier de femme » ? Pas à première réflexion comme ça non.

Est-ce que vous vous sentez concernés par cette tendance selon laquelle vous vous orientez vers une profession où les hommes ou femmes sont majoritaires ? Peut-être un peu effectivement. Je m'oriente vers le monde de la finance qui est un monde très masculin comptant très peu de femmes.

Dans quelle mesure sentez-vous que votre réflexion est influencée d'une manière ou d'une autre par ce phénomène de métiers genrés ? Je ne pense pas être influencée par cela.

Avez-vous un exemple de métier qui, selon vous, est un métier genré ? Non pas comme ça, le bâtiment peut-être.

Pourriez-vous nous donner un exemple de métier que vous n'oseriez pas faire car c'est « un métier d'homme » ou « un métier de femme » ? Et pour quelles raisons ? Typiquement travailler dans le bâtiment comme je viens de dire, c'est un peu genré et personnellement je n'oserais pas car je n'ai pas les compétences, ni la force, ni l'envie tout simplement.

Enfin, comprenez-vous dans quelle mesure cela peut incarner un réel obstacle pour une femme ? Je comprends que cela puisse entrer en ligne de compte au moment de faire son choix. Mais j'aimerais croire, enfin surtout espérer, qu'une femme ne se laisse pas faire par cet obstacle.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces deux manifestations plus implicites du genre ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela reste très théorique et rare en pratique ? Ou au contraire, pensez-vous que c'est une réalité ? Je suis effectivement d'accord avec ces deux manifestations de normes. Malheureusement je pense que c'est une réalité dans le monde du travail actuel pour les femmes oui.

Dans quelle mesure avez-vous remarqué ces phénomènes pendant vos études ? Ou dans un autre contexte ? Pouvez-vous illustrer vos propos ? Lors de mes stages ou même dans mes cours j'ai pu remarquer à différents moments l'absence d'employés ou professeurs pour cause d'enfants (être enceinte). Et effectivement étant donné que j'ai poursuivi un master en finance, j'ai remarqué dès le début que nous étions très peu de filles qui suivaient ces cours. De plus, lors d'entretiens d'embauches pour des stages ou job j'ai du coup souvent été en compétition avec une majorité d'hommes.

En donnant votre avis personnel strict, pensez-vous que en effet les hommes et femmes soient meilleurs pour réalisés l'une ou l'autre tâche ? Si oui, lesquelles ? Si non, pourquoi ? Je pense qu'un genre a surement des « facilités » pour l'une ou l'autre tâche. Mais dans le monde du travail de l'entreprise je pense que cette distinction n'a pas lieu d'être. La seule différence selon moi pourrait uniquement provenir d'une différence de caractère qui est propre à chacun mais ne dépendant pas du genre.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ces deux aspects et de manière plus générale, du phénomène des métiers genrés ? Ils n'en sont malheureusement pas tous conscients je crois. Mais ceux qui en sont conscients ne savent pas vraiment quoi en dire/ en faire.

Comprenez-vous pourquoi ces deux éléments ci-dessus sont considérés comme des obstacles aux carrières féminines ? Oui c'est très clair.

Dans quelle mesure, en tant que femme, vous sentirez-vous capable d'affronter ces éléments ? Je pense avoir la force de caractère que pour pouvoir affronter ces éléments.

Pensez-vous que les habitudes sont trop ancrées et que les mentalités ne peuvent changer ? Je pense que ces croyances et habitudes sont en effet fort ancrées. Mais je suis convaincue que nous pouvons faire changer les mentalités.

Dans quelle mesure la connaissance de ces deux éléments influence votre réflexion quant à votre future carrière ? Je pense effectivement que ces deux éléments ont alimenté ma réflexion. Mais pas influencé directement, ça fait réfléchir avant de prendre des choix, donc pas directement.

Maintenant que vous avez pris connaissance du travail des femmes à travers l'histoire et que nous avons mis en évidence les grandes tendances,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer que le poids histoire et de la tradition joue un rôle sur le travail des femmes aujourd'hui ? Je n'avais jamais réfléchi comme ça. Mais c'est vrai que maintenant en ayant connaissance de tout cela je suis d'accord de penser que l'histoire a sûrement jouée un rôle sur la situation.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes sont conscientes de ce poids de l'histoire et d'un certain rôle qui serait attendu d'elles ? Je pense qu'on est très peu à être au courant de cela. On apprend effectivement à l'école certaines choses mais ceci n'est jamais détaillé et mis en exergue comme ça.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible pour une femme de faire abstraction de cette pression ? Je pense qu'il est tout à fait possible de faire abstraction de cela. En regardant vers l'avant tout en ayant connaissance du passé.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible qu'une femme choisisse délibérément de renoncer à une longue et grande carrière parce qu'elle est une femme et qu'il est attendu d'elle un certain rôle ? Je n'ai pas d'avis là-dessus.

En tant que femme, aviez-vous connaissance de ces difficultés ? De ce poids de l'histoire ? Dans quelle mesure cela influence votre réflexion dans votre choix de carrière ? Est-ce que cela vous empêche de vous projeter ? Est-ce que vous seriez prête, pour répondre à ce rôle traditionnel, à renoncer à une carrière ? Oui j'avais connaissance de certaines de ces difficultés mais pas de tout ce principe de poids de l'histoire or c'est effectivement très intéressant. N'y ayant pas prêté attention auparavant cela n'a pas ou peu eu d'impact sur mes choix jusqu'à présent. Cependant, je compte considérer ces éléments lors de mes futurs choix de carrière afin de « ne pas tomber dans le piège ». Je pense qu'il est important d'en avoir conscience afin de pouvoir prendre les bonnes décisions et ne pas se laisser avoir par cette pression. Sinon, non, cela ne m'empêche pas de me projeter mais c'est sûr que cela « floute » un peu une partie du chemin de carrière futur, sorte de zone d'ombre vers 30 ans, on verra bien ce que ça donne. Je ne voudrais en aucun cas renoncer à ma carrière. Mais je m'arrangerai afin de pouvoir concilier les deux.

Connaissez-vous des femmes, de près ou de loin, qui effectivement sont en temps partiels ? Si oui, savez-vous si c'est par choix ou par contrainte ? Est-ce qu'elles ont un conjoint qui lui est en temps plein ? Oui je connais différentes femmes dans mon entourage qui sont ou ont été en temps partiel, ou horaire aménagé, afin de pouvoir s'occuper des enfants. De manière générale je pense qu'elles l'ont fait par choix, car en tant que maman elles voulaient s'occuper de leurs enfants, les voir s'épanouir et grandir. Il existe différentes situations, mais de manière générale, lorsque la mère est en temps partiel, le conjoint est en temps plein. Mais ensuite parfois les rôles s'inversent et la femme retourne travailler en temps plein et l'homme prend un horaire aménagé.

4. Projection et proactivité

Avant de continuer,

Est-ce que notre explication est assez claire pour vous ? Oui, ce n'est pas très facile mais ça va.

Dans quelle mesure vous reconnaissez ce phénomène de projections sociales dans vos études ? Je pense le reconnaître en effet.

A titre personnel, suite à cette explication des projections au sens social, quand nous parlons de groupe et d'intérêts communs (typiquement des amis d'un même auditoire, faisant alors les mêmes études), vous identifiez-vous à un groupe ? Pensez-vous à un groupe en particulier ? Pourriez-vous nous décrire ce groupe en quelques mots ? Oui j'ai tendance à essayer de m'identifier à mes groupes d'amis. Mais je prends aussi souvent en compte le fait que de par nos parcours et environnement respectif nous n'avons pas tout à fait le même avis ou projection. Je pense notamment à différents groupes : le groupe de mes potes mecs qui sont dans le même master finance que moi (je suis la seule fille du groupe) ; mes amis de secondaires ; ma famille aussi. Finalement, pour cette question, mon groupe d'auditoire en finance que je viens de mentionner.

Avez-vous un exemple, d'un point de vu professionnel, de projection(s) influencée(s) par le groupe ? Pourriez-vous le(s) décrire en quelques mots ? Pas vraiment, pas comme ça en tous cas.

En ce qui concerne le travail des femmes, que vous soyez un homme ou une femme, dans quelle mesure pensez-vous que, en effet, le groupe influence la projection ? Et dès lors, dans quelle mesure il y aurait en effet des trajectoires plus ou moins réservées aux femmes ? Je pense que le groupe peut influencer la projection en effet pour les personnes qui ont besoin d'un fort sentiment d'identité/ ressemblance et appartenance. J'aime quand même penser qu'il n'y a pas de trajectoires réservées aux femmes. Plutôt des « modèles » de trajectoires mais qui ne sont pas obligé d'être suivis.

Vous qui êtes homme ou femme,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ce constat selon lequel l'objectif plus ou moins apprécié va indéniablement influencer la manière de se projeter ? Oui je suis d'accord.

Dans quelle mesure votre futur professionnel vous attire ? Êtes-vous plus ou moins confiant ? Dès lors, dans quelle mesure vous êtes d'accord de dire que la perspective professionnelle future influence votre projection ? Mon futur professionnel m'attire fortement. Je suis assez confiante. Et je pense donc que la perspective professionnelle future influence en partie ma projection.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec cette transposition aux carrières féminines ? Auriez-vous des exemples ? Avez-vous des remarques par rapport à cela ? Je n'ai pas trop d'avis, je ne sais pas trop quoi répondre pour cette question.

Alors,

Dans quelle mesure pensez-vous que en effet, l'avenir professionnel des femmes est tel que certaines mobiliseront un mécanisme de défense ? Effectivement, je pense que beaucoup de femmes font appel à ces mécanismes de défense.

Quelle est votre position par rapport à ces projections comme mécanismes de défense ? Êtes-vous d'accord ? Pas d'accord ? Pourquoi ? Oui je suis d'accord. Je pense qu'on aurait tous tendance à faire cela pour se « protéger ».

Dans quelle mesure vous vous reconnaissez dans ces mécanismes de défense ? Auriez-vous déjà, de manière consciente ou inconsciente, mobilisé l'un ou l'autre lors de vos réflexions quant à votre avenir professionnel ? Oui je pense de manière inconsciente déjà avoir fait appel à ces mécanismes.

Suite à ces explications,

Dans quelle mesure pensez-vous être un (futur) travailleur proactif ? Quelqu'un qui planifie, quelqu'un qui anticipe, les deux ? Je pense effectivement être un futur travailleur proactif. Je me reconnais très facilement dans ces explications. J'ai l'impression d'être un peu des deux : planificatrice et anticipatrice.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'être proactif, compte tenu de tout ce que nous avons vu précédemment, est plus accessible pour les hommes ? Ou alors au contraire, pour les femmes ? Ou encore, qu'il n'y a pas de différence(s) entre hommes et femmes ? Je pense qu'être proactif est autant accessible pour les hommes que pour les femmes. Pas de différence pour cela. Mais je pense qu'une femme devrait plus être incitée à être proactive quant à son avenir professionnel justement.

Dans quelle mesure pensez-vous que hommes et femmes sont responsables de leur destin professionnel et que dès lors, si se projeter et être proactif est un problème, eux seuls sont responsables ? Ou au contraire, la proactivité dépend tellement de l'environnement que c'est un travail collectif ? On est tous acteur de notre avenir professionnel. Je ne parlerais pas de destin. Se projeter et être proactif est loin d'être un problème. Il s'agit de mettre toutes les chances de son côté si l'on veut atteindre un certain « niveau » professionnel. Mais c'est sûr que l'environnement joue aussi et donc il y a certains efforts collectifs à faire en parallèle.

5. Celles-qui surmontent le plafond de verre

Suite à ces explications,

Comment vous positionnez-vous par rapport à ces critères ? Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces critères ? Pensez-vous qu'il y a d'autres critères ? Je suis tout à fait d'accord avec ces critères.

Est-ce qu'il y a des critères qui vous interpellent ? Posent problème ? Non pas spécialement.

Dans quelle mesure vous vous projeter au-delà du plafond de verre ? Pensez-vous avoir les critères pour surmonter cet obstacle ? Oui j'aimerais croire que je suis capable de transpercer ce plafond de verre, oui. Je pense avoir certains des critères pour le faire oui. En tout cas je vais tout faire pour.

6. Conclusion

Avant notre rencontre, aviez-vous déjà considéré les perspectives de carrières féminines (de manière générale) ? Si oui, de quelle manière ? Oui j'y avais déjà songé en considérant les femmes qui avait réussi à passer à travers ce plafond de verre.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord, à titre tout à fait personnel, avec les obstacles aux carrières féminine que nous avons mis en évidence précédemment et, de manière générale, la différence entre hommes et femmes sur ce point ? Je suis en partie d'accord avec ces obstacles dans le sens où je les comprends. Mais je ne suis pas entièrement d'accord avec le fait que ce soit de réels obstacles pour tout le monde. Comme expliqué dans les réponses précédentes, je suis d'avis qu'il faut en avoir connaissance que pour justement pouvoir être proactif et les dépasser.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces difficultés ? Pensez-vous que oui, elles en ont conscience ? Pensez-vous que non, ce sont plutôt les débats actuels sur les inégalités hommes-femmes qui éveillent les esprits ? Encore une fois, comme explique précédemment je pense que certains de ces éléments sont assez connu chez les femmes. Je ne pense que pas toutes les femmes en ont conscience par contre. Certainement les débats actuels éveillent certains esprits mais il reste beaucoup de femmes qui soit décident de l'ignorer, soit l'ignore encore tout simplement.

Dans l'optique où les femmes ont conscience de ce qui les attendent, que ce soit du fait de leur éducation ou parce qu'elles l'ont appris par elles-mêmes, pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Pensez-vous que c'est une influence qui les pousse à agir, à se soulever, à se battre ? Ou au contraire, pensez-vous que l'enjeu est tel qu'il peut devenir décourageant ? Je pense que cela peut les amener à être influencées dans leur réflexion, oui. J'aimerais croire qu'effectivement cela les pousse à agir et à se défendre mais je pense que c'est encore très peu le cas pour l'instant.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ce phénomène ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? De manière générale je pense qu'une majorité d'hommes en est indirectement conscient de ce phénomène. Mais je pense que cela ne les influence pas du tout, ils ne sont pas influencés car ils ont conscience de manière indirecte.

A plusieurs reprises, nous avons fait référence au passé, à l'histoire, et souvent, les revendications actuelles ne sont pas nouvelles et ont vu le jour il y a longtemps, voire très longtemps. Comment vous positionnez-vous par rapport à ce délai nécessaire pour soulever des inégalités, trouver des solutions ou en discuter de manière générale ? Oui certes il y a un délai, tout ne peut pas se faire directement. Mais je pense qu'il ne faut plus tarder. Le délai dans ce cas-ci a déjà été bien assez long. Il est temps d'agir, de reprendre le mot et de trouver des solutions ensemble.

Pour finir, êtes-vous optimiste en ce qui concerne les perspectives de carrières féminines ?
Oui je suis optimiste ! J'ose croire que les femmes auront les mêmes perspectives de carrières que les hommes, peu importe le choix qu'elles décident de faire.

7.2.9. Candidat 9

1. Introduction

Pouvez-vous brièvement vous présenter ? Votre nom, votre âge et un bref résumé de votre situation universitaire actuelle. Je m'appelle Valentine et j'ai actuellement 24 ans. En ce qui concerne ma situation académique, je suis diplômée depuis 2017 d'un Bachelier de Sciences Économiques. Ensuite, j'ai commencé un Master en Création de petites et moyennes entreprises. C'est une formation pluridisciplinaire en entrepreneuriat pour être plus précise. J'aurai terminé et serai diplômée en juin 2019.

Pour déjà avoir une idée, quels sont vos plans professionnels futurs ? Y avez-vous déjà songé ? Je n'ai encore signé aucun contrat. Je n'ai pas l'intention à me mettre à travailler tout de suite. Par contre, je sais que j'ai envie de travailler dans une petite structure telle que des PME ou Start-ups plutôt que dans une multinationale. J'aimerais avoir la possibilité de changement et surtout de challenges dans mon futur travail.

2. Pertinence de la question de recherche

D'abord, comment imaginez-vous la vie en entreprise ? Par exemple, imaginez-vous des mondes avec plus d'hommes, plus de femmes ? Des jeunes, des plus âgés ? Personnellement et pour moi, j'imagine une vie dynamique. J'imagine du travail en équipe et du partage de connaissances. J'imagine une cohésion entre collègues et une bonne entente dans l'ensemble. J'imagine une équipe jeune mais composée de personne plus expérimentée également et mixte en termes de sexe.

Ensuite, est-ce que vous vous projetez dans ce monde particulier ? Si oui, avec une certaine aisance ou plutôt de la réticence ? Êtes-vous curieux de découvrir ce monde ou êtes-vous plus sceptique ? Je suis curieuse de découvrir ce monde et plus particulièrement d'être indépendante. Je dirais que la seule réticence que j'ai c'est de me retrouver dans une situation où je ne sais pas comment accomplir correctement la tâche qu'il m'est demandé de faire, malgré que ça rentre dans les compétences de mes études/dans mon domaine. Par ailleurs, je sais que tout s'apprend avec le temps. Ainsi, la peur n'est pas grande et n'est certainement pas un des facteurs retardant mon entrée sur le marché du travail.

Enfin, est-ce que vous avez déjà réfléchi à votre futur professionnel en intégrant la dimension féminine ? Plus précisément, imaginez-vous travailler avec des hommes et des femmes ? Pas vraiment. Je ne me pose pas réellement la question. J'ai envie d'un équilibre de mixité. Cependant, je pense qu'une ambiance soit machiste soit féminine se fait ressentir rapidement.

3. Les obstacles

Avant cela, est-ce que vous savez à quels obstacles nous faisons référence ici ? Si oui, pouvez-vous les citer et éventuellement les expliquer ? Je pense aux différences de salaire, aux différences d'horaire peut-être, à tout ce qui touche la maternité des femmes, au rapport de force et supériorité, etc

Avant toutes choses, avez-vous des questions quant à ces 4 éléments qui constituent ainsi le plafond de verre ? Non.

Connaissiez-vous ce concept de plafond de verre avant notre entretien ? Aviez-vous déjà entendu parler de tous ces éléments ? Lesquels ? Je ne connaissais pas le terme en soi. Par contre, les obstacles auxquelles vous faites références semblent familiers.

Les aviez-vous déjà considérés dans votre réflexion personnelle quant à votre avenir ? Non.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer ces éléments comme des « obstacles » aux carrières féminines ? Ça dépend pour quels obstacles. Par exemple, le premier me semble être un réel obstacle. Je pense qu'une entreprise qui engage les deux sexes se doit d'être impartiale dans sa gestion, se doit d'être respectueuse des deux genres dans toute circonstance. Par contre, je pense tout de même que c'est à relativiser avec la fonction exercée. Une fonction a exercé sur chantier, me semble quand même plus adaptée à un homme qu'à une femme. Là, on se trouve dans l'obstacle de norme à tendance masculine. Dans certains cas, je pense qu'elle est justifiée.

Est-ce qu'un élément attire plus votre attention qu'un autre ? Pourquoi ? Non.

Nous vous exposons de manière très théorique les conséquences du plafond de verre pour les femmes avant celui-ci. À titre personnel,

Dans quelle mesure vous êtes d'accord avec ces éléments ? Oui je suis d'accord.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces éléments ? Pensez-vous que c'est une réalité ou que cela est purement théorique ? Personnellement, c'est un sujet auquel je n'avais pas réellement pensé... Je pense que, comme je l'ai mentionné ci-avant, lors d'un entretien, par exemple, c'est quelque chose qui est perméable et qui se fait ressentir facilement. Je pense aussi que la théorie peut parfois s'avérer différente de la pratique.

Seriez-vous d'accord de dire que les femmes peuvent finalement être découragées par tous ces obstacles ainsi réunis sous le concept de plafond de verre ? Oui, c'est possible.

À quel point pensez-vous que cela les influence dans leur réflexion quant à leurs carrières professionnelles ? Ça dépend du tempérament de chacune d'entre elles, mais je pense que pour certaines ça peut avoir une incidence importante.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes peuvent même renoncer à une carrière en grande entreprise à cause de ces éléments ? Quelle proportion ? Une majorité de femmes ? Peu de femmes ? Probablement 55%-70% d'entre elles, je pense.

En ce qui vous concerne personnellement, est-ce que vous vous reconnaissez d'une manière ou d'une autre à travers ces éléments ? Non.

Dans quelle mesure aviez-vous déjà entendu parler de ce concept de métier genré ? Si oui, dans quel contexte ? J'en ai déjà entendu parler. Pas de contexte particulier, simplement le résultat de clichés et préjugés.

En tant qu'homme/femme, est-ce que vous considérez en effet qu'il y a des métiers d'hommes/de femmes ? Je pense effectivement que l'homme et la femme n'ont pas été créés de la même manière. Dès lors, je pense que certains métiers soient plus appropriés (en termes de facilité et capacités physiques) pour l'homme ou pour la femme. Cela ne veut pas pour autant dire que l'homme et la femme ne puissent pas se présenter pour un même travail ou encore, respectivement, tenter de l'exercer.

Avez-vous dans votre entourage plus ou moins proche des hommes ou femmes qui en effet exercent un « métier d'homme » ou « métier de femme » ? Non, pas à ma connaissance du moins.

Est-ce que vous vous sentez concernés par cette tendance selon laquelle vous vous orientez vers une profession où les hommes ou femmes sont majoritaires ? Non, pas en CPME.

Dans quelle mesure sentez-vous que votre réflexion est influencée d'une manière ou d'une autre par ce phénomène de métiers genrés ? Je ne pense pas que ma réflexion soit influencée par ce phénomène. Par ailleurs, naturellement je n'irais pas vers un métier qui me semble physiquement impossible pour moi.

Avez-vous un exemple de métier qui, selon vous, est un métier genré ? Je dirais tous les métiers de chantier pour les hommes et alors par exemple femme de ménage pour les femmes.

Pourriez-vous nous donner un exemple de métier que vous n'oseriez pas faire car c'est « un métier d'homme » ou « un métier de femme » ? Et pour quelles raisons ? Métier de chantier. Je n'oserais pas le faire simplement car je ne me sens pas capable de fournir l'effort physique que ces personnes-là font chaque jour.

Finalement, comprenez-vous dans quelle mesure cela peut incarner un réel obstacle pour une femme ? Oui c'est très clair.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces deux manifestations plus implicites du genre ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela reste très théorique et rare en pratique ? Ou au contraire, pensez-vous que c'est une réalité ? Il me semble être d'accord avec la première norme. En ce sens qu'un employé pour fournir du bon travail doit être relativement dévoué à son entreprise. Par ailleurs, il est vrai que cela pose un problème pour les femmes désireuses

de devenir mère. Cependant, je ne suis pas d'accord avec la deuxième norme. D'ailleurs, de nos jours, il me semble que beaucoup de femmes tiennent des postes « financiers », ou du moins plus en plus de femmes.

Dans quelle mesure avez-vous remarqué ces phénomènes pendant vos études ? Ou dans un autre contexte ? Pouvez-vous illustrer vos propos ? La première norme pas du tout. La deuxième, la proportion d'homme dans des études plus techniques telles que informaticiens, ingénieur civil est peut-être plus grande. Attention, j'avère cela sans certitude.

En donnant votre avis personnel strict, pensez-vous que en effet les hommes et femmes soient meilleurs pour réalisés l'une ou l'autre tâche ? Si oui, lesquelles ? Si non, pourquoi ? Oui, uniquement quand la contrainte physique rentre en jeu.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ces deux aspects et de manière plus générale, du phénomène des métiers genrés ? Je pense qu'ils ont moins conscience ou sont peut-être moins sensibles à ces effets simplement du fait de notre société et des normes sociales qui ont été établies depuis bien des années. Ce n'est que depuis peu que le féminisme est disputé par exemple.

Comprenez-vous pourquoi ces deux éléments ci-dessus sont considérés comme des obstacles aux carrières féminines ? Oui absolument.

Dans quelle mesure, en tant que femme, vous sentirez-vous capable d'affronter ces éléments ? Ceci est à nuancer. Dans l'ensemble, je m'y sens prête. Je serai néanmoins outrée de devoir justifier une grossesse ou encore qu'un poste me soit refusé car je suis enceinte, même si vous ne parlez pas de la grossesse en tant que telle. Je serai très énervée d'être freinée par ces éléments.

Pensez-vous que les habitudes sont trop ancrées et que les mentalités ne peuvent changer ? Bien que les habitudes soient ancrées profondément dans l'esprit de la société, il me semble que des améliorations ont déjà eu lieu et qu'il est possible qu'on arrive à résoudre ces problèmes.

Dans quelle mesure la connaissance de ces deux éléments influence votre réflexion quant à votre future carrière ? La première norme influence ma réflexion. La deuxième, moins.

Maintenant que vous avez pris connaissance du travail des femmes à travers l'histoire et que nous avons mis en évidence les grandes tendances,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer que le poids histoire et de la tradition joue un rôle sur le travail des femmes aujourd'hui ? Je suis complètement d'accord.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes sont conscientes de ce poids de l'histoire et d'un certain rôle qui serait attendu d'elles ? Oui bien sur elles sont conscientes. Je pense que ce n'est pas qu'une question de rôle vraiment, il s'agit également parfois d'un simple choix de leur part. Cependant, la tendance semble s'inverser dans certains cas (homme au foyer de plus en plus fréquents).

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible pour une femme de faire abstraction de cette pression ? Je pense que jusqu'au jour d'aujourd'hui les stéréotypes et normes sociales établies suivent le rôle de la femme et impliquent d'ailleurs bien d'autres aspects de leur vie.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible qu'une femme choisisse délibérément de renoncer à une longue et grande carrière parce qu'elle est une femme et qu'il est attendu d'elle un certain rôle ? Personnellement, si je me vois renoncer à ma carrière ou carrière potentielle, il s'agira d'un choix que j'aurai fait moi-même et pour moi. Pas pour répondre à ce que la société attend de moi.

En tant que femme, aviez-vous connaissance de ces difficultés ? De ce poids de l'histoire ? Dans quelle mesure cela influence votre réflexion dans votre choix de carrière ? Est-ce que cela vous empêche de vous projeter ? Est-ce que vous seriez prête, pour répondre à ce rôle traditionnel, à renoncer à une carrière ? Oui, j'en ai connaissance et conscience. Cela n'influence pour autant pas ma réflexion ni décision. Cela ne m'empêche pas de me projeter et je ne répondrai pas à ce rôle traditionnel si cela n'est pas un choix personnel.

Connaissez-vous des femmes, de près ou de loin, qui effectivement sont en temps partiels ? Si oui, savez-vous si c'est par choix ou par contrainte ? Est-ce qu'elles ont un conjoint qui lui est en temps plein ? Oui et c'est un choix. Le conjoint travaille effectivement à plein temps mais c'est un choix de couple.

4. Projection et proactivité

Avant de continuer,

Est-ce que notre explication est assez claire pour vous ? Oui.

Dans quelle mesure vous reconnaissez ce phénomène de projections sociales dans vos études ? Je le reconnais oui.

A titre personnel, suite à cette explication des projections au sens social, quand nous parlons de groupe et d'intérêts communs (typiquement des amis d'un même auditoire, faisant alors les mêmes études), vous identifiez-vous à un groupe ? Pensez-vous à un groupe en particulier ? Pourriez-vous nous décrire ce groupe en quelques mots ? Oui je m'y identifie. Je pense à un groupe d'amis qui se forme grâce aux intérêts qu'ils partagent. Je pense à des collègues qui s'associent pour un travail de groupe car ils ont les mêmes attentes, les mêmes motivations. Par ailleurs, il me semble que la diversité est plus grande à l'université qu'en école secondaire.

Avez-vous un exemple, d'un point de vu professionnel, de projection(s) influencée(s) par le groupe ? Pourriez-vous le(s) décrire en quelques mots ? Simplement l'exemple de la majorité. Si un professeur en auditoire demande de lever la main pour la réponse A, B ou C. Si tout le monde répond A et B, la personne persuadée que la réponse est C, n'osera pas lever son bras.

En ce qui concerne le travail des femmes, que vous soyez un homme ou une femme, dans quelle mesure pensez-vous que, en effet, le groupe influence la projection ? Et dès lors, dans quelle mesure il y aurait en effet des trajectoires plus ou moins réservées aux femmes ? Je

pense que l'effet de groupe à de l'influence tant sur les hommes que sur les femmes et peut en effet influencer la projection pour les deux sexes.

Vous qui êtes homme ou femme,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ce constat selon lequel l'objectif plus ou moins apprécié va indéniablement influencer la manière de se projeter ? Oui je suis d'accord.

Dans quelle mesure votre futur professionnel vous attire ? Êtes-vous plus ou moins confiant ? Dès lors, dans quelle mesure vous êtes d'accord de dire que la perspective professionnelle future influence votre projection ? Je suis confiante et d'une certaine manière impatiente de me lancer sur le marché du travail. Oui je pense que la perspective professionnelle future influence la projection.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec cette transposition aux carrières féminines ? Auriez-vous des exemples ? Avez-vous des remarques par rapport à cela ?

D'accord.

Alors,

Dans quelle mesure pensez-vous que en effet, l'avenir professionnel des femmes est tel que certaines mobiliseront un mécanisme de défense ? C'est possible oui.

Quelle est votre position par rapport à ces projections comme mécanismes de défense ? Êtes-vous d'accord ? Pas d'accord ? Pourquoi ? Je ne me suis pas posé la question j'avoue. Je ne suis pas aussi loin dans mes réflexions de carrière.

Dans quelle mesure vous vous reconnaissez dans ces mécanismes de défense ? Auriez-vous déjà, de manière consciente ou inconsciente, mobilisé l'un ou l'autre lors de vos réflexions quant à votre avenir professionnel ? Refuser l'imputation et imputer aux autres. Probablement plus de manière inconsciente. Pas spécialement quant à mes réflexions pour mon avenir professionnel ; mais parfois dans ma vie en général.

Suite à ces explications,

Dans quelle mesure pensez-vous être un (futur) travailleur proactif ? Quelqu'un qui planifie, quelqu'un qui anticipe, les deux ? Je pense être de cette nature.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'être proactif, compte tenu de tout ce que nous avons vu précédemment, est plus accessible pour les hommes ? Ou alors au contraire, pour les femmes ? Ou encore, qu'il n'y a pas de différence(s) entre hommes et femmes ? Pas

spécialement de différence. Je pense qu'être proactif est également intrinsèque au caractère de la personne et je ne pense pas que le sexe ait une influence particulière là-dedans.

Dans quelle mesure pensez-vous que hommes et femmes sont responsables de leur destin professionnel et que dès lors, si se projeter et être proactif est un problème, eux seuls sont responsables ? Ou au contraire, la proactivité dépend tellement de l'environnement que c'est un travail collectif ? Je pense que chacun à sa part à jouer dans son destin professionnel. Cependant, parfois des portes seront fermées indépendamment de leur volonté.

5. Celles-qui surmontent le plafond de verre

Suite à ces explications,

Comment vous positionnez-vous par rapport à ces critères ? Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces critères ? Pensez-vous qu'il y a d'autres critères ? Je suis d'accord et non je ne pense pas à d'autres critères.

Est-ce qu'il y a des critères qui vous interpellent ? Posent problème ? Non.

Dans quelle mesure vous vous projeter au-delà du plafond de verre ? Pensez-vous avoir les critères pour surmonter cet obstacle ? Je pense avoir les critères pour surmonter ces obstacles en effet.

6. Conclusion

Avant notre rencontre, aviez-vous déjà considéré les perspectives de carrières féminines (de manière générale) ? Si oui, de quelle manière ? Pas spécialement, bien que ce soit un sujet relativement discuté de nos jours.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord, à titre tout à fait personnel, avec les obstacles aux carrières féminine que nous avons mis en évidence précédemment et, de manière générale, la différence entre hommes et femmes sur ce point ? Globalement, je suis d'accord avec les obstacles, ou en tout cas, je dirais qu'ils existent. Je pense par ailleurs que dans certaines situations ils sont à nuancer et à relativiser. Mais c'est indéniable qu'il existe des différences entre l'homme et la femme sur le plan professionnel.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces difficultés ? Pensez-vous que oui, elles en ont conscience ? Pensez-vous que non, ce sont plutôt les débats actuels sur les inégalités hommes-femmes qui éveillent les esprits ? Je pense que de nos jours, la majorité des femmes en ont conscience mais ne savent peut-être pas comment les gérer et y faire face.

Dans l'optique où les femmes ont conscience de ce qui les attendent, que ce soit du fait de leur éducation ou parce qu'elles l'ont appris par elles-mêmes, pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Pensez-vous que c'est une influence qui les pousse à agir, à se soulever, à se battre ? Ou au contraire, pensez-vous que l'enjeu est tel qu'il peut devenir décourageant ? Oui, je pense que cela les influence et que ça les pousse à agir, à se soulever et à se battre. Il suffit de reprendre les statistiques du mouvement féministe pour en témoigner.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ce phénomène ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Je pense que les hommes en ont de plus en plus conscience et y sont de plus en plus confronter aussi.

À plusieurs reprises, nous avons fait référence au passé, à l'histoire, et souvent, les revendications actuelles ne sont pas nouvelles et ont vu le jour il y a longtemps, voire très longtemps. Comment vous positionnez-vous par rapport à ce délai nécessaire pour soulever des inégalités, trouver des solutions ou en discuter de manière générale ? Je ne connais pas assez ce domaine que pour pouvoir témoigner ou me positionner par rapport à cette question. Personnellement, je ne sais pas pourquoi les retombées de ce mouvement n'apparaissent qu'aujourd'hui. Certainement, et entre autres, une question d'ouverture d'esprit et de mentalité...

Pour finir, êtes-vous optimiste en ce qui concerne les perspectives de carrières féminines ? Oui complètement !

7.2.10. Candidat 10

1. Introduction

Pouvez-vous brièvement vous présenter ? Votre nom, votre âge et un bref résumé de votre situation universitaire actuelle. Bonjour, je m'appelle Sarah* et j'ai 24 ans. J'ai un bachelier en sciences économiques et de gestion obtenu à l'UCL en juin 2017. Et je termine mon master en juin 2019 à la LSM.

Pour déjà avoir une idée, quels sont vos plans professionnels futurs ? Y avez-vous déjà songé ? Avec parcours académique aussi large que celui qu'offre les études de sciences éco, je n'ai pas encore d'idées précises du métier qui fera mon bonheur dans le futur. Je suis bien consciente qu'on ne découvre pas cela en se tournant les pouces. Je suis également consciente qu'il est important de se créer de l'expérience afin de pouvoir avoir accès à un maximum d'option par la suite. C'est la raison pour laquelle j'ai postulé dans 2 *big four* (Deloitte & PwC) au cours de l'année qui s'est écoulée. J'ai été prise dans les 2 boîtes et j'ai signé dans celle qui me semblait la plus proche de ma façon de penser.

2. Pertinence de la question de recherche

Avant de rentrer dans les détails en ce qui concerne ces fameux obstacles, faisons d'abord un point :

D'abord, comment imaginez-vous la vie en entreprise ? Par exemple, imaginez-vous des mondes avec plus d'hommes, plus de femmes ? Des jeunes, des plus âgés ? Comment je l'imagine je ne sais pas. Mais lors des 2 entretiens que j'ai passés il m'a semblé qu'il y ait un bon équilibre entre le nombre de femmes & d'hommes au sein de l'entreprise.

Je sais également que dans ce genre de grandes structures pyramidales les jeunes sont plus nombreux. Je pense que le turnover de ce genre boîtes est assez grand.

Ensuite, est-ce que vous vous projetez dans ce monde particulier ? Si oui, avec une certaine aisance ou plutôt de la réticence ? Êtes-vous curieux de découvrir ce monde ou êtes-vous plus sceptique ? J'ai 24 ans et très bientôt 25, donc j'ai pris un peu de retard dans mon parcours universitaire. Je pense que pour cette raison je suis plutôt hâtive de découvrir la suite, ce qui m'attend. La vie professionnelle ne me fait pas peur. Au contraire, j'ai plutôt hâte d'être indépendante de mes parents.

Enfin, est-ce que vous avez déjà réfléchi à votre futur professionnel en intégrant la dimension féminine ? Plus précisément, imaginez-vous travailler avec des hommes et des femmes ? Très certainement ! Je ne pense pas qu'à court terme cela implique une grande différence, du moins je l'espère. Toutefois, je pense qu'une fois qu'il y aura une vie de famille, des jeunes enfants cela risque d'avoir un impact. Mais nous n'en sommes pas là.

3. Les obstacles

Avant cela, est-ce que vous savez à quels obstacles nous faisons référence ici ? Si oui, pouvez-vous les citer et éventuellement les expliquer ? Je ne sais pas non.

Avant toutes choses, avez-vous des questions quant à ces 4 éléments qui constituent ainsi le plafond de verre ? Non pas du tout.

Connaissiez-vous ce concept de plafond de verre avant notre entretien ? Aviez-vous déjà entendu parler de tous ces éléments ? Lesquels ? Non pas spécialement. Bien sûr, on entend souvent les clichés des femmes qui ne peuvent atteindre certaines positions, car il y a cette *life balance* entre vie professionnelle ou la femme, selon moi a autant de capacités qu'un homme et vie privée, où je pense que malheureusement, la femme passe plus de temps avec ses enfants que ne le fait le père.

Les aviez-vous déjà considérés dans votre réflexion personnelle quant à votre avenir ? Il est évident que je ne souhaite pas travailler pour une boîte où ses considérations d'infériorité de la femme priment que ses capacités. Un employeur qui promeut un homme plutôt qu'une femme pour simple raison du genre, et non des réelles capacités de ceux-ci, n'est pas une boîte pour laquelle je souhaite travailler.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer ces éléments comme des « obstacles » aux carrières féminines ? Avec vos explications c'est assez clair oui.

Est-ce qu'un élément attire plus votre attention qu'un autre ? Pourquoi ? Non pas spécialement.

Nous vous exposons de manière très théorique les conséquences du plafond de verre pour les femmes avant celui-ci. A titre personnel,

Dans quelle mesure vous êtes d'accord avec ces éléments ? Alors ça dépend, pour les perspectives de carrières raccourcies je suis assez d'accord. Pour la relation entreprise/employée pas du tout d'accord parce que c'est personnel à chaque femme, on ne peut pas dire que c'est une conséquence pour tout le monde. Et alors pour dire que la carrière n'est qu'un passage, je ne pense pas que cela touche les femmes à ce point.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces éléments ? De nouveau, pour les perspectives de carrières raccourcies, je pense que les femmes sont conscientes sans réaliser vraiment, cela veut dire qu'elles le savent mais vont quand même entreprendre une carrière et elles verront bien. Pour la relation entreprise/employée, non elles ne sont pas conscientes, c'est trop technique, trop précis pour se rendre compte de ça. Et pour la carrière qui n'est qu'un passage, ça dépend des aspirations de chacune qui seront alors plus ou moins conscientes.

Pensez-vous que c'est une réalité ou que cela est purement théorique ? J'ai l'impression que le plafond de verre est une théorie un peu dépassée dans le sens que nous allons tout de même vers une société qui aspire de plus en plus à cette égalité homme/femme. C'est un obstacle bien sûr mais ça va mieux ou du moins ça ira mieux.

Seriez-vous d'accord de dire que les femmes peuvent finalement être découragées par tous ces obstacles ainsi réunis sous le concept de plafond de verre ? Elles peuvent être découragées, mais toute personne pour s'en sortir doit travailler un jour ou l'autre. Donc il se n'agit pas vraiment d'un choix qu'elles ont. C'est plus un luxe de pouvoir se soucier de cela.

A quel point pensez-vous que cela les influence dans leur réflexion quant à leurs carrières professionnelles ? Je pense que cela aura un impact dans la façon de choisir leur employeur plus qu'autre chose.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes peuvent même renoncer à une carrière en grande entreprise à cause de ces éléments ? Quelle proportion ? Une majorité de femmes ? Peu de femmes ? Aucune idée, je ne sais vraiment pas.

En ce qui vous concerne personnellement, est-ce que vous vous reconnaissez d'une manière ou d'une autre à travers ces éléments ? Je pense que c'est tout une question de motivation. Une personne peut atteindre tous ses objectifs si elle se donne les moyens. Peu importe le genre.

Dans quelle mesure aviez-vous déjà entendu parler de ce concept de métier genré ? Si oui, dans quel contexte ? Oui. Dans le contexte mentionné ci-dessus. Je me vois mal devenir pompier par exemple.

En tant qu'homme/femme, est-ce que vous considérez en effet qu'il y a des métiers d'hommes/de femmes ? Oui je pense.

Avez-vous dans votre entourage plus ou moins proche des hommes ou femmes qui en effet exercent un « métier d'homme » ou « métier de femme » ? Non pas spécialement.

Est-ce que vous vous sentez concernés par cette tendance selon laquelle vous vous orientez vers une profession où les hommes ou femmes sont majoritaires ? Non je ne pense pas.

Dans quelle mesure sentez-vous que votre réflexion est influencée d'une manière ou d'une autre par ce phénomène de métiers genrés ? Non parce que, comme je viens de dire, je ne pense pas que je m'oriente vers une profession influencée par le genre donc non, ça ne m'influence à aucun moment.

Avez-vous un exemple de métier qui, selon vous, est un métier genré ? Non pour moi tout est possible pour tout le monde, vraiment.

Pourriez-vous nous donner un exemple de métier que vous n'oseriez pas faire car c'est « un métier d'homme » ou « un métier de femme » ? Et pour quelles raisons ? Par exemple pompier, je considère que hommes et femmes peuvent le faire mais moi à titre personnel, aussi bien pour le risque que la dimension physique, je ne pourrais pas.

Finalement, comprenez-vous dans quelle mesure cela peut incarner un réel obstacle pour une femme ? Tout dépend de sa motivation selon moi.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces deux manifestations plus implicites du genre ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela reste très théorique et rare en pratique ? Ou au contraire, pensez-vous que c'est une réalité ? Je pense qu'implicitement en effet, les 2 concepts mentionnés sont une réalité.

Dans quelle mesure avez-vous remarqué ces phénomènes pendant vos études ? Ou dans un autre contexte ? Pouvez-vous illustrer vos propos ? Je note qu'une grande majorité de mes

professeurs à l'université sont des hommes. Je n'ai eu qu'une ou 2 professeurs femmes si je ne me trompe pas. Cela rejoint la théorie.

En donnant votre avis personnel strict, pensez-vous que en effet les hommes et femmes soient meilleurs pour réalisés l'une ou l'autre tâche ? Si oui, lesquelles ? Si non, pourquoi ? Non. Je ne pense pas que cela soit une question de genre. A nouveau pour moi il s'agit plus d'une question de motivation.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ces deux aspects et de manière plus générale, du phénomène des métiers genrés ? Je pense que s'ils le sont, c'est de manière machiste... J'espère qu'il s'agit d'une minorité.

Comprenez-vous pourquoi ces deux éléments ci-dessus sont considérés comme des obstacles aux carrières féminines ? Oui c'est très clair pour moi que ce sont des obstacles.

Dans quelle mesure, en tant que femme, vous sentirez-vous capable d'affronter ces éléments ? J'ignore encore comment le fait de vouloir avoir des enfants va influencer ma carrière, par exemple. Donc ça rejoint la norme de docilité dans ce cas. C'est trop tôt pour savoir.

Pensez-vous que les habitudes sont trop ancrées et que les mentalités ne peuvent changer ? Non je pense qu'elles peuvent changer. Je sais que pour une question d'image, certaines boites veulent une parité homme/femme dans le haut de leur société. Je pense donc qu'ils mettent les moyens en place pour qu'une femme arrive à combiner les 2.

Dans quelle mesure la connaissance de ces deux éléments influence votre réflexion quant à votre future carrière ? Cela influencera donc mon choix d'employeur. C'est un point auquel je ferai attention au moment de choisir mon job.

Maintenant que vous avez pris connaissance du travail des femmes à travers l'histoire et que nous avons mis en évidence les grandes tendances,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer que le poids histoire et de la tradition joue un rôle sur le travail des femmes aujourd'hui ? Je pense qu'énormément de choses ont changées. Je ne pense pas que l'historique de la femme au boulot ait une influence quelconque.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes sont conscientes de ce poids de l'histoire et d'un certain rôle qui serait attendu d'elles ? Je pense qu'à chaque nouvelle génération ce poids perd de l'importance. Donc plus le temps passe, moins les femmes en ont conscience.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible pour une femme de faire abstraction de cette pression ? Je pense que c'est possible à 100%.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible qu'une femme choisisse délibérément de renoncer à une longue et grande carrière parce qu'elle est une femme et qu'il est attendu d'elle un certain rôle ? Si elle trouve un parti qui peut assurer le côté financier. Je reste certaine que la sécurité financière reste un grand levier dans le choix de faire carrière ou non.

En tant que femme, aviez-vous connaissance de ces difficultés ? De ce poids de l'histoire ? Dans quelle mesure cela influence votre réflexion dans votre choix de carrière ? Est-ce que cela vous empêche de vous projeter ? Est-ce que vous seriez prête, pour répondre à ce rôle traditionnel, à renoncer à une carrière ? A priori non. Je souhaite être indépendante, je ne veux dépendre de personne.

Connaissez-vous des femmes, de près ou de loin, qui effectivement sont en temps partiels ? Si oui, savez-vous si c'est par choix ou par contrainte ? Est-ce qu'elles ont un conjoint qui lui est en temps plein ? Oui, j'ai une tante qui est en $\frac{3}{4}$ temps et son mari en temps plein. Il me semble que c'est un choix dans le sens que c'est un accord de couple.

4. Projection et proactivité

Avant de continuer,

Est-ce que notre explication est assez claire pour vous ? Oui.

Dans quelle mesure vous reconnaissez ce phénomène de projections sociales dans vos études ? Je me rends bien compte que dans mes différents groupes sociaux, les jeunes n'aspirent pas à la même chose. J'ai une bande de copines où tout le monde travaille, aspire à trouver le job le plus valorisant qu'il soit. Tandis que j'ai un autre groupe de copines où une grande majorité aspire à se marier et il y a là une course au plus grand et beau mariage... C'est impressionnant la différence.

A titre personnel, suite à cette explication des projections au sens social, quand nous parlons de groupe et d'intérêts communs (typiquement des amis d'un même auditoire, faisant alors les mêmes études), vous identifiez-vous à un groupe ? Pensez-vous à un groupe en particulier ? Pourriez-vous nous décrire ce groupe en quelques mots ? Je pense plutôt à mon groupe de copines des humanités. Nous avons toutes fait des études (ingénieur, économie, droit).

En ce qui concerne le travail des femmes, que vous soyez un homme ou une femme, dans quelle mesure pensez-vous que, en effet, le groupe influence la projection ? Et dès lors, dans quelle mesure il y aurait en effet des trajectoires plus ou moins réservées aux femmes ? Je pense qu'on a tendance à s'identifier à ses groupes sociaux. Donc je pense qu'en effet, les groupes comme mentionnés ici, ont un grand impact.

Vous qui êtes homme ou femme,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ce constat selon lequel l'objectif plus ou moins apprécié va indéniablement influencer la manière de se projeter ? Très d'accord.

Dans quelle mesure votre futur professionnel vous attire ? Êtes-vous plus ou moins confiant ? Dès lors, dans quelle mesure vous êtes d'accord de dire que la perspective professionnelle future influence votre projection ? Je suis impatiente de travailler (comme mentionné précédemment). Je ne me soucie pas encore d'aussi long terme. Pour l'instant j'aspire plus à pouvoir commencer une carrière quelque part. Les perspectives de carrières seront sans doute un souci le jour où je sais ce que je veux faire.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec cette transposition aux carrières féminines ? Auriez-vous des exemples ? Avez-vous des remarques par rapport à cela ? Je suis d'accord, pas de problème.

Alors,

Dans quelle mesure pensez-vous que en effet, l'avenir professionnel des femmes est tel que certaines mobiliseront un mécanisme de défense ? Je pense que c'est de moins en moins le cas.

Quelle est votre position par rapport à ces projections comme mécanismes de défense ? Êtes-vous d'accord ? Pas d'accord ? Pourquoi ? Je suis d'accord mais comme je viens de le dire, c'est de moins en moins le cas.

Dans quelle mesure vous vous reconnaissez dans ces mécanismes de défense ? Auriez-vous déjà, de manière consciente ou inconsciente, mobilisé l'un ou l'autre lors de vos réflexions quant à votre avenir professionnel ? Non, car selon moi c'est moins d'application qu'avant. Comme dit précédemment, je pense que chaque génération fait un pas en avant et s'éloigne des habitudes des générations précédentes.

Suite à ces explications,

Dans quelle mesure pensez-vous être un (futur) travailleur proactif ? Quelqu'un qui planifie, quelqu'un qui anticipe, les deux ? Je pense que cela dépend du job. Un job pour lequel il y a de la motivation, je pense que je serais en effet proactive, organisée, etc.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'être proactif, compte tenu de tout ce que nous avons vu précédemment, est plus accessible pour les hommes ? Ou alors au contraire, pour les femmes ? Ou encore, qu'il n'y a pas de différence(s) entre hommes et femmes ? Je ne peux pas trop me prononcer par rapport à cette question, je ne sais pas.

Dans quelle mesure pensez-vous que hommes et femmes sont responsables de leur destin professionnel et que dès lors, si se projeter et être proactif est un problème, eux seuls sont responsables ? Ou au contraire, la proactivité dépend tellement de l'environnement que c'est un travail collectif ? Je pense que l'environnement joue. Mais je pense que chacun est libre de ses actions. Donc ce n'est pas tout noir ou tout blanc, c'est un travail collectif au sein duquel chaque individu a un rôle à jouer.

5. Celles-qui surmontent le plafond de verre

Suite à ces explications,

Comment vous positionnez-vous par rapport à ces critères ? Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces critères ? Pensez-vous qu'il y a d'autres critères ? Je n'avais jamais réalisé, je n'y avais jamais pensé d'autant plus que je me rends compte que je suis d'accord avec chacun d'entre eux.

Est-ce qu'il y a des critères qui vous interpellent ? Posent problème ? Ce qui m'interpelle c'est que c'est difficile d'accepter qu'ils aient tous une part de vérité.

Dans quelle mesure vous vous projeter au-delà du plafond de verre ? Pensez-vous avoir les critères pour surmonter cet obstacle ? Je pense que ce sont malheureusement des réalités. Mais je ne pense pas que ce plafond soit lié à mon genre, mais plutôt à mes capacités.

6. Conclusion

Avant notre rencontre, aviez-vous déjà considéré les perspectives de carrières féminines (de manière générale) ? Si oui, de quelle manière ? Oui. Je souhaite être indépendante toute la vie.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord, à titre tout à fait personnel, avec les obstacles aux carrières féminine que nous avons mis en évidence précédemment et, de manière générale, la différence entre hommes et femmes sur ce point ? Cela dépend des obstacles mentionnés. Mais dans l'ensemble il y a une grande part de vérité, c'est indéniable.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces difficultés ? Pensez-vous que oui, elles en ont conscience ? Pensez-vous que non, ce sont plutôt les débats actuels sur les inégalités hommes-femmes qui éveillent les esprits ? Je pense qu'en tant qu'étudiante, la perspective de carrière n'est pas encore un objectif tel quel. Je pense qu'on souhaite d'abord découvrir ce qu'on voudrait faire comme métier qui nous plaît, avant de se préoccuper des obstacles.

Dans l'optique où les femmes ont conscience de ce qui les attendent, que ce soit du fait de leur éducation ou parce qu'elles l'ont appris par elles-mêmes, pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Pensez-vous que c'est une influence qui les pousse à agir, à se soulever, à se battre ? Ou au contraire, pensez-vous que l'enjeu est tel qu'il peut devenir décourageant ? Décourageant, je ne pense pas. Je pense aussi qu'il y a une question d'image dans les boîtes qui est tel, que les dirigeants ne peuvent plus se permettre de renvoyer une mauvaise image qui serait liée à un scandale et donc que de mettre des bâtons dans les roues pour la carrière d'une femme n'est pas envisageable. Mais donc je pense que les femmes sont prêtes à se battre et se battront et gagneront si besoin.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ce phénomène ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? On en a déjà parlé il me semble...

A plusieurs reprises, nous avons fait référence au passé, à l'histoire, et souvent, les revendications actuelles ne sont pas nouvelles et ont vu le jour il y a longtemps, voire très longtemps. Comment vous positionnez-vous par rapport à ce délai nécessaire pour soulever des inégalités, trouver des solutions ou en discuter de manière générale ? Je pense qu'il y aura toujours des gens qui penseront de manière arriérée et d'autres qui sont progressistes et qui comprennent que cette égalité est fondamentale.

Pour finir, êtes-vous optimiste en ce qui concerne les perspectives de carrières féminines ? Oui. Enfin, j'ai l'espoir que la société les rend possible.

7.2.11. Candidat 11

1. Introduction

Pouvez-vous brièvement vous présenter ? Votre nom, votre âge et un bref résumé de votre situation universitaire actuelle.

Je m'appelle Marie*, j'ai 23 ans et termine actuellement un master en ingénieur de gestion à la Louvain School of Management.

Pour déjà avoir une idée, quels sont vos plans professionnels futurs ? Y avez-vous déjà songé ? C'est une question compliquée, j'y réfléchi tous les jours... Il y a un an de cela, je pensais faire de l'audit mais à présent, je me suis rendue compte que cela ne correspondait pas à mes attentes. J'aimerais un juste milieu entre quelque chose en finance/analytique mais avec un certain contact, une partie commerciale malgré tout. J'ai songé à tout ce qui touche l'*investment banking* mais je suis un peu inquiète concernant le rythme de travail de ce genre d'environnement.

2. Pertinence de la question de recherche

Avant de rentrer dans les détails en ce qui concerne ces fameux obstacles, faisons d'abord un point :

D'abord, comment imaginez-vous la vie en entreprise ? Par exemple, imaginez-vous des mondes avec plus d'hommes, plus de femmes ? Des jeunes, des plus âgés ? Dans l'idéal, j'aimerais une entreprise mixte, avec autant de personnes jeunes pleine de ressources et motivées ainsi que de personnes plus expérimentées. Ma première expérience dans une grande entreprise m'a montré que ce n'était pas vraiment ça. Il y avait surtout beaucoup de jeunes. En ce qui concerne le rapport homme/femme, cela ne m'a pas choqué, cela semblait être +/- 50/50 sauf dans les positions plus élevées.

Ensuite, est-ce que vous vous projetez dans ce monde particulier ? Si oui, avec une certaine aisance ou plutôt de la réticence ? Êtes-vous curieux de découvrir ce monde ou êtes-vous plus sceptique ? Je suis désireuse de découvrir le monde de l'entreprise, voir plein de choses différentes, continuer à apprendre mais je suis un peu inquiète du système totalement archaïque de certaines grosses entreprises (structure pyramidale, peu de flexibilité d'horaire, pas de work from home, etc.).

Enfin, est-ce que vous avez déjà réfléchi à votre futur professionnel en intégrant la dimension féminine ? Plus précisément, imaginez-vous travailler avec des hommes et des femmes ? J'aimerais pouvoir travailler avec les deux mais je n'ai pas d'attentes particulières.

3. Les obstacles

Avant cela, est-ce que vous savez à quels obstacles nous faisons référence ici ? Si oui, pouvez-vous les citer et éventuellement les expliquer ? Je pense surtout au plafond de verre mais c'est tout.

Avant toutes choses, avez-vous des questions quant à ces 4 éléments qui constituent ainsi le plafond de verre ? Non c'est très clair.

Connaissiez-vous ce concept de plafond de verre avant notre entretien ? Aviez-vous déjà entendu parler de tous ces éléments ? Lesquels ? Je connaissais le plafond de verre mais je ne savais pas vraiment comment l'expliquer, je ne connaissais pas assez précisément.

Les aviez-vous déjà considérés dans votre réflexion personnelle quant à votre avenir ? Oui sans aucun doute.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer ces éléments comme des « obstacles » aux carrières féminines ? Je pense que ce sont de vrais obstacles à la progression des femmes dans l'entreprise, oui.

Est-ce qu'un élément attire plus votre attention qu'un autre ? Pourquoi ? Le troisième élément, je ne pense pas qu'il y ait des critères particuliers propres aux hommes pour réussir (on parlait d'agressivité). Je pense que l'on peut avoir deux managers totalement différents mais tout aussi successful.

Nous vous exposons de manière très théorique les conséquences du plafond de verre pour les femmes avant celui-ci. A titre personnel,

Dans quelle mesure vous êtes d'accord avec ces éléments ? Je suis assez d'accord oui.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces éléments ? Pensez-vous que c'est une réalité ou que cela est purement théorique ? Cela doit dépendre des profils... Plus on avance dans la profession, plus on prend conscience de ces obstacles j'imagine.

Seriez-vous d'accord de dire que les femmes peuvent finalement être découragées par tous ces obstacles ainsi réunis sous le concept de plafond de verre ? Probablement oui.

A quel point pensez-vous que cela les influence dans leur réflexion quant à leurs carrières professionnelles ? J'imagine que ça doit jouer un rôle important mais il n'est pas le seul.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes peuvent même renoncer à une carrière en grande entreprise à cause de ces éléments ? Quelle proportion ? Une majorité de femmes ? Peu de femmes ? J'imagine que beaucoup de femmes se lancent pensant pouvoir surmonter celui-ci et au final, quelques-unes seulement y arriveront vraiment.

En ce qui vous concerne personnellement, est-ce que vous vous reconnaissez d'une manière ou d'une autre à travers ces éléments ? Faiblement pour le moment même si je sais que ces obstacles existent.

Dans quelle mesure aviez-vous déjà entendu parler de ce concept de métier genré ? Si oui, dans quel contexte ? Via ce mémoire mais pas vraiment auparavant.

En tant qu'homme/femme, est-ce que vous considérez en effet qu'il y a des métiers d'hommes/de femmes ? Oui tout à fait.

Avez-vous dans votre entourage plus ou moins proche des hommes ou femmes qui en effet exercent un « métier d'homme » ou « métier de femme » ? Pas à ma connaissance, non.

Est-ce que vous vous sentez concernés par cette tendance selon laquelle vous vous orientez vers une profession où les hommes ou femmes sont majoritaires ? Non, surtout que je ne sais pas encore ce que je veux faire. Si j'avais fait de l'audit, oui, mais pour le moment non.

Dans quelle mesure sentez-vous que votre réflexion est influencée d'une manière ou d'une autre par ce phénomène de métiers genrés ? Je n'ai pas la sensation d'être influencée.

Avez-vous un exemple de métier qui, selon vous, est un métier genré ? Je pense aux métiers professionnalisant, coiffeuses, maçons, secrétaire, etc.

Pourriez-vous nous donner un exemple de métier que vous n'oseriez pas faire car c'est « un métier d'homme » ou « un métier de femme » ? Et pour quelles raisons ? Non, si vraiment j'en ai envie, je me lancerai.

Finalement, comprenez-vous dans quelle mesure cela peut incarner un réel obstacle pour une femme ? C'est un obstacle sans en être un. Ça ne me choque pas qu'il y ait des tendances. Je suis pour une égalité d'opportunités (chacun devrait faire ce qu'il veut et ne devrait pas être contraint à cause de stéréotype) mais je suis contre une égalité de quota (50/50 dans les conseils d'administration etc.)

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces deux manifestations plus implicites du genre ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela reste très théorique et rare en pratique ? Ou au contraire, pensez-vous que c'est une réalité ? Cela dépend des industries je dirai... mais rien de certain.

Dans quelle mesure avez-vous remarqué ces phénomènes pendant vos études ? Ou dans un autre contexte ? Pouvez-vous illustrer vos propos ? Je ne l'ai pas (encore) vécu non donc je ne peux pas trop dire.

En donnant votre avis personnel strict, pensez-vous que en effet les hommes et femmes soient meilleurs pour réalisés l'une ou l'autre tâche ? Si oui, lesquelles ? Si non, pourquoi ? Il y a des études intéressantes expliquant que dans les pays nordiques, moins de femmes s'engagent dans des filières scientifiques (ou filière plus masculine) alors que ce sont des pays très égalitaires. Alors qu'au Maghreb (ou la place de la femme n'est pas vraiment la même que celle de l'homme), un nombre important de femmes se lancent dans ce type de filières. J'imagine que lorsqu'on a le choix de façon égalitaire, il y a donc effectivement des métiers où les femmes de manière générales performant mieux et inversement.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ces deux aspects et de manière plus générale, du phénomène des métiers genrés ? A nouveau ça doit dépendre, je pense qu'en Europe, on en parle assez que pour qu'il ait au moins conscience un minimum du phénomène.

Comprenez-vous pourquoi ces deux éléments ci-dessus sont considérés comme des obstacles aux carrières féminines ? Plus ou moins.

Dans quelle mesure, en tant que femme, vous sentirez-vous capable d'affronter ces éléments ? Je ne sais pas si j'y arriverai mais c'est un choix personnel, j'accorde de l'importance à beaucoup d'autres choses que ma carrière.

Pensez-vous que les habitudes sont trop ancrées et que les mentalités ne peuvent changer ? Non pas du tout, l'évolution est constante. Il faut juste du temps.

Dans quelle mesure la connaissance de ces deux éléments influence votre réflexion quant à votre future carrière ? De façon modérée.

Maintenant que vous avez pris connaissance du travail des femmes à travers l'histoire et que nous avons mis en évidence les grandes tendances,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer que le poids histoire et de la tradition joue un rôle sur le travail des femmes aujourd'hui ? Je suis convaincue que c'est probablement l'élément le plus important. Même si je n'y avais pas forcément pensé au début du questionnaire.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes sont conscientes de ce poids de l'histoire et d'un certain rôle qui serait attendu d'elles ? Dès le plus jeune âge, elles seront formatées. Par conséquent, on le sait mais on a presque la sensation que c'est dans nos gènes.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible pour une femme de faire abstraction de cette pression ? C'est de plus en plus possible en tout cas.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible qu'une femme choisisse délibérément de renoncer à une longue et grande carrière parce qu'elle est une femme et qu'il est attendu d'elle un certain rôle ? Je pense que ce fut le cas de beaucoup de personnes.

En tant que femme, aviez-vous connaissance de ces difficultés ? De ce poids de l'histoire ? Dans quelle mesure cela influence votre réflexion dans votre choix de carrière ? Est-ce que cela vous empêche de vous projeter ? Est-ce que vous seriez prête, pour répondre à ce rôle traditionnel, à renoncer à une carrière ? Je le sais mais au final c'est tellement ancré que l'on y pense plus. Personnellement, on ne m'a jamais mis de pressions pour avoir un rôle de femme dans mon entourage. Mais au final avec les années, je me suis tout de même façonnée.

Connaissez-vous des femmes, de près ou de loin, qui effectivement sont en temps partiels ? Si oui, savez-vous si c'est par choix ou par contrainte ? Est-ce qu'elles ont un conjoint qui lui est en temps plein ? En effet, je connais une femme en temps partiel avec un homme en temps plein. Ça semblait plus simple pour les enfants.

4. Projection et proactivité

Avant de continuer,

Est-ce que notre explication est assez claire pour vous ? Je pense oui, pour le moment ça va.

Dans quelle mesure vous reconnaissez ce phénomène de projections sociales dans vos études ? De façon très modérée oui.

A titre personnel, suite à cette explication des projections au sens social, quand nous parlons de groupe et d'intérêts communs (typiquement des amis d'un même auditoire, faisant alors les mêmes études), vous identifiez-vous à un groupe ? Pensez-vous à un groupe en

particulier ? Pourriez-vous nous décrire ce groupe en quelques mots ? Oui, groupe d'étudiants dans les travaux de groupes par exemple, on est 3 filles et un garçon.

Avez-vous un exemple, d'un point de vu professionnel, de projection(s) influencée(s) par le groupe ? Pourriez-vous le(s) décrire en quelques mots ? Typiquement on s'est influencé les uns les autres pour essayer un BIG 4 (mais moi finalement je n'irais pas !).

En ce qui concerne le travail des femmes, que vous soyez un homme ou une femme, dans quelle mesure pensez-vous que, en effet, le groupe influence la projection ? Et dès lors, dans quelle mesure il y aurait en effet des trajectoires plus ou moins réservées aux femmes ? Je ne suis pas certaine que le phénomène de projection influence vraiment la carrière féminine.

Vous qui êtes homme ou femme,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ce constat selon lequel l'objectif plus ou moins apprécié va indéniablement influencer la manière de se projeter ? Oui c'est évident.

Dans quelle mesure votre futur professionnel vous attire ? Êtes-vous plus ou moins confiant ? Dès lors, dans quelle mesure vous êtes d'accord de dire que la perspective professionnelle future influence votre projection ? Pas du tout confiante, mon futur professionnel m'inquiète un peu mais pas parce que je suis une femme particulièrement. Je trouve juste que le modèle actuel des grosses entreprises est archaïque et qu'il est temps de tendre vers plus de flexibilité, que ça soit pour les hommes ou femmes.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec cette transposition aux carrières féminines ? Auriez-vous des exemples ? Avez-vous des remarques par rapport à cela ? Oui je suis d'accord mais je n'ai rien à ajouter non.

Alors,

Dans quelle mesure pensez-vous que en effet, l'avenir professionnel des femmes est tel que certaines mobiliseront un mécanisme de défense ? Modérément.

Quelle est votre position par rapport à ces projections comme mécanismes de défense ? Êtes-vous d'accord ? Pas d'accord ? Pourquoi ? Moyennement d'accord, cela dépend de la raison.

Dans quelle mesure vous vous reconnaissez dans ces mécanismes de défense ? Auriez-vous déjà, de manière consciente ou inconsciente, mobilisé l'un ou l'autre lors de vos réflexions quant à votre avenir professionnel ? Je ne crois pas avoir d'exemples concrets...

Suite à ces explications,

Dans quelle mesure pensez-vous être un (futur) travailleur proactif ? Quelqu'un qui planifie, quelqu'un qui anticipe, les deux ? Actuellement, 0 proactivité mais c'est parce que je n'étais pas forcément épanouie dans le job (soit mon master) exercé. Par contre pendant mon bachelier, j'ai été relativement proactive je pense.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'être proactif, compte tenu de tout ce que nous avons vu précédemment, est plus accessible pour les hommes ? Ou alors au contraire, pour les

femmes ? Ou encore, qu'il n'y a pas de différence(s) entre hommes et femmes ? Je pense avoir connu pas mal de femmes proactives. Plus que d'hommes.

Dans quelle mesure pensez-vous que hommes et femmes sont responsables de leur destin professionnel et que dès lors, si se projeter et être proactif est un problème, eux seuls sont responsables ? Ou au contraire, la proactivité dépend tellement de l'environnement que c'est un travail collectif ? Je pense que c'est un peu des deux, l'environnement dans lequel on travaille influe inévitablement notre comportement. Mais nous restons maîtres de nos choix.

5. Celles-qui surmontent le plafond de verre

Suite à ces explications,

Comment vous positionnez-vous par rapport à ces critères ? Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces critères ? Pensez-vous qu'il y a d'autres critères ? Je crois qu'ils ont tous un rôle en effet, mais de mon point de vue, le premier reste le prédominant.

Est-ce qu'il y a des critères qui vous interpellent ? Posent problème ? Le premier critère me semble le plus important. Le troisième me semble moyennement pertinent.

Dans quelle mesure vous vous projetez au-delà du plafond de verre ? Pensez-vous avoir les critères pour surmonter cet obstacle ? Je pense qu'avec un minimum de détermination, je pourrai le faire mais ce n'est pas vraiment ma volonté. La tendance actuelle favorise quand même les postes féminins (comme cité par ex les quotas). C'est comme pour la discrimination raciale. A l'heure actuelle, si on est une femme noire, et prête à tout donner, c'est bien vu pour l'entreprise, chose que je trouve profondément choquant. Je connais une personne sélectionnée au graduate program d'AXA où on lui a clairement dit que ça faisait « bien pour l'image ».

6. Conclusion

Avant notre rencontre, aviez-vous déjà considéré les perspectives de carrières féminines (de manière générale) ? Si oui, de quelle manière ? Oui je me demandais s'il était possible de mener une carrière et mener une vie épanouie en parallèle. Mais au final ce n'est pas propre aux femmes, les hommes doivent également tout sacrifier pour monter au sommet.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord, à titre tout à fait personnel, avec les obstacles aux carrières féminine que nous avons mis en évidence précédemment et, de manière générale, la différence entre hommes et femmes sur ce point ? Le poids de l'histoire est à mon avis quelque chose de tellement ancré en nous, que l'on y pense même plus. C'est donc à mon sens, le plus important des critères.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces difficultés ? Pensez-vous que oui, elles en ont conscience ? Pensez-vous que non, ce sont plutôt les débats actuels sur les inégalités hommes-femmes qui éveillent les esprits ? Au vu des mouvements au sein des entreprises ces dernières années, je crois qu'il y a effectivement une prise de conscience.

Dans l'optique où les femmes ont conscience de ce qui les attendent, que ce soit du fait de leur éducation ou parce qu'elles l'ont appris par elles-mêmes, pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Pensez-vous que c'est une influence qui les

pousse à agir, à se soulever, à se battre ? Ou au contraire, pensez-vous que l'enjeu est tel qu'il peut devenir décourageant ? Cela dépend des profils, cela doit être un moteur pour certaines et pour d'autres, cela doit être l'effet inverse.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ce phénomène ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Je ne pense pas que ça influence significativement leurs décisions mais j'imagine qu'ils sont de plus en plus au courant. Les choses bougent tout de même.

A plusieurs reprises, nous avons fait référence au passé, à l'histoire, et souvent, les revendications actuelles ne sont pas nouvelles et ont vu le jour il y a longtemps, voire très longtemps. Comment vous positionnez-vous par rapport à ce délai nécessaire pour soulever des inégalités, trouver des solutions ou en discuter de manière générale ? Malheureusement, tout prend du temps. Ce fut la même chose pour l'esclavage, la ségrégation etc.

Pour finir, êtes-vous optimiste en ce qui concerne les perspectives de carrières féminines ? Assez oui. Je pense que je connaîtrai l'égalité d'opportunités de mon vivant.

7.2.12. Candidat 12

1. Introduction

Pouvez-vous brièvement vous présenter ? Votre nom, votre âge et un bref résumé de votre situation universitaire actuelle.

Je m'appelle Manon, j'ai 23 ans et je suis étudiante en 2^e année de master à la Louvain School of Management. J'ai suivi une spécialisation en corporate et international finance.

Pour déjà avoir une idée, quels sont vos plans professionnels futurs ? Y avez-vous déjà songé ?

Comme j'ai pris une majeure en finance, je me suis renseignée pour intégrer un Big four mais finalement non... je ne sais pas ce que je veux faire exactement, je réfléchis encore.

2. Pertinence de la question de recherche

Avant de rentrer dans les détails en ce qui concerne ces fameux obstacles, faisons d'abord un point :

D'abord, comment imaginez-vous la vie en entreprise ? Par exemple, imaginez-vous des mondes avec plus d'hommes, plus de femmes ? Des jeunes, des plus âgés ? J'imagine plus d'hommes dans les hautes fonctions mais peu de femmes, notamment à cause d'un équilibre vie de famille et professionnel compliqué.

Ensuite, est-ce que vous vous projetez dans ce monde particulier ? Si oui, avec une certaine aisance ou plutôt de la réticence ? Êtes-vous curieux de découvrir ce monde ou êtes-vous plus sceptique ? Oui je m'y projette, la compétition masculine ne me fait pas peur. Lors d'interview pour dénicher un stage j'ai été confrontée à des tests de sélections avec de grosses majorités masculine. Ce qui m'avait étonnée, c'était la différence masculine francophone/néerlandophone ; la barrière est plus importante avec les néerlandophones je trouvais, ils se croyaient vraiment mieux, ce qui m'agaçait fortement.

Enfin, est-ce que vous avez déjà réfléchi à votre futur professionnel en intégrant la dimension féminine ? Plus précisément, imaginez-vous travailler avec des hommes et des femmes ? Je pense que oui dans le sens que je n'ai pas peur et je m'imagine dans des environnements très mixtes.

3. Les obstacles

Avant cela, est-ce que vous savez à quels obstacles nous faisons référence ici ? Si oui, pouvez-vous les citer et éventuellement les expliquer ? Je pense au plafond de verre évidemment mais pas à d'autres obstacles. D'ailleurs je connais le principe général du plafond de verre mais c'est tout.

Avant toutes choses, avez-vous des questions quant à ces 4 éléments qui constituent ainsi le plafond de verre ? Non pas du tout, c'est très clair.

Connaissiez-vous ce concept de plafond de verre avant notre entretien ? Aviez-vous déjà entendu parler de tous ces éléments ? Lesquels ? Les aviez-vous déjà considérés dans votre réflexion personnelle quant à votre avenir ? Oui car nous en avons parlé lors d'un cours de management humain il me semble. Maintenant, je ne pense pas l'avoir considéré pour mon avenir car je crois en la place de la femme dans le milieu de l'entreprise, même si cela ne sera pas évident face à la majorité masculine.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer ces éléments comme des « obstacles » aux carrières féminines ? C'est évident.

Est-ce qu'un élément attire plus votre attention qu'un autre ? Pourquoi ? Non pas particulièrement. Cela me fait juste penser, après réflexion, qu'au début de mes études, la part d'hommes était plus importante que celle de femmes, mais l'équilibre se fait au cours des années.

Nous vous exposons de manière très théorique les conséquences du plafond de verre pour les femmes avant celui-ci. A titre personnel,

Dans quelle mesure vous êtes d'accord avec ces éléments ? Non pas totalement dans le sens que oui, je considère ces éléments et sûrement qu'ils sont vrai pour une part des femmes, mais personnellement je ne pense pas faire partie des femmes qui se découragent face à la difficulté.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces éléments ? Pensez-vous que c'est une réalité ou que cela est purement théorique ? Je pense qu'elles en ont conscience mais malgré elle et ça dépend des femmes.

Seriez-vous d'accord de dire que les femmes peuvent finalement être découragées par tous ces obstacles ainsi réunis sous le concept de plafond de verre ? Oui j'imagine que cela peut arriver.

A quel point pensez-vous que cela les influence dans leur réflexion quant à leurs carrières professionnelles ? Je pense que plus elles avancent dans leur carrière, plus elles s'en rendent compte. C'est assez progressif, sauf si on connaît vraiment bien le plafond de verre avant mais ça m'étonnerait.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes peuvent même renoncer à une carrière en grande entreprise à cause de ces éléments ? Quelle proportion ? Une majorité de femmes ? Peu de femmes ? Pour moi, celle qui renoncerait sont celles qui ne sont pas motivées ou assez passionnées par le job, car si on aime, on force.

En ce qui vous concerne personnellement, est-ce que vous vous reconnaissez d'une manière ou d'une autre à travers ces éléments ? Non pas du tout, je ne pense vraiment pas.

Dans quelle mesure aviez-vous déjà entendu parler de ce concept de métier genré ? Si oui, dans quel contexte ? Oui à travers la culture générale, les médias, les reportages, etc.

En tant qu'homme/femme, est-ce que vous considérez en effet qu'il y a des métiers d'hommes/de femmes ? Oui forcément, certains métiers demandent plus de forces (bûcherons, etc.) propre à l'homme, de la force physique.

Avez-vous dans votre entourage plus ou moins proche des hommes ou femmes qui en effet exercent un « métier d'homme » ou « métier de femme » ? Non, enfin pas à ma connaissance.

Est-ce que vous vous sentez concernés par cette tendance selon laquelle vous vous orientez vers une profession où les hommes ou femmes sont majoritaires ? Si j'avais choisi d'office la finance oui, les hommes sont majoritaires car les chiffres n'attiraient pas beaucoup les femmes auparavant, cette tendance change je pense. Mais du coup non je ne m'oriente pas vers une telle profession.

Dans quelle mesure sentez-vous que votre réflexion est influencée d'une manière ou d'une autre par ce phénomène de métiers genrés ? Je ne pense pas être influencé par cet obstacles non.

Avez-vous un exemple de métier qui, selon vous, est un métier genré ? Bucheron comme je disais, lié à la force physique.

Pourriez-vous nous donner un exemple de métier que vous n'oseriez pas faire car c'est « un métier d'homme » ou « un métier de femme » ? Et pour quelles raisons ? Je ne me verrais pas maréchal ferrant par exemple, cela demande de la force, la passion équestre que je n'ai pas aussi mais surtout la force physique.

Finalement, comprenez-vous dans quelle mesure cela peut incarner un réel obstacle pour une femme ? Oui effectivement, si un métier de ce type plaît l'obstacle est indéniable.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces deux manifestations plus implicites du genre ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela reste très théorique et rare en pratique ? Ou au contraire, pensez-vous que c'est une réalité ? Je ne suis pas d'accord sur le fait que les hommes, aujourd'hui, auraient plus de compétences technique et financière que les femmes. Je pense que ce sont des métiers accessibles aux deux sexes aujourd'hui.

Dans quelle mesure avez-vous remarqué ces phénomènes pendant vos études ? Ou dans un autre contexte ? Pouvez-vous illustrer vos propos ? Dans l'option que j'ai choisi international finance et corporate finance, il y avait énormément d'hommes et peu de femmes.

Pensez-vous qu'en effet les hommes et femmes soient meilleurs pour réalisés l'une ou l'autre tâche ? Si oui, lesquelles ? Si non, pourquoi ? Non absolument pas. Peut-être uniquement d'un point de vue de la force physique requise pour une tâche donnée mais c'est l'exception.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ces deux aspects et de manière plus générale, du phénomène des métiers genrés ? Ils doivent moins ressentir cela mais je pense que les mentalités changent depuis des années ; la femme n'est plus la personne qui doit rester à la maison s'occuper des enfants comme auparavant et l'homme travailler. Du coup, ils ont conscience mais indirectement et en plus, tout évolue et change.

Comprenez-vous pourquoi ces deux éléments ci-dessus sont considérés comme des obstacles aux carrières féminines ? Dans le monde d'aujourd'hui en commençant à travailler cette année plus vraiment, mais auparavant oui.

Dans quelle mesure, en tant que femme, vous sentirez-vous capable d'affronter ces éléments ? Je suis capable de les affronter, cela ne me fait pas peur.

Pensez-vous que les habitudes sont trop ancrées et que les mentalités ne peuvent changer ? Auparavant oui, maintenant je trouve que le monde évolue et les mentalités changent.

Dans quelle mesure la connaissance de ces deux éléments influence votre réflexion quant à votre future carrière ? Étant trop jeune que pour penser aux enfants, cela n'impacte pas directement mon choix de carrière à présent. Mais dans tous les cas, je ne crains pas la possibilité d'évolution de ma carrière à cause des hommes ou plutôt, du fait que je sois une femme.

Maintenant que vous avez pris connaissance du travail des femmes à travers l'histoire et que nous avons mis en évidence les grandes tendances,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord de considérer que le poids histoire et de la tradition joue un rôle sur le travail des femmes aujourd'hui ? Oui, c'est un héritage très lourd, on comprend bien le poids très pesant du passé, c'est un peu négatif au final.

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes sont conscientes de ce poids de l'histoire et d'un certain rôle qui serait attendu d'elles ? Je pense qu'elles ont conscience à travers notre culture mais comme on évolue très vite, les mentalités changent comme on le voit avec le congé paternité.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible pour une femme de faire abstraction de cette pression ? C'est possible mais c'est aussi une question d'équilibre. Je pense que cela dépend également du secteur dans lequel elle mène sa carrière.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'il est possible qu'une femme choisisse délibérément de renoncer à une longue et grande carrière parce qu'elle est une femme et qu'il est attendu d'elle un certain rôle ? Je pense qu'aujourd'hui c'est le choix de la femme de prendre cette décision (si elle veut d'elle-même fonder une famille et s'en occuper elle-même, elle peut, personne ne la force à choisir cela et renoncer au travail également aujourd'hui). Personne d'autre que la femme en question ne devrait forcer cette prise de décision. Mais j'imagine que c'est un fonctionnement de couple aussi et peut-être que le mari intervient... je ne sais pas trop.

En tant que femme, aviez-vous connaissance de ces difficultés ? De ce poids de l'histoire ? Dans quelle mesure cela influence votre réflexion dans votre choix de carrière ? Est-ce que cela vous empêche de vous projeter ? Est-ce que vous seriez prête, pour répondre à ce rôle traditionnel, à renoncer à une carrière ? Oui j'en avais connaissance, de toutes ces difficultés que je connais grâce à notre histoire, la culture générale de l'évolution des rôles dans la société. Mais en aucun cas cela n'influence mon choix de carrière, non. Par rapport à la projection, je pense être trop jeune que pour penser au poids de l'histoire dans mes projets donc non ça ne m'empêche pas. Et sinon non je ne vais jamais renoncer, avoir des enfants ne signifie absolument pas renoncer pour moi.

Connaissez-vous des femmes, de près ou de loin, qui effectivement sont en temps partiels ? Si oui, savez-vous si c'est par choix ou par contrainte ? Est-ce qu'elles ont un conjoint qui lui est en temps plein ? Non je ne connais pas.

4. *Projection et proactivité*

Avant de continuer,

Est-ce que notre explication est assez claire pour vous ? Oui très claire.

Dans quelle mesure vous reconnaissez ce phénomène de projections sociales dans vos études ? Je ne suis pas certaine, enfin oui avec mes groupes d'auditoire mais je ne m'en rends pas bien compte.

A titre personnel, suite à cette explication des projections au sens social, quand nous parlons de groupe et d'intérêts communs (typiquement des amis d'un même auditoire, faisant alors les mêmes études), vous identifiez-vous à un groupe ? Pensez-vous à un groupe en particulier ? Pourriez-vous nous décrire ce groupe en quelques mots ? Comme je disais, mes groupes dans l'auditoire en fonction des cours. Des groupes mixtes avec qui on échange beaucoup sur nos plans futurs, entre autres choses du moins.

Avez-vous un exemple, d'un point de vu professionnel, de projection(s) influencée(s) par le groupe ? Pourriez-vous le(s) décrire en quelques mots ? Oui par exemple les gens qui partent en Erasmus forment des groupes « entre ceux qui partent » et se dirigent alors vers des trajectoires professionnelles bien précises et différentes des autres du fait de cette expérience commune.

En ce qui concerne le travail des femmes, que vous soyez un homme ou une femme, dans quelle mesure pensez-vous que, en effet, le groupe influence la projection ? Et dès lors, dans quelle mesure il y aurait en effet des trajectoires plus ou moins réservées aux femmes ? Oui bien sûr, les femmes se regroupent, s'aident, ont de l'empathie les unes pour les autres... Contrairement aux hommes qui sont plus concurrents et plus individualistes.

Vous qui êtes homme ou femme,

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ce constat selon lequel l'objectif plus ou moins apprécié va indéniablement influencer la manière de se projeter ? Totalement d'accord.

Dans quelle mesure votre futur professionnel vous attire ? Êtes-vous plus ou moins confiant ? Dès lors, dans quelle mesure vous êtes d'accord de dire que la perspective professionnelle future influence votre projection ? Je suis attirée, c'est confiance, j'ai confiance en moi. Du coup oui, cette perspective qui m'attire fait en sorte que ma projection est plus simple.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec cette transposition aux carrières féminines ? Auriez-vous des exemples ? Avez-vous des remarques par rapport à cela ? Je suis d'accord, tout en pensant que c'est très personnel et donc au cas par cas. Ça dépend de la confiance.

Alors,

Dans quelle mesure pensez-vous que en effet, l'avenir professionnel des femmes est tel que certaines mobiliseront un mécanisme de défense ? Ça dépend de chacun mais oui, de manière générale, les hommes et les femmes pour se défendre rejette la faute sur quelque chose ou quelqu'un d'autre que soi, et parfois c'est le cas, parfois peut-être pas.

Quelle est votre position par rapport à ces projections comme mécanismes de défense ? Êtes-vous d'accord ? Pas d'accord ? Pourquoi ? Je pense qu'il faut savoir être critique et analyser sa situation avant d'accuser ou de blâmer une personne ou quelque chose, même si ça joue très probablement.

Dans quelle mesure vous vous reconnaissez dans ces mécanismes de défense ? Auriez-vous déjà, de manière consciente ou inconsciente, mobilisé l'un ou l'autre lors de vos réflexions quant à votre avenir professionnel ? Non, pas que je me souvienne.

Suite à ces explications,

Dans quelle mesure pensez-vous être un (futur) travailleur proactif ? Quelqu'un qui planifie, quelqu'un qui anticipe, les deux ? Je pense l'être. Dans ma famille on a une devise « anticipation & proactivité » : on n'aime pas l'incertitude sur quelque chose qu'on peut prendre en main. Ces qualités me correspondent et je les applique au quotidien, même si un peu d'imprévu est toujours challengeant.

Dans quelle mesure pensez-vous qu'être proactif, compte tenu de tout ce que nous avons vu précédemment, est plus accessible pour les hommes ? Ou alors au contraire, pour les femmes ? Ou encore, qu'il n'y a pas de différence(s) entre hommes et femmes ? C'est la confiance en soi qui détermine ça et peut-être que certains hommes ont plus confiance en eux de par l'histoire mais je ne pense pas que les femmes ne peuvent pas l'être. Quoi qu'il en soit, il n'y a pas d'avantage clair et net, ça dépend de chacun.

Dans quelle mesure pensez-vous que hommes et femmes sont responsables de leur destin professionnel et que dès lors, si se projeter et être proactif est un problème, eux seuls sont responsables ? Ou au contraire, la proactivité dépend tellement de l'environnement que c'est un travail collectif ? Oui c'est entre les mains de chacun, des ambitions, de la force mentales de chacun, un homme peut être aussi plus faible qu'une femme et inversement.

5. Celles-qui surmontent le plafond de verre

Suite à ces explications,

Comment vous positionnez-vous par rapport à ces critères ? Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec ces critères ? Pensez-vous qu'il y a d'autres critères ? Je suis totalement d'accord.

Est-ce qu'il y a des critères qui vous interpellent ? Posent problème ? La féminisation des postes de directions est une bonne chose même si cela n'aurait jamais dû exister au préalable si la femme avait eu la même place que l'homme autrefois.

Dans quelle mesure vous vous projeter au-delà du plafond de verre ? Pensez-vous avoir les critères pour surmonter cet obstacle ? Oui je veux pouvoir me projeter au-delà de celui-ci. Le courage, la détermination, la confiance que j'ai me signalent que c'est tout à fait possible pour moi.

6. Conclusion

Avant notre rencontre, aviez-vous déjà considéré les perspectives de carrières féminines (de manière générale) ? Si oui, de quelle manière ? Ma réflexion n'était pas aussi aboutie, je les avais considérés de manière plus légère.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord, à titre tout à fait personnel, avec les obstacles aux carrières féminine que nous avons mis en évidence précédemment et, de manière générale, la différence entre hommes et femmes sur ce point ? Ils existent, on ne peut pas le nier, mais il y a moyen de voir plus haut et il ne faut pas se laisser abattre par ceux-ci, les femmes peuvent surpasser les hommes !

Dans quelle mesure pensez-vous que les femmes ont conscience de ces difficultés ? Pensez-vous que oui, elles en ont conscience ? Pensez-vous que non, ce sont plutôt les débats actuels sur les inégalités hommes-femmes qui éveillent les esprits ? Elles sont conscientes mais pas totalement informées sur les différents points, pas de manière aussi précise finalement. Sinon oui, les débats actuels interpellent je pense.

Dans l'optique où les femmes ont conscience de ce qui les attendent, que ce soit du fait de leur éducation ou parce qu'elles l'ont appris par elles-mêmes, pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Pensez-vous que c'est une influence qui les pousse à agir, à se soulever, à se battre ? Ou au contraire, pensez-vous que l'enjeu est tel qu'il peut devenir décourageant ? Non je ne pense pas, ça dépend des motivations de chacun et de la prise de conscience souhaitée par rapport à ce sujet. Moi je ne veux pas me laisser abattre par cela par exemple.

Dans quelle mesure pensez-vous que les hommes ont conscience de ce phénomène ? Dans quelle mesure pensez-vous que cela les influence dans leurs décisions professionnelles ? Ils pensent que c'est du passé je pense, que ce n'est plus d'actualité vraiment et donc non, aucune influence.

A plusieurs reprises, nous avons fait référence au passé, à l'histoire, et souvent, les revendications actuelles ne sont pas nouvelles et ont vu le jour il y a longtemps, voire très longtemps. Comment vous positionnez-vous par rapport à ce délai nécessaire pour soulever des inégalités, trouver des solutions ou en discuter de manière générale ? L'analyse de l'histoire ce fait toujours après les événements. C'est après qu'on en tire les leçons. Et étant donné que chaque épisode prend du temps, alors la prise de conscience demande encore plus de temps. Donc oui, ce délai est trop long.

Pour finir, êtes-vous optimiste en ce qui concerne les perspectives de carrières féminines ? Oui totalement, j'ai beaucoup d'espoir car les choses bougent !

