

L'égalité homme-femme en France et aux Pays-Bas

Un sujet qui concerne plus les Françaises que les Néerlandaises ? Si tel est le cas : Comment expliquer les différences ?

Lisa van den Hoven (39429373)

Mémoire de master - Communication interculturelle (français)

Sous la direction de Dr. Emmanuelle Radar / Dr. Michèle Kremers-Ammouche

Août 2014, Université d'Utrecht



Universiteit Utrecht

Résumé

Ce mémoire de fin d'études se concentre sur la place des femmes au travail et l'égalité homme-femme en France et aux Pays-Bas. A partir d'une analyse comparative des deux pays et de GDF Suez Pays-Bas et GDF Suez France, l'étude tente de répondre à la question de savoir si le thème de l'égalité homme-femme concerne plus les Françaises que les Néerlandaises. La place des femmes dans la société et dans la politique et la place des femmes dans l'entreprise GDF Suez en France et aux Pays-Bas sont comparées. L'importance accordée au sujet de l'égalité homme-femme au niveau public est également analysée pour les deux pays. Dans une deuxième partie, cette étude vise à analyser les différences trouvées par des explications culturelles nationales et organisationnelles. Les interviews avec sept femmes qui travaillent à GDF Suez France et sept femmes qui travaillent à GDF Suez Pays-Bas nous ont permis de faire une comparaison de manière plus approfondie entre les deux pays. Ces interviews ont également permis de considérer non seulement l'influence de la culture organisationnelle et nationale sur la place et sur les perceptions des femmes, mais aussi l'influence de l'individu et des *small cultures*.

L'étude montre qu'il y a des différences importantes entre la France et les Pays-Bas en ce qui concerne le sujet de l'égalité homme-femme : l'égalité homme-femme concerne plus les Françaises que les Néerlandaises, cela s'applique au niveau national, au niveau organisationnel de GDF Suez et au niveau individuel. Il semble que c'est en particulier le fort rôle de l'État français dans la société contre un rôle limité de l'État néerlandais qui explique la différence d'importance accordée au sujet de l'égalité homme-femme dans les deux pays. De plus, comme il semble que les femmes françaises ont plus l'ambition de faire carrière que les femmes néerlandaises, et comme il y a, contrairement aux Pays-Bas, une acceptation de la femme et de la mère qui travaille à plein temps en France, les femmes françaises sont plus conscientes des inégalités et elles ont également plus l'ambition d'améliorer l'égalité homme-femme que les femmes néerlandaises.

Mots clés : *égalité homme-femme, genre, étude culturelle comparative, différences culturelles, culture nationale, culture organisationnelle, small cultures.*

Préface

Ce mémoire a été écrit à la fin de ma formation de master Communication Interculturelle à l'université d'Utrecht. Pour avoir une idée de la façon dont cette recherche a pris forme, je voudrais le contexte ainsi que l'origine du sujet de ce mémoire.

Dans le cadre d'un stage, j'ai participé au projet « Gender Diversity » au sein de l'entreprise internationale GDF Suez. J'ai mesuré la place des femmes et leurs perceptions au niveau national et au niveau organisationnel de GDF Suez dans neuf différents pays (les Pays-Bas, la France, la Belgique, l'Espagne, l'Allemagne, l'Italie, le Portugal, la Pologne et la Roumanie). Les informations trouvées m'ont donné l'idée pour le sujet de ce mémoire. Il semblait en effet que les différences entre la France et les Pays-Bas en ce qui concerne l'égalité homme-femme étaient grandes, tant au niveau national qu'au niveau organisationnel de GDF Suez. De ces neuf pays, la France était par exemple le pays avec le plus grand nombre d'initiatives publiques et privées pour la promotion de l'égalité homme-femme, tandis que les Pays-Bas était le pays avec le nombre d'initiatives publiques et privées le plus limité de tous ces pays. C'est pourquoi il me semblait très intéressant d'analyser plus en détail les différences entre la France et les Pays-Bas en ce qui concerne la place des femmes et l'égalité homme-femme, et d'examiner les explications et les causes de ces différences.

Comme ce mémoire porte aussi sur l'égalité homme-femme au sein de l'entreprise GDF Suez, ce mémoire sera également communiqué à cette entreprise. Je voudrais remercier mes maîtres de stage à GDF Suez, Mme Marie-Pierre Bézodis et M. Eric Haveman. Merci pour l'occasion que vous m'avez donné d'effectuer un stage à GDF Suez et pour vos suggestions pour mon mémoire. Je remercie aussi les femmes qui travaillent à GDF Suez Pays-Bas et à GDF Suez France qui ont acceptées de participer à une interview. Merci pour votre sincérité et pour les conversations très intéressantes.

Je voudrais remercier ma professeure Mme Emmanuelle Radar pour son accompagnement pendant le processus d'écriture de ce mémoire. Merci pour votre confiance en moi, vos conseils et votre encouragement. Nos rendez-vous et vos remarques m'ont beaucoup aidé à progresser. Je voudrais également remercier Mme Michèle Kremers-Ammouche, qui a dirigé mon mémoire dans la dernière phase. Merci pour votre accompagnement intensif et merci pour vos remarques très utiles. Finalement, je remercie M. Jan ten Thije de l'Université d'Utrecht pour la deuxième lecture. Merci pour vos remarques qui m'ont permis d'enrichir mon mémoire.

Lisa van den Hoven, 29 Août 2014

Table des matières

	Page
Résumé	2
Préface	3
Introduction	6
1. L'influence de la culture	8
1.1. Le concept de <i>culture</i>	8
1.2. La culture organisationnelle	11
1.3. L'influence de la culture sur le genre	12
1.4. Conclusion	13
2. L'égalité homme-femme en France et aux Pays-Bas	15
2.1. La place des femmes au travail	15
2.2. Conciliation entre vie privée et vie professionnelle	19
2.3. La place des femmes néerlandaises et françaises à GDF Suez	24
2.4. Conclusion	28
3. L'égalité homme-femme : différences au niveau public	30
3.1. La place des femmes en politique	30
3.2. La législation et la politique de l'égalité homme-femme	31
3.3. Les initiatives publiques (non-législatives) et privées	38
3.4. La visibilité du sujet dans les médias	41
3.5. L'opinion publique selon les sondages d'Eurobaromètre	42
3.6. Conclusion	45
4. Analyse des différences : la place des femmes et les cultures néerlandaises et françaises	47
4.1. La tradition culturelle de la femme au foyer aux Pays-Bas et la place des femmes au travail	47
4.2. La femme au foyer néerlandaise comme maîtresse de la maison et la place des femmes au travail	49

	Page
4.3. Le rôle de la mère en France et aux Pays-Bas et la place des femmes au travail	51
4.4. Conclusion	54
5. Analyse des différences : l'égalité homme-femme et les cultures néerlandaises et françaises	55
5.1. Le combat de l'émancipation des femmes en France et aux Pays-Bas	55
5.2. L'émancipation des femmes et le pouvoir	58
5.3. L'émancipation des femmes et la culture de conflit en France et la culture de consensus aux Pays-Bas	62
5.4. Le rôle de l'État et l'égalité homme-femme au niveau public	64
5.5. Conclusion	67
6. Analyse de la culture de GDF Suez et son influence sur la place des femmes et l'égalité homme-femme	69
6.1. La classification de GDF Suez selon les modèles de Mintzberg et Cameron et Quinn	69
6.2. La culture organisationnelle et la place des femmes et l'égalité homme-femme	72
6.3. La politique de l'égalité homme-femme à GDF Suez France et Pays-Bas	74
6.4. Conclusion	76
7. Implications et perceptions des femmes à GDF Suez France et Pays-Bas	77
7.1. Méthodologie	77
7.2. Analyse des résultats des interviews à GDF Suez Pays-Bas	82
7.3. Analyse des résultats des interviews à GDF Suez France	91
7.4. Conclusion comparative des résultats des interviews	100
Conclusion	103
Discussion	107
Bibliographie	109
Annexes	113

Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes fondateurs de l'Union Européenne (Commission Européenne, 2014). La Commission décrit le principe comme le « résultat de l'absence de discrimination liée au sexe en matière d'opportunités et d'allocation de ressources ou de bénéfices, ou encore en termes d'accès aux services ». L'Union européenne promeut l'égalité entre les femmes et les hommes par la législation relative à l'égalité de traitement, l'intégration de la dimension de genre dans toutes ses politiques et l'adoption de mesures spécifiques en faveur de l'émancipation des femmes. Il existe un nombre de directives de l'Union Européenne relative à la non-discrimination et à l'égalité de traitement. Pourtant, il existe encore des différences en ce qui concerne l'égalité homme-femme entre les différents États membres : les États membres ont leur propre législation et aussi leur propre culture.

Jule (2001) explique que la culture et l'environnement ont une influence sur le genre : de nombreux chercheurs en sciences sociales établissent une distinction entre le sexe et le genre. Dans cette perspective, le sexe est défini comme base biologique indépendante de la culture, tandis que le genre est une construction sociale dépendant de la culture. Byrd et al. (2014) estiment que les rôles de genre et les stéréotypes de genre sont principalement construits socialement. C'est-à-dire que la place des femmes dans la société est influencée par l'environnement social et culturel. Ce principe s'applique aussi à la place des femmes dans une entreprise: la place des femmes peut également être influencée par la culture nationale et organisationnelle.

Pour cette raison, nous allons évaluer quelles sont les différences entre la France et les Pays-Bas concernant l'égalité homme-femme, en particulier l'égalité homme-femme au travail. Nous allons regarder non seulement la place des femmes au travail et la vivacité du sujet égalité homme-femme dans les deux pays, mais aussi la place des femmes et les perceptions des femmes à GDF Suez France et Pays-Bas. Il est attendu que l'étude d'une seule entreprise, GDF Suez, nous permettra de faire une comparaison de manière plus approfondie entre les deux pays. Nous avons choisi d'analyser la France et les Pays-Bas, car ce mémoire est écrit dans le cadre d'un stage qui a été effectué à GDF Suez Pays-Bas et qui a été (partiellement) dirigé par GDF Suez France. De plus, comme la chercheuse a la nationalité néerlandaise et comme elle fait des études en français, il s'agit d'une relation avec ces deux pays.

La question à laquelle nous allons essayer de répondre est :

L'égalité homme-femme: un sujet qui concerne plus les Françaises que les Néerlandaises? Si tel est le cas: Comment expliquer les différences?

Nous commencerons avec une introduction de la culture et l'influence de la culture sur la place et les perceptions des femmes, appuyés par différentes théories sur la culture. Puis, nous présenterons un aperçu de l'égalité homme-femme au travail en France et aux Pays-Bas afin d'obtenir une compréhension des différences et de regarder si l'un des pays est moins éloigné de l'égalité homme-femme en matière de travail que l'autre pays. La place des femmes au travail et la conciliation de la vie privée et professionnelle seront comparées. La place des femmes à GDF Suez en France et aux Pays-Bas sera également comparée. Ensuite, les différences au niveau public (la place des femmes en politique, la législation et les initiatives publiques et privées, la visibilité du sujet dans la société) et l'opinion publique selon des sondages internationaux seront comparées. Ces données sont toutes appuyées par des chiffres et des sources médias.

Ensuite, nous essayerons d'analyser les différences (ou les similarités) observées entre les deux pays et entre l'entreprise GDF Suez France et Pays-Bas en considérant leurs culture et histoire respectives. Dans quelle mesure est-ce que la culture (nationale/organisationnelle) a une influence sur la place des femmes et sur les perceptions et l'engagement concernant l'égalité homme-femme ? Et quelles sont les explications culturelles possibles ?

Pour terminer, nous regarderons si l'on peut retrouver des différences dans l'engagement et les perceptions des femmes concernant l'égalité homme-femme dans les interviews de sept femmes qui travaillent à GDF Suez France et de sept femmes qui travaillent à GDF Suez Pays-Bas. La méthode des interviews sera présentée ainsi que les résultats des interviews. Nous essayerons d'expliquer les résultats des interviews plus en détail en utilisant la littérature et les théories analysées dans les points précédents, avec la prise en compte de l'influence de la culture organisationnelle et nationale.

Finalement, nous conclurons sur les explications culturelles (nationales et organisationnelles) qui sont à l'origine des différences ou des similarités entre la place des femmes et les perceptions et l'engagement sur l'égalité homme-femme en France et aux Pays-Bas.

1. L'influence de la culture

Dans cette recherche, nous allons analyser l'influence de la culture sur la place des femmes et sur l'importance accordée au sujet égalité homme-femme en France et aux Pays-Bas. Mais qu'entend-on par *culture* ?

1.1. Le concept de culture

La complexité des cultures

L'existence d'un grand nombre de définitions de la culture nous montre que la culture est un concept complexe et largement discuté. Fay (1996, dans Holliday et al., 2010, p. 69) décrit que, selon un point de vue standard, une culture est un ensemble complexe de croyances, de valeurs et de concepts qui permet à un groupe de donner du sens à sa vie et qui offre au groupe des directions sur la façon de vivre (traduction LvdH). Selon cette perspective, la culture est considérée comme un texte dont l'on apprend la grammaire et le vocabulaire. Fay considère cette perspective comme une erreur : une culture se compose de croyances, de valeurs et de règles contradictoires qui peuvent mener aux conflits dans une même culture. Les règles d'une culture ne sont pas unifiées : elles peuvent être interprétées d'une manière différente par les membres d'un groupe culturel. La notion de la culture formulée par Holliday et al. (2010) correspond au point de vue de Fay. Holliday et al. considèrent la culture comme une force sociale et créative fluide, qui lie les différents groupes et les aspects du comportement de différentes manières, à la fois constructive et construite par des gens au coup par coup pour produire des combinaisons et des configurations multiples (2010, p. 1, traduction LvdH). Holliday et al. envisagent que la définition de la culture selon un point de vue standard est une vision essentialiste de la culture. C'est-à-dire « présumer qu'il existe une essence universelle, qu'il existe une homogénéité et une unité dans une culture particulière » (Holliday et al., 2010, p. 1, traduction LvdH). La perception selon laquelle la culture est un lieu géographique qui peut être visité est un exemple d'une vision essentialiste de la culture. La culture n'est pas homogène et quelque chose de fixe, la culture est en mouvement et fluide. C'est beaucoup plus que le pays où on vit (Holliday et al., 2010, p. 2). Cette perspective est donc importante à prendre en compte en tirant des conclusions générales sur les cultures.

Holliday et al. affirment que nous sommes tous, en tant qu'individus, membres des différents groupes culturels (2010, p. 19). Avec chaque identité, une personne a un certain lien communautaire avec un groupe d'autres personnes: nous sommes liés par une expérience commune, nous avons nos icônes, nos idéologies et notre histoire commune dont nous pouvons nous servir et qui se manifestent dans les discours dans la société (Holliday et al, p. 19, traduction LvdH). Comme résultat, nous avons accès à un grand nombre de ressources culturelles et nous avons de multiples identités.

Les ressources culturelles sont des aspects de la culture qui existent dans notre société. Nous pouvons utiliser ces ressources à des moments différents et pour des raisons différentes (comme la famille, l'idéologie, la langue, la littérature, la religion, etc.) (Holliday et al, p. 14). Bien que nous ne n'ayons pas le plein contrôle des ressources qui font partie de notre identité, et que nous ne pouvons pas choisir notre origine ethnique ou notre sexe par exemple, nous pouvons décider comment interpréter et comment traiter ces ressources. Dans ce contexte, Maalouf (2001) explique que le sexe est une des caractéristiques de notre identité qui est déterminé à la naissance. Pourtant, il explique que c'est l'environnement social, le contexte, qui détermine le sens de cette appartenance. Le sens d'être homme ou femme peut donc être différent dans différents contextes, dans différents pays : « naître fille à Kaboul ou à Oslo n'a pas la même signification » (2001, p. 33).

Holliday et al. soulignent l'importance de l'individu et l'existence de *small cultures* (Holliday et al, p. 73). Il existe des *small cultures* comme la famille, l'âge, la profession, le sexe, etc. Toutes ces *small cultures* ont aussi leur influence sur une personne et ses perceptions. Pour cette raison, il est important de garder cette diversité culturelle à l'esprit en faisant des comparaisons générales : il existe des différences importantes au sein d'une même culture. Matthews (2000, dans Holliday et al., p. 98) atteste que, malgré l'interprétation individuelle des ressources culturelles, les choix culturels d'un individu doivent convenir au monde social: les personnes sont sensibles à tous les indices de leur environnement social, et donc aussi aux indices de leurs *small cultures*. L'identité n'est donc pas un concept stable, mais un concept réalisé par la manipulation des discours dans la société (Holliday et al., p. 20). Dans cette perspective, la culture d'un groupe, ainsi que le discours et l'idéologie dominants dans un groupe, ont une influence sur les perceptions et le comportement d'un individu. Cela peut s'appliquer également au sexe, l'une des *small cultures*, c'est-à-dire aux perceptions concernant la place des femmes et des hommes et le comportement des hommes et des femmes. On s'adapte dans une certaine mesure aux attentes de la société et on s'adapte au contexte.

Une autre vision sur la culture est celle de Carroll (1991). Elle explique dans son livre *Évidences invisibles : Américains et Français au quotidien* qu'il existe des aspects visibles de la culture qu'on peut observer, ce sont des aspects qui peuvent mener à une vision essentialiste d'une certaine culture. Pourtant, il existe également des aspects invisibles, ce sont les implicites de la culture. Ce sont des choses qui sont invisibles pour les autres mais aussi pour nous-mêmes, car nous le produisons comme naturellement. Par cette complexité de la culture brièvement expliqué dans ce point, Holliday et al. soulignent l'importance de la déconstruction pour faire face à cette complexité de la culture: « La décomposition d'une situation en regardant la situation de plusieurs perspectives avec le but d'obtenir une image plus profonde des origines de la situation » (Holliday et al., p. 1, traduction LvdH).

Étude culturelle comparative

Malgré la complexité des cultures et l'existence des *small cultures*, nous considérons en particulier dans ce mémoire l'influence de la culture nationale. Nous allons en effet analyser l'influence de la culture sur la place des femmes et sur l'importance accordée à la question de l'égalité homme-femme en France et aux Pays-Bas. Nous comparerons donc les deux cultures. Il est attendu que la culture nationale a une influence sur la place des femmes dans une société. Un exemple d'une théorie sur les cultures nationales est celle de Hofstede. Il décrit la culture comme « La programmation collective de l'esprit qui distingue les membres d'une organisation des autres. » (Hofstede, 2012, p. 22). Hofstede classifie les pays selon différentes dimensions de la culture, comme la masculinité, la distance hiérarchique et l'individualisme. Cette classification est basée sur sa recherche au sein de l'entreprise IBM dans différents pays. Un autre exemple d'une théorie sur les cultures nationales est celle de Philippe d'Iribarne. Dans son livre *La logique de l'honneur* (1989), d'Iribarne explique les différences de gestion d'une entreprise française et néerlandaise d'après les différentes traditions nationales. Vu que les entreprises sont pareils dans les différents pays, d'Iribarne et Hofstede attribuent les différences observées donc aux cultures et traditions nationales. Selon d'Iribarne, la culture nationale a une influence sur la gestion et la culture organisationnelle. D'Iribarne a conclu de son étude que la gestion d'entreprises en France se caractérise par 'la logique de l'honneur', tandis que la gestion d'entreprises aux Pays-Bas se caractérise par 'la logique du consensus'. Nous reviendrons sur cette distinction de d'Iribarne en plus de détail à plusieurs reprises dans ce mémoire.

Dans les perspectives de Hofstede et de D'Iribarne, la culture est considérée comme une unité et comme un lieu géographique. Nous avons vu qu'il s'agit d'une vision plus essentialiste de la culture, et donc une vision limitée de la culture. Pourtant, dans leurs études, d'Iribarne et Hofstede utilisent tous deux une seule entreprise comme 'tertium comparationis', c'est-à-dire le point de ressemblance, le point commun. D'Iribarne et Hofstede se concentrent donc sur une seule entreprise/usine dans chaque pays examiné, en supposant qu'une unité locale (la culture organisationnelle) représente bien l'ensemble (la culture nationale). Nous nous servons de la même méthode dans ce mémoire : le focus sur une seule entreprise (GDF Suez) nous aide à faire une comparaison entre les deux pays de manière détaillée et à mieux comprendre l'ensemble, à savoir les cultures nationales. De plus, ces types de théories qui parlent des cultures nationales permettent de faire des conclusions et des comparaisons générales entre cultures nationales et pays. Les caractéristiques des cultures nationales peuvent dans une certaine mesure expliquer les différences entre les deux pays de manière générale. Dans ce mémoire, nous examinerons dans quelle mesure les caractéristiques des cultures nationales françaises et néerlandaises ont une influence sur la place

des femmes dans la société et dans la pratique d'une organisation multinationale. Nous regarderons des caractéristiques, des particularités de la société française et néerlandaise, qui peuvent avoir une influence sur la place de la femme dans la société et sur l'importance accordée au sujet égalité homme-femme. Nous considérons par exemple l'histoire de la place de la femme et de la mère dans les deux pays et son influence sur la situation actuelle (Kloek, 2009 ; Badinter, 2010). Nous examinerons le combat de l'émancipation des femmes dans les deux pays (Bonnet ; 2012, Kloek ; 2009) et nous analyserons le rôle de l'État dans les deux pays et son influence sur l'importance accordée au sujet égalité homme-femme (Becker ; 1999, Wirth ; 2000). Pour mieux comprendre les différences entre la France et les Pays-Bas, au niveau national et au niveau organisationnel, nous utiliserons la distinction D'Iribarne décrit dans ce point. La distinction de Hofstede n'est pas utilisée dans ce mémoire.

Ce premier point nous a montré qu'il existe un paradoxe d'une étude sur les cultures : d'un côté, pour pouvoir conclure sur des explications générales des différences, nous réduisons les différences entre la France et les Pays-Bas à la culture nationale. D'un autre côté, nous prenons en compte l'influence de *small cultures* et l'importance de l'individu.

1.2. La culture organisationnelle

Dans ce mémoire, nous allons analyser non seulement la place des femmes en France et aux Pays-Bas, mais nous analyserons aussi la place et les perceptions des femmes françaises et néerlandaises qui travaillent à l'entreprise internationale GDF Suez. Nous comparerons les perceptions des femmes françaises et néerlandaises par des interviews en considérant l'influence de la culture nationale et la culture organisationnelle. Comme déjà souligné dans le point 1.1, cette analyse d'une seule entreprise nous permet de comparer les deux pays de manière plus approfondie.

De même qu'avec la définition du concept de *culture*, il existe de nombreuses définitions du terme *culture organisationnelle*. Il s'agit surtout de définitions pragmatiques et générales. Par exemple, Mintzberg (1989), un universitaire en science de la gestion qui est connu pour sa typologie des organisations, décrit la culture organisationnelle comme « l'ensemble des valeurs, des traditions et des règles partagées, qui expliquent les bases de fonctionnement » (traduction LvdH). Cameron et Quinn (1999) affirment que « la culture d'une organisation se reflète dans les valeurs, le style de leadership dominant, la langue et les symboles, les procédures et les règles et les définitions de la réussite qui rend l'organisation unique » (traduction LvdH). Comme les entreprises se basent sur une structure fixe et sur des règles fixes pour pouvoir fonctionner, la culture organisationnelle ne peut pas être considérée comme quelque chose de fluide et en mouvement.

Pour cette raison, pour obtenir une image de la culture de GDF Suez, nous regarderons la structure de GDF Suez selon la classification des organisations de Mintzberg (1989). Mintzberg fait une distinction entre sept types de structures organisationnelles basée sur la composante d'organisation essentielle, le mode principal de coordination et le type de décentralisation de l'entreprise. Nous analyserons également la classification de GDF Suez selon le modèle des types de culture organisationnelle avec des valeurs correspondantes de Cameron et Quinn (1999). Cameron et Quinn décrivent quatre types de culture organisationnelle avec des valeurs correspondantes, à savoir la culture de clan (le modèle des relations humaines), la culture d'adhocratie (le modèle de système ouvert), la culture de marché (le modèle de but rationnel) et la culture hiérarchique (le modèle de processus interne). Selon Cameron et Quinn, la culture de clan et la culture d'adhocratie sont associées avec des valeurs féminines, tandis que la culture de marché et la culture hiérarchique sont associées avec des caractéristiques masculines. En conséquence, la culture organisationnelle peut également avoir une influence sur la représentation et la place des femmes et des hommes dans une entreprise. Pour le moment nous nous contenterons de présenter les points de base de ces classifications, mais nous y reviendrons en détail dans le chapitre 6, qui traite de la culture de GDF Suez et de son influence possible sur la place des femmes et sur l'égalité homme-femme. Dans ce chapitre, nous reviendrons également sur la distinction de D'Iribarne.

Ces classifications donnent néanmoins uniquement un aperçu général de la culture de GDF Suez. Il est attendu que les aspects de la culture de GDF Suez qui ont une influence sur la place des femmes au sein de l'entreprise vont se présenter de manière plus détaillée dans les interviews avec des femmes qui travaillent à GDF Suez, qui sont des membres de cette culture. Ces interviews nous permettent de considérer non seulement l'influence de la culture nationale et la culture organisationnelle de GDF Suez, mais aussi l'influence des *small cultures* et de l'individu. L'analyse du discours des femmes interviewées nous permet de décomposer les origines des différences de plusieurs perspectives, et donc d'obtenir une image plus profonde des origines des différences entre les deux pays. Nous prenons en compte que GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas peuvent avoir des cultures différentes et qu'il peut exister des cultures différentes au sein de GDF Suez Pays-Bas et au sein de GDF Suez France. De plus, le contexte et la personnalité ont une influence importante sur les perceptions et les comportements des individus.

1.3. L'influence de la culture sur le genre

Comme nous avons vu, l'idéologie et le discours dominant ont une influence sur les choix, le comportement et sur les perceptions des individus. Selon Matthews (2000, dans Holliday et al., 2010, p. 97), les gens sont sensibles à tous les indices de leur monde social et les individus s'adaptent

souvent à l'environnement social. Dans cette ligne de pensée, il est logique que les femmes et les hommes s'adaptent dans une certaine mesure aux attentes de la société.

Conformément à cette pensée, la culture et l'environnement social ont une influence sur le genre. Dans son livre *A beginner's guide to language and gender*, Jule (2010) explique que de nombreux chercheurs en sciences sociales établissent une distinction entre le sexe et le genre. Le sexe est lié au genre, mais ils sont deux choses différentes. Dans cette perspective, le sexe implique le mâle et la femelle, tandis que le genre implique la masculinité et la féminité. Le sexe est défini comme base biologique indépendante de la culture, tandis que le genre est une construction sociale dépendante de la culture (Jule, p. 4). C'est-à-dire que le genre est construit dans la société : le genre n'est pas inné, mais acquis. Les images, les opinions et les sentiments en ce qui concerne la signification d'être femme ou homme sont acquis. Burke et Stets (2000) affirment que l'identité de genre se réfère à la mesure dans laquelle les personnes se considèrent comme masculin ou féminin, basé sur ce que signifie être un homme ou une femme dans la société où on vit. « Ce sont les membres d'une société, ou d'une culture, qui décident ce que signifie être femme ou homme et quelles caractéristiques appartiennent aux femmes et aux hommes » (Burke et Stets, p. 3, traduction LvdH). Les perspectives de Jule et de Burke et Stets s'opposent au déterminisme biologique, l'idée que toutes les formes de comportement, croyances et valeurs sont déterminées par notre composition génétique (Jule, p. 5). Selon cette pensée, il existe une relation entre le sexe et la féminité et la masculinité. Ce point de vue peut être associé avec l'essentialisme présenté dans point 1.1. Une vue essentialiste du genre tente d'établir et d'affirmer une base génétique pour nos comportements (Jule, p. 7).

Nous avons constaté que la culture est en mouvement et que la culture, de même que le discours et les idéologies dominantes dans une société, ne sont pas des choses fixes. C'est-à-dire que ce qui est dominant dans une société peut varier et peut changer au cours du temps, car les cultures peuvent changer. Comme la culture a une influence sur le genre, il est donc logique que la masculinité et la féminité soient flexibles, car elles sont dépendantes du temps, du lieu et de la culture. Pour cette raison, la place des femmes et des hommes dans la société et la signification d'être femme ou homme varie selon la culture et selon le temps. Byrd et Scott (2014) expliquent que les rôles de genre et les stéréotypes de genre sont également principalement construits socialement. Ces rôles et stéréotypes sont souvent confirmés dans les médias et le discours dominants d'une société. Holliday et al. décrivent que les gens sont placés dans des catégories et qu'ils sont souvent généralisés sur la base de leur sexe. Comme les médias et les politiques sont encore dominés par les hommes blancs, ces hommes constituent encore le groupe dominant avec le pouvoir (Holliday et al., p. 52-53).

La place des femmes dans un pays est donc influencée par l'environnement social et culturel. Pour cette raison, il paraît logique de trouver des différences entre la place et les perceptions des femmes dans la société française et néerlandaise. Ce principe s'applique aussi à la place des femmes et des hommes dans une entreprise : la culture nationale peut également avoir une influence sur la place et les perceptions des femmes à GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas. De plus, la culture organisationnelle peut avoir une influence sur la place et les perceptions des femmes au sein de l'entreprise. Au retour, il est aussi possible que la place des femmes dans une entreprise ait une influence sur la société. Les *small cultures*, comme le sexe, l'âge et l'éducation d'un individu peuvent avoir une influence sur les perceptions des femmes qui travaillent à GDF Suez France et Pays-Bas.

1.4. Conclusion sur le chapitre 1

Dans ce chapitre, nous avons vu que la culture a une influence sur les perceptions et le comportement de ses membres. La culture a aussi une influence sur la place et les perceptions des femmes et sur l'importance accordée au thème de l'égalité homme-femme.

Pour pouvoir expliquer les différences entre les deux pays, nous considérons les caractéristiques des cultures nationales. Pourtant, nous avons vu que la culture n'est pas quelque chose de fixe et qu'il existe des *small cultures* au sein d'une culture nationale. Pour cette raison, il est très important de prendre en compte l'importance de contexte, de l'individu et des *small cultures* avec l'analyse comparative des situations en France et aux Pays-Bas et à l'entreprise GDF Suez.

Dans cette recherche, nous allons regarder premièrement les caractéristiques des différentes cultures (de la culture nationale et organisationnelle). Ce sont des aspects visibles de ces cultures : Quelle est la place des femmes dans les deux pays et dans l'organisation GDF Suez France et Pays-Bas? Quelle est la visibilité du sujet égalité homme-femme au niveau public ? Dans un deuxième temps, nous regarderons quelles sont les valeurs culturelles sous-jacentes de ces explicites. Comment expliquer les différences entre ces cultures ? Nous essayerons de déconstruire les différences entre la France et les Pays-Bas en ce qui concerne la place des femmes au travail et l'importance du sujet, dans la société et au sein de l'entreprise GDF Suez. C'est-à-dire que nous tentons de décomposer les différences entre les deux pays en regardant la situation de plusieurs perspectives. Le but de cette analyse est d'obtenir une image plus approfondie des origines de la place des femmes et les perceptions des femmes dans les deux pays et dans l'entreprise GDF Suez. Nous considérons l'influence de la culture nationale, l'influence de la culture organisationnelle et, au travers des interviews avec des femmes travaillant chez GDF Suez, aussi l'influence des *small cultures*. Grâce aux interviews, nous essayerons de trouver également des explications invisibles, des implicites, pour les différences entre ces cultures.

2. L'égalité homme-femme en France et aux Pays-Bas

Dans ce chapitre, l'égalité homme-femme en matière de travail en France et aux Pays-Bas sera présentée pour faire une comparaison générale entre les deux pays et entre GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas. Pour comparer la place des femmes au travail en France et aux Pays-Bas, nous avons choisi d'analyser un nombre de critères disponibles qui indiquent dans une certaine mesure la place des femmes au travail dans les deux pays par rapport à celle des hommes. Nous présenterons non seulement la place des femmes au travail, mais aussi la place des femmes à GDF Suez. Nous traiterons également les aspects qui ont affaire avec la conciliation entre vie privée et vie professionnelle dans les deux pays, supposant que ces aspects peuvent avoir une influence sur la place des femmes et des hommes au travail. L'objectif de ce chapitre est d'obtenir une compréhension des différences et de regarder si l'un des pays est plus près d'atteindre l'égalité homme-femme en matière de travail que l'autre pays.

2.1. La place des femmes au travail en France et aux Pays-Bas

Dans le point 2.1. nous allons analyser un nombre de critères et de chiffres qui peuvent éclaircir la place des femmes au travail dans les deux pays.

Taux d'emploi

Le tableau ci-dessous montre le taux d'emploi des femmes et des hommes en France et aux Pays-Bas en comparaison des moyennes de l'UE. L'écart de taux d'emploi des hommes et des femmes représente la différence entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la participation au travail.

Pays	Taux d'emploi des femmes, 2013	Taux d'emploi des hommes, 2013	L'écart de taux d'emploi des hommes et des femmes
Moyenne de l'UE	62,5%	74,2 %	11,7%
La France	65,5%	73,7%	8,2%
Les Pays-Bas	71,6%	81,3%	9,7%

Tableau 1 – Taux d'emploi des femmes et des hommes en 2012. Source : Eurostat statistiques :

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tqm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420>

Le tableau 1 montre qu'en 2012, le taux d'emploi des femmes aux Pays-Bas était 71,6%, en comparaison à un taux d'emploi des femmes de 65% en France. La participation des femmes au travail est donc plus élevée aux Pays-Bas qu'en France. Pourtant, le taux d'emploi des hommes aux Pays-Bas (81,3%) est aussi supérieur au taux d'emploi en France (73,7%). En regardant l'écart de taux d'emploi des hommes et des femmes, l'écart est plus limité en France avec 8,2%, comparativement à un écart de 10,6% aux Pays-Bas et une moyenne de 12,2% de l'UE.

Sur la base de ces chiffres, il semble que les différences entre la place des femmes au travail ne sont pas si grandes entre les deux pays. Selon les taux d'emplois, la France et les Pays-Bas sont tous deux relativement proches de l'égalité homme-femme en matière de travail en comparaison à la moyenne européenne. Pourtant, ces chiffres ne donnent pas d'informations sur un nombre d'autres aspects qui ont aussi une relation avec la place des femmes au travail. Par exemple, ces chiffres ne donnent pas d'informations sur le nombre d'heures de travail des femmes et des hommes. Pour cette raison, nous examinerons les taux disponibles en ce qui concerne le travail à temps partiel.

Le travail à temps partiel

Un rapport publié par Eurostat en Mars 2013 montre que la plus forte proportion de femmes travaillant à temps partiel en Europe a été observée aux Pays-Bas : en 2011, 76,5% des femmes travaillaient à temps partiel, contre une moyenne de 31,6% des femmes en Europe. En France, la part des femmes travaillant à temps partiel était légèrement en dessous de la moyenne européenne avec 29,9%. Dans le tableau ci-dessous, ces chiffres sont spécifiés par groupe.

	Part (%) des employés âgés 25 à 54 ans travaillant à temps partiel, 2011						Écart entre les pères et les mères qui travaillent à temps partiel avec 3 enfants ou plus
	Sans enfants		1 enfant		3 enfants ou plus		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Moyenne de l'UE	21,7%	7,0%	32,2%	4,5%	49,6%	7,0%	42,6%
La France	20,5%	6,2%	24,5	4,8%	52,4%	5,3%	47,1%
Les Pays-Bas	55,8%	16,5%	80,7%	13,4%	92,0%	14,4%	77,6%

Tableau 2 – Emploi à temps partiel en France et aux Pays-Bas. Source : Eurostat, publication mars 2013 'Près d'un tiers des femmes et 5% des hommes ayant un jeune enfant travaille à temps partiel en 2011'

Le tableau 2 révèle que 55,8% des femmes néerlandaises sans enfants, 80,7% des femmes avec un enfant âgé de moins de six ans et 92% des femmes avec trois enfants ou plus travaillaient à temps partiel en 2011. En France, 20,5% des femmes sans enfants, 24,5% des femmes ayant un enfant âgé de moins de six ans et 52,4% des femmes ayant trois enfants ou plus travaillaient à temps partiel en 2011. Le travail à temps partiel est donc beaucoup plus fréquent aux Pays-Bas qu'en France, tant pour des femmes avec des enfants, que pour des femmes sans enfants.

Aux Pays-Bas, les taux des hommes et des pères travaillant à temps partiel étaient également supérieurs à la moyenne de l'UE. Pourtant, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est beaucoup plus élevée que la proportion d'hommes travaillant à temps partiel. 92% des mères ayant trois enfants ou plus travaille à temps partiel, comparativement à seulement 14,4% des pères ayant trois enfants ou plus (2011). En France, il existe aussi un écart relativement large entre mères et pères travaillant à temps partiel avec trois enfants ou plus: 52,4% des femmes ayant trois enfants ou plus travaille à temps partiel, tandis que seulement 5,3% des hommes ayant trois enfants ou plus travaille à temps partiel. Pourtant, l'écart entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le travail à temps partiel est considérablement plus grand aux Pays-Bas qu'en France pour tous les groupes mesurés par Eurostat. En regardant le travail à temps partiel, c'est donc la France qui se rapproche plus de l'égalité homme-femme.

Les femmes aux postes de direction

Pour obtenir une image plus complète de la place des femmes, nous regarderons ensuite la part des femmes aux postes de direction et aux postes supérieurs par rapport à la part des hommes.

Les études sur la proportion des femmes occupant des postes supérieurs montrent des résultats divers. Selon Eurostat, 30% des cadres étaient des femmes aux Pays-Bas par rapport à une moyenne de 33% de l'UE (2011). En France, le pourcentage des femmes cadres (40%) était bien au-dessus de cette moyenne. Selon ces données, la France est donc à nouveau plus proche que les Pays-Bas de l'égalité homme-femme au travail.

Les études de la Commission européenne (2013) sur l'équilibre entre les sexes (*Gender balance in boards in the Netherlands* et *Gender balance in boards in France*) montrent que la part des directeurs féminins non exécutifs est 21,7% et que la part des directeurs féminins exécutifs est 6,8% aux Pays-Bas (contre 16,8% et 10,2% en moyenne de l'UE). En France, la part des directeurs féminins non exécutifs était 27% et la part des directeurs féminins exécutifs était 8,4%. Selon ces chiffres, les taux des directeurs féminins non exécutifs et exécutifs sont plus élevés en France qu'aux Pays-Bas.

Une étude globale menée par le cabinet d'audit Grant Thornton auprès de plus de 6 627 dirigeants d'entreprise et plus de 40 pays sur les femmes aux postes de direction (*Grant Thornton international business rapport 2012 : women in senior management : still not enough*) montre aussi des résultats plus positifs pour la France que pour les Pays-Bas. Aux Pays-Bas, la part des femmes dans les postes de direction n'était que de 18% et la part des femmes PDG n'était que de 7% en 2012, en comparaison d'une part des femmes dans les postes de direction de 24% et une part des femmes PDG de 15% en France en 2012. Les taux pour la France étaient également supérieurs aux moyennes mondiales respectives de 21% et 9%. Malgré le fait que les différentes études montrent

des résultats divers, elles montrent toutes des résultats plus positifs pour la France que pour les Pays-Bas en ce qui concerne la place des femmes aux postes supérieurs.

L'écart de rémunération entre hommes et femmes

Pour regarder si les différences trouvées dans ce chapitre ont un effet sur la différence entre les salaires des hommes et des femmes, nous analyserons l'écart de rémunération entre hommes et femmes. L'écart de rémunération entre hommes et femmes est la différence relative entre les gains horaires moyens bruts des hommes et des femmes dans l'ensemble de l'économie. L'écart donne un aperçu global de la discrimination fondée sur le sexe et des inégalités sur le marché du travail à l'origine des écarts salariaux (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_fr.htm , consulté avril 2014).

En 2011, la moyenne européenne était estimée à 16,2%. L'écart de rémunération entre hommes et femmes était plus élevé aux Pays-Bas (17,9%) qu'en France (14,6%). La Commission Européenne explique que cet écart élevé des Pays-Bas peut être (partiellement) expliqué par le grand nombre des femmes qui travaillent à temps partiel (Union Européenne, rapport *Tackling the gender pay gap* , 2013). On explique dans ce rapport que le travail à temps partiel a une influence négative sur les possibilités de carrière, les droits à la retraite, les possibilités de formation, qui affectent tous l'écart de rémunération entre hommes et femmes de manière négative. Sur la base de ces données, on peut donc constater que la France est moins éloignée de l'égalité salariale entre hommes et femmes.

Conclusion sur le point 2.1.

Dans le point 2.1., nous avons tenté d'obtenir une meilleure compréhension de la place des femmes au travail en France et aux Pays-Bas et des différences entre les deux pays. Nous avons vu que l'écart des taux d'emplois des hommes et des femmes était (un peu) plus limité en France, mais que les écarts étaient, dans les deux cas, plus restreints que l'écart moyen de l'UE. En analysant les autres critères, nous avons trouvé des différences plus importantes. Nous avons vu qu'aux Pays-Bas, l'écart entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le travail à temps partiel est beaucoup plus élevé qu'en France. De plus, la part des femmes directeurs et managers est plus faible aux Pays-Bas et l'écart de rémunération entre hommes et femmes est plus grand aux Pays-Bas qu'en France. Sur la base des critères disponibles pour mesurer la place des femmes au travail, on peut donc constater que les Pays-Bas sont moins bien placés que la France en ce qui concerne l'égalité homme-femme au travail.

2.2. Conciliation entre vie privée et vie professionnelle en France et aux Pays-Bas

Dans le point 2.2., nous allons analyser les aspects qui ont une influence sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle en France et aux Pays-Bas, en supposant que ces aspects peuvent constituer des explications 'pratiques' pour comprendre les différences entre la place des femmes au travail dans les deux pays. Il est nécessaire d'en tenir compte avant d'analyser les explications culturelles possibles pour les différences entre les deux pays. De plus, les aspects qui ont une relation avec la conciliation entre vie privée et vie professionnelle (comme le soutien public aux familles) peuvent également avoir des origines culturelles.

Taux de fécondité

Comme le nombre d'enfants par femme peut avoir une influence sur la place des femmes au travail, nous comparons les taux de fécondité des deux pays. En 2011, le taux de fécondité était de 2,1 enfants par femme en France, ce qui était au-dessus de la moyenne européenne de 1,6 (Eurostat, 2011). Après l'Irlande, la France avait le taux de fécondité le plus élevé en Europe. Selon les chiffres d'Eurostat, le taux de fécondité aux Pays-Bas était aussi supérieur à la moyenne européenne avec 1,8 enfant par femme en 2011. Ces chiffres étaient stables pendant plusieurs années dans les deux pays (Eurostat, 2011). Pourtant, les chiffres actuels montrent qu'après des années de taux stables, les taux de fécondité ont reculé en France et aux Pays-Bas en 2013. En France, le taux de fécondité a reculé à 1,99 enfant par femme (L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), consulté mai 2014) et aux Pays-Bas, le taux de fécondité a reculé à 1,7 enfant par femme (Centraal Bureau Statistiek (CBS), consulté mai 2014).

Le taux de fécondité est donc depuis des années plus élevé en France qu'aux Pays-Bas. Cela est parallèle à taux d'emploi des femmes en France, qui est plus bas que le taux d'emploi des femmes aux Pays-Bas (65,5% contre 71,6%). Pourtant, malgré le fait que les Françaises ont en général plus d'enfants que les Néerlandaises, les femmes en France travaillent plus souvent à plein temps que les femmes aux Pays-Bas, où 76,5% des femmes travaillent à temps partiel.

Nous analyserons l'utilisation de la garde d'enfants, ainsi que le soutien public pour les familles avec des enfants pour regarder si ces aspects peuvent expliquer dans une certaine mesure cette différence entre les deux pays.

Utilisation de la garde d'enfants formelle

L'objectif de Barcelone (créé en 2002) a fixé les buts de fournir des services de garde d'enfants à au moins 33% des enfants de moins de trois ans et au moins 90% des enfants entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire.

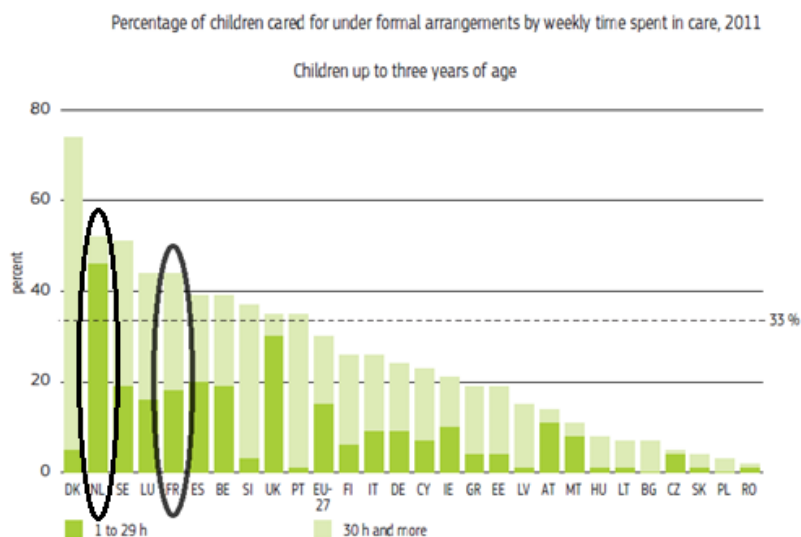


Figure 1- Pourcentage d'enfants jusqu'à trois ans dans les services de garde d'enfants aux Pays-Bas, en France et l'Union européenne. Source: Rapport 'Progrès en matière d'égalité entre les hommes et les femmes 2012' - Commission Européenne.

La figure 1 fait constater que les Pays-Bas et la France sont deux des dix pays qui ont atteint les objectifs de Barcelone pour les enfants jusqu'à trois ans en 2011. 50% des enfants néerlandais et 43% des enfants français de moins de trois ans d'âge étaient pris en charge par des services de garde d'enfants, tous les deux supérieurs à l'objectif de 33% de l'UE et à la moyenne européenne de 28%. Aux Pays-Bas, où les femmes travaillent moins, les enfants vont donc plus à la crèche qu'en France. Pourtant, une très large proportion d'enfants était pris en charge par des services de garde d'enfants à temps partiel aux Pays-Bas (1 à 29 heures par semaine), ce qui est en lien avec le grand nombre de femmes travaillant à temps partiel (76,5%). En France, la majorité des enfants était par contre prise en charge par des services de garde d'enfants pour (plus de) 30 heures par semaine. Cela est également en lien avec le nombre de femmes travaillant à temps partiel en France qui est avec 29,9% inférieur à la moyenne européenne.

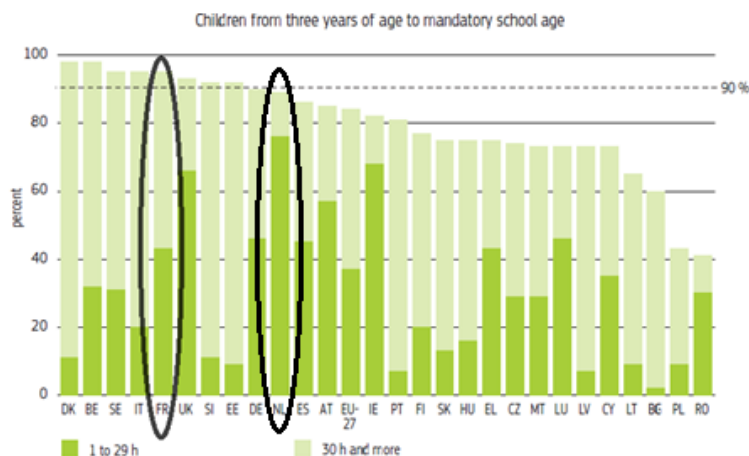


Figure 2 - Pourcentage d'enfants entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire dans les services de garde d'enfants aux Pays-Bas, en France et l'Union européenne. Source: Rapport 'Progrès en matière d'égalité entre les hommes et les femmes 2012' - Commission Européenne.

La figure 2 révèle que 94% des enfants français de trois ans jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire étaient pris en charge par des services de garde d'enfants. Aux Pays-Bas, ce nombre était 89%. Ici aussi, le nombre d'enfants qui étaient en services de garde à temps partiel (de 1 à 29 heures par semaine) était le plus élevé parmi tous les pays de l'UE en 2011.

Dans les deux pays, le nombre d'enfants qui étaient pris en charge par des services de garde formelle, est relativement élevé par rapport à la moyenne de l'UE. Le nombre d'enfants qui sont pris en charge par des services de garde à temps partiel est beaucoup plus grand aux Pays-Bas, ce qui est lié avec le grand nombre de femmes avec enfants travaillant à temps partiel.

Soutien public pour familles avec des enfants

Les dépenses des politiques familiales en France représentaient 2,6% du PIB, ce qui était élevé par rapport à la moyenne de l'UE de 2,3% (2012). Aux Pays-Bas, les dépenses des politiques familiales représentaient 1,3% du PIB. Plus de la moitié de ces dépenses était de prestations telles que la garde d'enfants. En France, les services de garde représentent 1,6% du PIB (European platform for Investing in Children, consulté avril 2014).

Aux Pays-Bas, la loi sur les garderies (Childcare act, créé en 2005) a rendu la garde d'enfants plus accessible, aussi pour les parents à faibles revenus. De plus, elle maintient des normes de qualité et de supervision de tous les services de garde d'enfants (European platform for Investing in Children, consulté avril 2014). Tous les parents aux Pays-Bas utilisant la garde formelle ont le droit à une allocation de garde d'enfants lorsque les deux parents ont un travail rémunéré. L'allocation de garde d'enfants a été réduite en 2013, en particulier pour les revenus moyens et élevés. Les parents qui gagnaient ensemble plus de 118.198 euros par an, ne reçoivent pas l'allocation pour leur premier

enfant depuis 2013. En conséquence, l'utilisation des services de garde a diminué de 13% en 2013 (Kinderopvang Totaal, consulté avril 2014). Les coûts des services de garde aux Pays-Bas peuvent donc possiblement expliquer le grand nombre de femmes travaillant à temps partiel. Pourtant, le nombre de femmes qui travaillent à temps partiel aux Pays-Bas a toujours été le plus élevé d'Europe (Eurostat, 2011). De plus, afin de réduire la pression sur les salaires moyens et élevés et afin d'aider le secteur de garde d'enfants, le gouvernement a annoncé la mise à disposition d'un supplément de 100 millions d'euros pour l'allocation de garde d'enfants en 2014 (Kinderopvang Totaal, consulté avril 2014). Un autre aspect qui peut avoir une influence sur le nombre élevé de femmes travaillant à temps partiel, sont les heures d'ouverture inflexibles de l'école maternelle (pour des enfants dès l'âge de 4 ans). Aux Pays-Bas, l'école est seulement ouverte aux enfants de 8.30h à 15h.

En France, il existe différents types de crèches qui prennent des nourrissons dès l'âge de deux mois: les crèches gérées par les autorités locales, les crèches gérées par les entreprises et les crèches gérées par les associations de parents (European platform for Investing in Children, consulté avril 2014). En général, la contribution parentale dépend du revenu des parents. Une autre possibilité en France est de bénéficier d'une assistante maternelle enregistrée, qui peuvent s'occuper jusqu'à quatre enfants à la maison. En 2009, les assistantes maternelles ont représenté les deux tiers des solutions de garde d'enfants pour les enfants de moins de trois ans (European platform for Investing in Children, consulté avril 2014). Les parents qui choisissent cette option reçoivent une allocation mensuelle (le supplément de choix de la garde des enfants), qui dépend du statut et de la rémunération de l'assistante maternelle, de l'âge des enfants et du revenu du ménage.

L'école maternelle est accessible aux enfants dès l'âge de 4 ans. Les crèches et écoles maternelles en France ont de longues et flexibles heures d'ouverture. De plus, les parents d'enfants de moins de six ans peuvent utiliser les installations de garde d'enfants et des services de centre de loisirs en dehors des heures scolaires et pendant les vacances scolaires. Ces services sont souvent subventionnés par la CAF, la Caisse d'allocations familiales (European platform for Investing in Children, consulté avril 2014). La disponibilité de ces services peut expliquer le grand nombre de femmes travaillant à plein temps en France et le nombre relativement faible de femmes travaillent à temps partiel. Pourtant, le nombre de places en crèche est limité en France. Pour cette raison, le gouvernement français a promis en 2013 de créer 250.000 places de garde d'enfants d'ici 2017 pour les enfants de moins de trois ans (European platform for Investing in Children, consulté avril 2014)

Sur la base de ces données, on peut constater que les possibilités pour la garde d'enfants sont plus extensifs et plus flexibles en France qu'aux Pays-Bas.

En France, il existe aussi un grand nombre d'allocations familiales gérées par la Caisse d'allocations familiales (CAF). Par exemple, la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) se compose de différentes prestations (www.caf.fr, consulté avril 2014) :

- d'une prime à la naissance ou à l'adoption servie sous condition de ressources (pour une naissance 916 EUR et pour une adoption 1833 EUR)
- d'une allocation mensuelle versée sous condition de ressources de la naissance aux trois ans de l'enfant ou lors de l'adoption d'un enfant (183 EUR)
- d'un complément de libre choix d'activité ou d'un complément optionnel de libre choix d'activité (permet à l'un des parents de réduire ou de cesser totalement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant)
- d'un complément de libre choix du mode de garde dont le montant dépend des ressources de la famille

Les allocations familiales sont reçues à partir du deuxième enfant à charge résidant en France (pour deux enfants, 129,21 EUR, pour trois enfants 291 EUR). Elles sont versées sans condition d'activité et de ressources (www.caf.fr, consulté avril 2014). Il existe plusieurs allocations et bénéfices complémentaires pour les familles nombreuses (ayant au moins trois enfants). De plus, il existe un nombre de prestations à affectation spéciale, comme l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, l'allocation de logement familiale et le prime de déménagement pour familles ayant au moins trois enfants (www.caf.fr, consulté avril 2014). Aux Pays-Bas, l'allocation pour des enfants est de 63,90 euros par mois pour chaque enfant de moins de six ans, passant à 91,30 euros pour les enfants de 12 à 17 ans. Le budget de l'enfant est une compensation du gouvernement pour les frais des familles jusqu'à un certain revenu (European platform for Investing in Children, consulté avril 2014). Ces données nous montrent que le soutien public pour des familles avec des enfants est plus extensif et généreux en France qu'aux Pays-Bas.

En France et aux Pays-Bas, le congé de maternité peut être pris jusqu'à 16 semaines à plein salaire (European platform for Investing in Children, consulté avril 2014). En avril 2014, le congé de paternité est augmenté de 2 à 5 jours aux Pays-Bas (Kinderopvang Totaal, consulté avril 2014). En France le congé de paternité est de 11 jours à plein salaire et de 3 jours à la naissance de l'enfant (l'accueil de l'enfant). Dans les deux pays, il y a des possibilités flexibles pour le congé parental (European platform for Investing in Children, consulté avril 2014). En ce qui concerne les possibilités de congé pour les parents, le soutien public est donc similaire dans les deux pays pour les femmes, mais plus généreux pour les hommes en France qu'aux Pays-Bas.

Flexibilité de travail

Dans le point 2.1., nous avons déjà vu que le travail à temps partiel est beaucoup plus fréquent aux Pays-Bas qu'en France. Le travail à temps partiel peut être considéré comme une manière de concilier la vie privée et vie professionnelle. Une autre manière de concilier vie privée et vie professionnelle est la flexibilité du travail. La Commission européenne (2014) explique que la flexibilité du travail se réfère à des dispositions telles que les heures de travail variables, le travail à domicile, ou de semaines de travail comprimées. En plus du travail à temps partiel, les Pays-Bas ont aussi la plus forte proportion d'entreprises offrant la flexibilité du travail avec 81% (Grand Thornton, 2012). En France, le nombre d'entreprises qui offrent la flexibilité de travail était relativement faible avec 54% en 2012 (comparativement à la moyenne européenne de 65%). Il n'y a pas de chiffres disponibles concernant les différences entre les hommes et les femmes. La flexibilité de travail peut être considérée comme un soutien de l'entreprise pour mieux concilier la vie privée et vie professionnelle. Cette possibilité est en général plus accessible aux Pays-Bas qu'en France. Pourtant, cette possibilité offerte par les entreprises peut également être le résultat d'un besoin de flexibilité des employé(e)s aux Pays-Bas.

Conclusion sur le point 2.2.

Dans le point 2.2., nous avons constaté que, malgré le fait que les mères néerlandaises travaillent plus souvent à temps partiel que les mères françaises, les Françaises ont en général plus d'enfants que les Néerlandaises. Cela peut s'expliquer par un soutien public pour familles plus généreux en France. De plus, les possibilités pour la garde d'enfants sont plus flexibles et plus complètes en France qu'aux Pays-Bas. Ces aspects permettent aux parents de travailler à plein temps et peuvent donc être considérés comme des explications 'pratiques' possibles pour lesquelles les femmes françaises travaillent plus souvent à plein temps que les femmes néerlandaises. D'un autre côté, les possibilités de flexibilité de travail sont plus grandes aux Pays-Bas, ce qui peut également permettre aux deux parents de travailler à plein temps, car la flexibilité de travail peut aider à concilier la vie privée et la vie professionnelle.

2.3. La place des femmes néerlandaises et françaises à GDF Suez

Dans ce point, nous allons regarder la place des femmes à GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas. GDF Suez est une entreprise multinationale d'énergie qui est active dans la production et la distribution d'électricité, de gaz naturel et des services à l'énergie (www.gdfsuez.com, consulté avril 2014). L'entreprise est d'origine française et est active dans près de 50 pays.

Le fait que GDF SUEZ est une entreprise technique peut avoir une influence sur la place des femmes à l'entreprise. Dans le chapitre 1, nous avons vu que Burke et Stets (2000) expliquent que c'est la

société qui décide ce que cela signifie d'être homme ou femme et quelles caractéristiques appartiennent aux hommes et aux femmes. Byrd et Scott (2014) expliquent que les rôles de genre et les stéréotypes de genre sont également principalement construits socialement. L'image que la technique est principalement destinée aux hommes est un exemple d'un stéréotype existant dans les sociétés occidentales. Dans le chapitre 1, nous avons constaté que les femmes et les hommes s'adaptent souvent aux attentes de leur monde social, et donc aussi aux rôles et stéréotypes. Il est prévu que le stéréotype que 'la technique n'est pas pour les femmes' a une influence sur les perceptions et sur les comportements des femmes et des hommes. Comme résultat, cela peut avoir un effet sur la place des femmes à GDF Suez.

Un nombre limité de chiffres est disponible qui permettent de comparer la place des femmes à GDF Suez en France et aux Pays-Bas. Il n'y a pas de chiffres disponibles qui ont une relation avec la conciliation entre vie privée et professionnelle ni de chiffres sur l'écart salarial des femmes et des hommes. Nous présenterons les taux des femmes à GDF Suez, les taux des femmes et des hommes travaillant à temps partiel à GDF Suez et celui des femmes aux postes supérieurs à GDF Suez.

Le pourcentage des femmes à GDF Suez

Dans le paragraphe 2.1 nous avons vu que 65,5% des femmes françaises et 71,6% des femmes néerlandaises avaient un emploi en 2013. L'écart de taux d'emploi des hommes et des femmes était plus limité en France (8,8%) qu'aux Pays-Bas (10,6%). Pourtant, l'écart de taux d'emploi des hommes et des femmes était très limité dans les deux pays en comparaison à la moyenne de l'UE (Eurostat, 2013).

Le tableau 3 ci-dessous montre que, à GDF Suez, le nombre d'hommes est beaucoup plus élevé que le nombre de femmes dans les deux pays. Pourtant, on peut constater une différence entre GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas en ce qui concerne le pourcentage des femmes dans l'entreprise.

GDF Suez – pays	Total de femmes (décembre 2013)	Total de personnel (décembre 2013)	Pourcentage des femmes du personnel (December 2013)
France	3.545	10.827	33%
Pays-Bas	184	937	20%
GDF Suez total	8.189	26.015	31%

Tableau 3 – Part des femmes du personnel à GDF Suez France et Pays-Bas, décembre 2013.

En juin 2013, 20% des employés étaient des femmes aux Pays-Bas, tandis qu'en France, les femmes représentaient 33% des employés. Ces taux sont largement inférieurs aux taux d'emplois des femmes en général dans les deux pays (65,5% en France et 71,6% aux Pays-Bas).

Le pourcentage de femmes employées à GDF Suez Pays-Bas était l'un des pourcentages les plus faibles du groupe. Ce pourcentage comprend toutes les femmes travaillant à GDF Suez Pays-Bas, soit à plein temps, soit à temps partiel. Par contre, le taux des femmes travaillant à GDF Suez France était avec 33%, supérieur au taux moyen de GDF Suez de 31%. L'écart entre les taux d'emplois des hommes et des femmes est grand à GDF Suez : en France l'écart est de 34% et aux Pays-Bas l'écart est de 60%.

On peut donc constater une différence importante entre le nombre de femmes employées à GDF Suez Pays-Bas et GDF Suez France. Cette différence se manifeste aussi dans l'écart des taux d'emploi des hommes et des femmes à GDF Suez. Sur la base de ces chiffres, on pourrait donc dire que GDF Suez France se rapproche plus de l'égalité homme-femme que GDF Suez Pays-Bas. Les chiffres de GDF Suez ne concordent pas avec les chiffres trouvés dans point 2.1. Les résultats font constater que l'entreprise GDF Suez est plus éloignée de l'égalité homme-femme que les pays en général analysés dans le point 2.1.

Le travail à temps partiel

Nous avons vu que les Pays-Bas ont la plus forte proportion des femmes travaillant à temps partiel avec 76,5% des femmes qui travaillaient à temps partiel en 2011 (Eurostat). En France, seulement 29,9% des femmes travaillaient à temps partiel en 2011. La figure au-dessous montre qu'on peut constater une différence similaire à GDF Suez.

GDF Suez pays	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel (décembre 2013)	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel (décembre 2013)
Pays-Bas	62%	4%
France	16%	2%
Total GDF Suez	16%	2%

Tableau 4 - La part des femmes et des hommes travaillant à temps partiel à GDF Suez France et Pays-Bas, décembre 2013.

A GDF Suez Pays-Bas, 62% des femmes travaillaient à temps partiel en décembre 2013, comparativement à seulement 4% des hommes. Tant pour les femmes que pour les hommes, ces pourcentages étaient les pourcentages les plus élevés du groupe. Cela correspond à la situation des

Pays-Bas en général. En France, les pourcentages des femmes et des hommes travaillant à temps partiel étaient similaires à la totalité du groupe.

Le nombre de femmes qui travaillent à temps partiel à GDF Suez Pays-Bas et GDF Suez France sont tous deux inférieurs aux moyennes nationales. Cela s'applique aussi aux nombres d'hommes travaillant à temps partiel à GDF Suez France et Pays-Bas. Pourtant, de même qu'aux Pays-Bas en général, la différence entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le travail à temps partiel est très élevé à GDF Suez Pays-Bas. L'écart entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le travail à temps partiel est 58% à GDF Suez Pays-Bas, contrairement à un écart de 14% à GDF Suez France. De plus, le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel est beaucoup plus grand à GDF suez Pays-Bas qu'à GDF Suez France. Contrairement à GDF Suez France, la majorité des femmes travaille à temps partiel à GDF Suez Pays-Bas.

En considérant le travail à temps partiel, c'est GDF Suez France qui est (beaucoup) plus près d'atteindre l'égalité homme-femme que les Pays-Bas. Pourtant, il semble que le travail à temps partiel est principalement réservé aux femmes à GDF Suez France et à GDF Suez Pays-Bas.

Les femmes aux postes supérieurs

Dans le point 2.1., nous avons vu que la plupart des études sur la proportion des femmes occupant des postes supérieurs désignent des résultats plus positifs pour la France que pour les Pays-Bas en ce qui concerne la représentation des femmes aux postes supérieurs. Par exemple, selon Eurostat (2011), 30% des cadres étaient des femmes aux Pays-Bas par rapport à 40% des femmes cadres en France en 2011. De plus, une étude globale fait par Grand Thornton (2012) a montré que la part des femmes dans les postes de direction n'était que de 18% et que la part des femmes PDG n'était que de 7% en 2012 aux Pays-Bas, en comparaison d'une part des femmes dans les postes de direction de 24% et une part des femmes PDG de 15% en France en 2012.

GDF Suez pays	Nombre de femmes managers (décembre 2013)	Nombre total de managers (décembre 2013)	Pourcentage de femmes managers (décembre 2013)
France	807	2.568	31%
Pays-Bas	32	244	13%
<i>Total GDF Suez</i>	<i>1.885</i>	<i>6.580</i>	<i>29%</i>

Tableau 5 – Part des femmes managers à GDF Suez France et Pays-Bas, décembre 2013.

Le tableau 5 nous fait constater qu'au sein de GDF Suez, les femmes sont aussi mieux représentées en France qu'aux Pays-Bas. Les femmes représentent 31% des managers à GDF Suez France, contre

seulement 13% des femmes managers à GDF Suez Pays-Bas, ce qui est le pourcentage le plus faible du groupe. Le pourcentage des femmes managers à GDF Suez France est supérieur au pourcentage total du groupe. Sur la base de la représentation des femmes aux postes supérieurs, c'est à nouveau GDF Suez France qui se rapproche le plus de l'égalité homme-femme.

Conclusion sur le point 2.3.

Les données présentées dans cette partie nous montrent que le pourcentage des femmes est faible chez GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas et que les taux d'emploi entre les femmes et les hommes sont très élevés en comparaison des chiffres généraux des pays. Le pourcentage des femmes employées est plus faible à GDF Suez Pays-Bas qu'à GDF Suez France. Aussi, le nombre de femmes travaillant à temps partiel par rapport au nombre d'hommes travaillant à temps partiel est beaucoup plus élevé aux Pays-Bas. La part des managers femmes est plus faible à GDF Suez Pays-Bas qu'à GDF Suez France. Par l'analyse des chiffres disponibles concernant la place des femmes à GDF Suez, nous pouvons donc conclure que GDF Suez France est (beaucoup) plus proche d'atteindre l'égalité homme-femme que GDF Suez Pays-Bas. Ces résultats sont dans une grande mesure en lien avec les résultats trouvés dans le point 2.1. Pourtant, les différences entre les deux pays sont encore plus marquées au sein de GDF Suez.

2.4. Conclusion sur le chapitre 2

L'objectif de ce chapitre était d'obtenir une compréhension des différences entre la France et les Pays-Bas en ce qui concerne la place des femmes au travail et de regarder si l'un des pays est moins éloigné de l'égalité homme-femme en matière de travail que l'autre pays.

En considérant le taux d'emploi des femmes et des hommes de la France et des Pays-Bas en comparaison aux moyennes européennes, il semblerait que les pays sont tous les deux proches d'une égalité homme-femme en matière de travail. Pourtant, l'élaboration d'autres critères et chiffres nous a montré que ces chiffres ne sont pas suffisants pour en tirer des conclusions.

Nous pouvons conclure qu'il existe au contraire des différences importantes entre la place des femmes en France et aux Pays-Bas. Aux Pays-Bas, le nombre de femmes (des femmes avec enfants et des femmes sans enfants) travaillant à temps partiel est le nombre le plus élevé d'Europe, tandis qu'en France, le pourcentage est au-dessous de la moyenne de l'UE. Il paraît que ce large pourcentage de femmes travaillant à temps partiel a une influence négative sur la place des femmes au travail aux Pays-Bas : l'écart salarial entre les femmes et les hommes est élevé aux Pays-Bas et le nombre de femmes aux postes supérieurs est faible. En France, l'écart salarial est inférieur à l'écart moyen de l'UE et le pourcentage des femmes aux postes de direction et de management est supérieur à la moyenne de l'UE.

Malgré qu'une grande partie des femmes françaises travaillent à temps plein, le taux de fécondité en France est avec 1,99 enfants (2013) l'un des taux les plus élevés de l'Europe. Cela peut indiquer que les femmes Françaises ont peu de problèmes pour concilier vie privée et vie professionnelle. Cela peut s'expliquer par un soutien public aux familles très généreux et des possibilités pour la garde d'enfants très flexibles et complètes en France. Cela pourrait être une explication 'pratique' pour laquelle les femmes néerlandaises travaillent plus souvent à temps partiel que les femmes françaises.

En général, on peut conclure que la France est plus proche d'obtenir l'égalité homme-femme au travail que les Pays-Bas. Cela est aussi le cas pour la situation de GDF Suez: à GDF Suez France, le pourcentage de femmes employées et le pourcentage de femmes aux postes supérieurs sont plus élevés qu'à GDF Suez Pays-Bas. En lien avec les chiffres des deux pays, l'écart entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le travail à temps partiel est beaucoup plus élevé à GDF Suez Pays-Bas qu'à GDF Suez France. Les différences trouvées au sein de GDF Suez sont encore plus grandes que les différences trouvées entre les pays en général.

Les résultats de ce chapitre ne permettent pas encore à répondre à la question principale formulée au début de la recherche : *L'égalité homme-femme: un sujet qui concerne plus les Françaises que les Néerlandaises? Si tel est le cas: Comment expliquer les différences?*

Pourtant, le fait que la France est plus près d'atteindre l'égalité homme-femme au travail pourrait signifier que l'égalité homme-femme est considérée comme plus importante en France qu'aux Pays-Bas. Il est possible que la faible place des femmes au travail aux Pays-Bas s'explique par une absence de nécessité d'atteindre l'égalité homme-femme au travail, ce qui pourrait signaler des différences culturelles (nationales) plus profondes. Nous reviendrons à ce sujet dans les chapitres suivantes.

3. L'égalité homme-femme : différences au niveau public

Les chiffres nous ont montré que la France est plus proche que les Pays-Bas de l'égalité homme-femme en matière de travail. Dans ce chapitre, nous allons regarder les différences au niveau public en ce qui concerne le thème de l'égalité homme-femme. Dans un premier temps, nous allons comparer la place des femmes en politique dans les deux pays pour regarder lequel des deux pays est moins éloigné de l'égalité homme-femme en politique selon les chiffres. Deuxièmement, nous comparons la législation et la politique concernant l'égalité homme-femme. De plus, les initiatives publiques (non-législatives) et privées des deux pays seront présentées. Enfin, nous regarderons la présence du thème dans les médias, ainsi que l'opinion publique des Français(es) et des Néerlandais(es) selon des sondages internationaux. L'objectif de ce chapitre est d'un côté d'examiner l'égalité homme-femme en politique et de l'autre de comparer l'importance accordée au sujet au niveau public.

3.1. La place des femmes en politique

Pour comparer la place des femmes en politique en France et aux Pays-Bas, nous utiliserons les données du premier trimestre de 2014 publiés par la Commission Européenne (<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>, consulté mai 2014). La Commission présente le pourcentage de femmes au parlement national (les deux chambres) par État membre. Les postes couverts sont le président(e) et les membres du parlement. Les données montrent que 25% des membres du parlement national français est femme en ce moment. Aux Pays-Bas, 38% des membres est femme. La moyenne de femmes au parlement de l'UE est 27%. Les femmes sont donc mieux représentées au parlement néerlandais qu'au parlement français. La moyenne de femmes au parlement de l'UE est 27%, ce qui fait qu'aux Pays-Bas, les femmes sont mieux représentées au parlement que dans la moyenne des parlements en Europe.

Dans le gouvernement actuel en France, 48,6% des membres est femme. Malgré l'introduction de la loi sur la parité en 2000, qui sera traitée dans le point 3.2, c'est maintenant la première fois qu'un exécutif, le président François Hollande, respecte la parité. Aux Pays-Bas, 46,7% des membres du gouvernement actuel est femme. Au niveau du gouvernement, la France est en ce moment donc légèrement plus proche de l'égalité homme-femme en politique que les Pays-Bas. Pourtant, la représentation des femmes dans la politique au niveau régional est encore plus faible dans les deux pays. Aux Pays-Bas, 25% des femmes sont représentées dans les conseils municipaux. Il s'agit de 34,8% dans les conseils municipaux en France (avant les élections en mars 2014). Nous reviendrons sur le sujet de la représentation des femmes en politique dans une troisième partie du point 3.2. sur la parité.

Conclusion sur le point 3.1.

Par les chiffres publiés par la Commission Européenne du premier trimestre de 2014, nous pouvons conclure qu'il semblerait que les différences entre la France et les Pays-Bas en ce qui concerne la place des femmes au niveau politique ne sont pas très grandes. Dans les deux pays, la représentation des femmes dans les administrations nationales et dans les conseils municipaux sont relativement faibles. Au niveau du gouvernement, les femmes sont relativement bien représentées dans les deux pays : il y a presque une égalité homme-femme dans les gouvernements français et néerlandais.

3.2. La législation et la politique de l'égalité homme-femme

Le principe de l'égalité

Le premier article de la Constitution néerlandaise porte sur l'égalité de traitement. L'article interdit toute forme de discrimination : « Tous ceux qui se trouvent aux Pays-Bas sont, dans des cas égaux, traités de façon égale. Nulle discrimination n'est permise, quelle se fonde sur la religion, les convictions, les opinions politiques, la race, le sexe ou tout autre motif »

(www.denederlandsegrondwet.nl, consulté avril 2014). En France, le principe d'égalité est au cœur de la République française : 'liberté, égalité, fraternité' est la devise nationale de la République. Le principe d'égalité est également documenté dans le premier article de la Constitution : « La France assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion ». (www.femmes.gouv.fr, consulté avril 2014). En 2008, le premier article a été développé afin d'introduire l'égalité hommes-femmes comme un principe constitutionnel : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » (www.femmes.gouv.fr, consulté avril 2014). Cette modification faite partie d'une série de modifications législatives en faveur de l'égalité homme-femme à partir de la période de l'introduction de la parité en France vers l'année 2000. Le principe de la parité sera discuté en plus de détail dans une troisième partie de ce point.

Législation de l'égalité au travail

Aux Pays-Bas, plusieurs lois existent pour l'égalité et la diversité au travail (<http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw>, consulté avril 2014). L'inégalité de traitement est interdite pendant les procédures de recrutement et au travail. Les employeurs ne sont pas autorisés à faire des distinctions fondées sur les motifs de discrimination comme mentionnés dans la Constitution. Les employés ayant une fonction similaire au sein d'une entreprise doivent recevoir un paiement égal. Pourtant, nous avons vu dans le chapitre 2 qu'il existe encore un écart salarial entre les femmes et les hommes de 17,9% aux Pays-Bas.

En France, un certain nombre de dispositions légales oblige les employeurs à respecter l'accès à l'emploi égal des hommes et des femmes. « Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, vie privée...) » (code du travail, 225-1) (www.legifrance.gouv.fr, consulté avril 2014). En cas de non-respect de la loi des sanctions sont encourues : « Quand une personne commet la discrimination définie à l'article 225-1 à l'égard d'une personne physique ou morale, elle est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende » (www.legifrance.gouv.fr). De plus, la loi (code de travail, L 140-2) sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (2006) oblige les entreprises d'assurer l'égalité salariale des femmes et des hommes : « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ». (www.legifrance.gouv.fr). Dans le chapitre 2, nous avons vu que l'écart de rémunération est au-dessous de la moyenne européenne avec 14,2% mais qu'il est encore question d'une différence entre les hommes et les femmes. Il est possible que cette loi ait (eu) un effet sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Un décret de 2011 accorde l'aide financière aux entreprises qui mettent en œuvre un plan d'action en faveur de l'égalité hommes-femmes. Les entreprises de moins de 300 employés peuvent profiter d'une participation financière de l'État de 70% pour faciliter une étude externe sur de l'entreprise en matière d'égalité homme-femme et sur les mesures d'amélioration à prendre (<http://www.ega-pro.fr>, consulté mai 2014). Les entreprises de 300 employés ou plus ont le droit de recevoir un aide financière de l'État de 50% pour faire un plan des actions favorisant l'égalité homme-femme au travail. De plus, l'État finance entre 30% et 50% des actions qui favorisent l'égalité homme-femme pour les entreprises de toute taille. L'État soutient donc l'égalité homme-femme, l'État est garant de l'égalité (et de liberté).

En France, la loi de 27 janvier 2011 fixe un quota de genre de 20% à atteindre en 2014 et 40% à atteindre en 2017 dans le secteur privé. La loi s'applique actuellement aux directeurs non exécutifs dans des sociétés cotées et non cotées employant au moins 500 salariés ayant un chiffre d'affaires de plus de 50 millions d'euros. La loi comprend également une recommandation à d'autres entreprises pour atteindre ce quota (www.femmes.gouv.fr). Les entreprises doivent également produire un plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les sanctions prévues en cas de non-respect de la loi sont, d'une part, la nullité des nominations non conformes à l'objectif de parité, et d'autre part, la suspension de versement des 'jetons de présence' (rémunérations pour participation

aux conseils d'administration) (www.administratrices.femmes.gouv.fr, consulté mai 2014). Le rôle de l'État comme garant de l'égalité est confirmé ici.

Il existe également un quota de genre pour le secteur privé aux Pays-Bas. La loi du 31 mai 2011 oblige les grandes entreprises à s'efforcer de parvenir à un équilibre entre les sexes (30% minimum de chaque sexe) dans les conseils exécutifs et les conseils de surveillances. Aux Pays-Bas, contrairement à la situation en France, il n'y a pas de sanctions formelles encourues en cas de non-respect de la loi. Les entreprises néerlandaises sont uniquement obligées d'expliquer comment elles ont essayé à obtenir le quota. Aux Pays-Bas, la responsabilité incombe donc aux entreprises elles-mêmes qu'à l'État, comme en France.

La parité en France et aux Pays-Bas

La France était le premier pays à introduire une loi pour assurer la parité au sein des milieux politiques en 2000. La parité se définit comme l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux (www.femmes.gouv.fr, consulté mai 2014). La parité en France est souvent considérée et décrite comme une compensation du fait que le droit de vote a été accordé aux femmes en 1944, ce qui est (beaucoup) plus tard que la plupart des pays européens (Duhamel, 1998). Pour faire une comparaison, les Néerlandaises ont obtenu le droit de vote déjà en 1919.

En France, en 1999, les articles 3 et 4 de la Constitution ont été modifiés pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives. La loi sur la parité est finalement introduite en 2000. En pratique, cela signifie que les partis politiques qui ne présentent pas 50% de candidates obtiennent un moindre financement public (Picq, 2010). La loi instaure la parité pour les élections municipales, régionales, européennes et sénatoriales. Une nouvelle loi sur l'accès égal des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives de 2007 va plus loin que la loi de 2000 (www.femmes.gouv.fr, consulté mai 2014).

Malgré la loi sur la parité, la représentation dans les partis politiques n'est pas encore égale en France. Pourtant, François Hollande est le premier président à respecter la loi sur la parité : 48,6% des membres du gouvernement sont des femmes. De plus, lors des élections municipales de 2014, les communes soumises au principe de parité étaient plus nombreuses qu'avant. Cela peut donc également augmenter le nombre de femmes représentées dans les conseils municipaux en France. En plus de la loi sur la parité en France, la loi adoptée en mars 2012 déclare que, à partir de 2018, les nominations aux postes de direction dans le secteur public doivent comporter au moins 40% de femmes ou d'hommes (20% à partir de 2013).

Aux Pays-Bas, contrairement à la France, il n'existe pas encore de lois quotas pour l'accès égal au sein du milieu politique. Les quotas de genre se focalisent uniquement sur les entreprises.

Il est remarquable que les Pays-Bas soient l'un des cinq pays qui ont voté contre une loi quota de l'UE pour augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration et conseils de surveillance des grandes entreprises (ANP, *Nederland faalt bij tegenhouden EU vrouwenquota*, 2013). Il paraît donc que les Pays-Bas ne sont pas en faveur de lois quotas sur l'égalité homme-femme et les obligations des entreprises et de la politique. De plus, le rôle de l'État en ce qui concerne l'égalité homme-femme semble être plus limité aux Pays-Bas qu'en France en regard des lois quotas.

L'égalité homme-femme dans les gouvernements actuels

Aux Pays-Bas, le ministère de l'éducation, culture et science a lancé en 2011 le projet *L'émancipation des femmes et des personnes LGBT*, une politique d'émancipation pour la période 2011-2015. Il est remarquable qu'il n'existe pas de plan spécifiquement focalisé sur l'égalité homme-femme dans le gouvernement néerlandais. De plus, le plan de l'émancipation des femmes et des personnes LGBT se focalise plus sur l'émancipation des personnes LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres) que sur l'égalité homme-femme. Cela peut signifier que l'égalité homme-femme n'est pas une question prioritaire pour le gouvernement néerlandais, et qu'on estime que l'égalité homme-femme est déjà acquise aux Pays-Bas.

La plupart du texte est consacrée aux droits égaux, la sécurité, l'autonomisation et l'acceptation sociale des personnes LGBT. Quatre sur cinq photos publiées dans le plan sont des couples homosexuels. On souligne la position progressive des Pays-Bas en ce qui concerne l'émancipation des personnes LGBT et on souligne que les Pays-Bas doivent donner le bon exemple au reste du monde. Cela indique que les Pays-Bas prêtent une attention spécifique aux minorités, ce qui est présenté comme une valeur clé de la société néerlandaise. Dans l'introduction du plan, on explique que le plan est en relation avec ces valeurs clés, comme la tolérance et la liberté. Dans l'introduction du plan, on met également l'accent sur la responsabilité du peuple : « L'État considère l'égalité des LGBT et le sexe principalement comme la responsabilité des personnes (femmes et hommes, homosexuels et hétérosexuels), d'entreprises et d'institutions sociales elles-mêmes. » (LGBT and gender equality plan 2011-2015, p. 3, traduction LvdH). On peut déduire de ce texte que c'est le peuple qui est principalement responsable de l'égalité aux Pays-Bas.

Une deuxième partie plus limitée du plan est consacrée à l'émancipation des femmes. Dans le cadre du plan, deux programmes se sont développés : le programme *Talent* et le programme *Autonomisation* (LGBT and gender equality plan 2011-2015, p. 21). Le programme talent est centré sur la participation des femmes au travail à tous les niveaux et dans tous les secteurs. Les actions

principales de ce programme sont les actions suivantes (LGBT and gender equality plan 2011-2015, p. 21-23) :

- Stimuler la promotion des femmes aux postes supérieurs en sponsorisant la chartre *Talent naar de Top*. Les entreprises qui signent cette chartre s'engagent à la promotion de l'égalité homme-femme. Cette chartre, ainsi que l'organisation *Talent naar de Top* seront présentées plus en détail dans le point 3.2. Cette action semble en effet nécessaire si l'on considère les faibles pourcentages des femmes aux postes supérieurs trouvés dans le chapitre 2. En regardant ces faibles pourcentages, il paraît que cette action n'a pas (encore) eu un effet sur la place des femmes au travail.
- Stimuler le *Nieuwe werken* ('travailler d'une manière nouvelle'). Il s'agit d'une manière de travailler qui permet la flexibilité dans plusieurs domaines (heures de travail, lieu de travail, etc.) et qui peut aider à concilier la vie privée et la vie professionnelle. L'objectif le plus important de cette action est de stimuler les femmes à travailler plus d'heures, ce qui correspond au fait que les Pays-Bas ont le plus grand pourcentage de femmes qui travaillent à temps partiel. Comme les pourcentages disponibles de femmes travaillant à temps partiel datent de 2011, il n'est pas possible de tirer des conclusions sur les effets de cette action.

Le programme *autonomisation* est centré sur la formation et la participation au travail des femmes peu qualifiées. En collaborant avec des partenaires locaux, le gouvernement vise à « l'autonomisation des femmes au chômage et des femmes peu-qualifiées afin d'élargir leur motivation et leur ambition pour la participation au travail » (LGBT and gender equality plan 2011-2015, p. 23, traduction LvdH). Les mesures spécifiques ne sont pas décrites dans ce plan. Aux Pays-Bas, il n'existe pas de ministère ni de ministre responsable de l'égalité homme-femme ou de la promotion des droits des femmes. Cela peut également indiquer que l'égalité homme-femme n'est pas une question prioritaire pour le gouvernement néerlandais et que le sujet n'est pas vu comme un problème aux Pays-Bas.

A la différence du gouvernement néerlandais, l'égalité femmes-hommes est une priorité politique dans le gouvernement actuel en France (2012-2014). Le 8 Mars 2013 (la journée internationale de la femme), François Hollande a annoncé le lancement de l'année de l'égalité (www.femmes.gouv.fr, consulté avril 2014). Cette année de l'égalité a compris 365 projets de la société civile pour la promotion des droits des femmes. Le président soulignait l'importance de l'égalité femmes-hommes : « *La liberté, l'égalité, la dignité des femmes, c'est une cause universelle. C'est l'une des grandes causes qui fait que nous sommes la République française (...). Ce n'est pas l'engagement d'une journée, ce n'est pas même le combat d'une année (...)* cette cause là est la justification de tout mandat exercé au nom du peuple français et d'abord le mien. » (François Hollande, 7 mars 2013 via

www.femmes.gouv.fr. consulté avril 2014). Ce discours montre que l'égalité homme-femme est communiquée au peuple comme une priorité du gouvernement français. De plus, on peut déduire du discours que c'est l'État français qui est le garant de la liberté et de l'égalité et donc aussi l'État qui est le garant de l'égalité homme-femme. Le président souligne l'importance du rôle de l'État et de la République française. Cela est en contraste avec la prise de position des Pays-Bas. Dans le plan *L'émancipation des femmes et des personnes LGBT*, nous avons vu qu'aux Pays-Bas, on met l'accent plutôt sur la responsabilité du peuple que sur la responsabilité de l'État en ce qui concerne l'égalité homme-femme.

Dans le contexte de cette année de l'égalité en France, *le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes* était approuvé par le gouvernement fin 2013. Ce projet de loi, contrairement au projet de loi du gouvernement néerlandais, comprend un large nombre de mesures visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Comme le nombre de mesures présentées dans ce projet de loi est énorme, il n'est pas possible de présenter tous les objectifs ici. Les objectifs et mesures qui ont affaire avec la place des femmes au travail de ce projet de loi sont les suivantes (Projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dossier de presse 14 janvier 2014) :

- *Assurer une égalité dans l'entreprise et au sein des ménages.*

Pour atteindre cet objectif, l'État français vise à réformer le congé parental et à favoriser l'implication des pères afin de favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales. Dans le plan, on explique que cette mesure doit limiter l'écart entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le travail à temps partiel. Nous avons vu que le nombre de femmes travaillant à temps partiel en France, avec 29,6%, est légèrement au-dessous de la moyenne européenne mais bien au-dessous du taux aux Pays-Bas. Il semble donc que, malgré le fait que la France soit relativement bien positionnée concernant l'égalité en matière de travail à temps partiel, elle ressent la nécessité d'améliorer la situation actuelle. Une autre mesure pour atteindre l'objectif d'assurer une égalité dans l'entreprise et au sein des ménages est la réduction des inégalités salariales. Ici aussi, en regardant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la France se rapproche plus de l'égalité homme-femme que la plupart des pays de l'UE et que les Pays-Bas. Il est donc remarquable qu'il n'existe pas des telles mesures aux Pays-Bas, alors que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes aux Pays-Bas est plus élevé que celui de la France et que le nombre de femmes travaillant à temps partiel est beaucoup plus élevé aux Pays-Bas qu'en France.

- *Construire une garantie contre les impayés de pensions alimentaires.*

Un exemple d'une mesure pour atteindre cet objectif est l'assurance d'une pension alimentaire minimale pour toutes les familles. Dans le chapitre 2, nous avons vu que le

soutien public pour les familles est déjà très généreux en France en comparaison avec le soutien public aux Pays-Bas. Cette mesure est en lien avec cette politique.

- *Généraliser la parité dans la société.*

Pour atteindre cet objectif, l'État va doubler les pénalités pour les partis politiques ne respectant pas la parité aux élections législatives. Cela paraît logique en regardant la place des femmes en politique présentée dans point 3.1. La représentation des femmes en politique est encore relativement faible en France avec 25% des femmes membres dans le parlement national.

En plus de l'année de l'égalité, 2013 était aussi l'année de la mobilisation pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école. Début 2014, le programme l'ABCD de l'égalité pour promouvoir l'égalité entre filles et garçons à l'école a été introduit. Le 6 janvier 2014, le premier ministre a annoncé que 2014 sera l'année de la mixité des métiers. Le programme d'action du gouvernement pour 2014 est centré sur l'emploi des femmes, la mixité des métiers et l'égalité professionnelle. Tous les ministres se sont impliqués dans la rédaction d'une feuille de route dans leur champ de compétences avec ce programme (Ministère des droits des femmes, 2014). Le ministère des droits des femmes joue un rôle important dans ce programme. Ce ministère est responsable de la politique des droits des femmes et de l'égalité hommes-femmes du gouvernement français. Depuis 2012, Najat Vallaud-Belkacem est la ministre des Droits des femmes. De plus, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes est créé par décret du président (François Hollande) le 3 janvier 2013 (www.femmes.gouv.fr, consulté avril 2014). Le Haut Conseil a pour mission « d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité » (www.femmes.gouv.fr, consulté avril 2014). Cette mission démontre que l'égalité homme-femme est un sujet important au niveau public en France.

Conclusion sur le point 3.2.

À partir de l'introduction de la loi sur la parité en France, il semble qu'il existe une véritable politique pour l'égalité homme-femme en France. La France a une position politique très forte en matière d'égalité homme-femme. Aux Pays-Bas, la législation est par contre très limitée en comparaison avec la France. Il est possible que cette position politique forte sur l'égalité homme-femme en France s'explique par la nécessité de rompre avec l'histoire de la place relativement faible des femmes en politique en France. Pourtant, les femmes sont aujourd'hui bien représentées au gouvernement français. Cette différence importante au niveau législatif entre les deux pays peut aussi signifier que le rôle de l'État français est plus important que le rôle de l'État néerlandais en ce qui concerne l'égalité homme-femme. En outre, il est possible que le sujet soit plus important pour le peuple et la société française que pour le peuple et la société néerlandaise.

3.3. Les initiatives publiques (non-législatives) et privées

Les initiatives (non-législatives) publiques

En plus des lois sur l'égalité homme-femme, il existe un grand nombre d'initiatives publiques (non législatives) pour la promotion de l'égalité des sexes en France (European Commission : The current situation of gender equality in France, 2013). Le nombre d'initiatives pour la promotion de l'égalité femmes-hommes est par contre très limité aux Pays-Bas en comparaison avec la France. Il est frappant que le nombre d'initiatives aux Pays-Bas est largement inférieur à celui des autres pays européens, tandis que le nombre d'initiatives en France y est largement supérieur (<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality>, consulté avril 2014). Cela pourrait à nouveau indiquer que l'importance accordée à l'égalité homme-femme est plus grande en France qu'aux Pays-Bas. De plus, cela peut s'expliquer par le rôle de l'État dans les deux pays : il semble qu'en France, l'État est principalement responsable de l'égalité homme-femme, tandis qu'aux Pays-Bas, c'est le peuple et chaque individu qui est d'abord responsable.

Ci-dessous nous présenterons un nombre d'exemples des initiatives publiques (non-législatives) en France qui ont une relation avec la place des femmes au travail. Comme le nombre d'initiatives est grand en France, cette liste n'est pas exhaustive.

- En 2011, *le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité entre les femmes et les hommes* a été introduit. Ce contrat est ouvert aux entreprises qui favorisent l'égalité professionnelle. Ce contrat aide notamment au financement d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois (www.travail-emploi.gouv.fr, consulté avril 2014) Avec ce contrat, l'État soutient donc financièrement les initiatives en faveur de l'égalité homme-femme. Cela confirme le rôle de l'État comme garant de l'égalité homme-femme.
- *Le site EGA-PRO* est lancé par le ministère des droits des femmes et propose aux entreprises un manuel pour réaliser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Le site propose un itinéraire personnalisé et des outils gratuits pour aider les entreprises à réaliser un diagnostic chiffré sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Le manuel comprend quatre étapes: construire le diagnostic en ce qui concerne l'égalité homme-femme, analyser les causes des écarts, construire un plan d'action, et suivre les actions et les pérenniser (www.ega-pro.fr, consulté mai 2014). À chaque étape, les outils et des conseils pratiques sont offerts. Cette initiative est donc un exemple du soutien de l'État de l'égalité homme-femme.

- *Le Label Diversité* (2008) vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans le secteur public et privé. Le label est la reconnaissance officielle par l'État des pratiques efficaces de sociétés dans la prévention de la discrimination, l'égalité des chances et la promotion de la diversité des sexes dans le contexte de la gestion des ressources humaines. (www.fonction-publique.gouv.fr, consulté mai 2014). La description du label comme 'la reconnaissance officielle par l'État' souligne le rôle de l'État comme garant de l'égalité.
- *Le label égalité professionnelle* (2004). Ce label récompense les entreprises qui s'engagent à promouvoir l'égalité homme-femme. Le label a été mis en place fin 2004, à l'initiative du ministère des droits des femmes. Même s'il s'agit d'un label pour l'égalité professionnelle, c'est l'État qui prend l'initiative de garantir l'égalité.
- Le Ministère des Droits des Femmes a inauguré une application pour Smartphones et tablettes : *leadership pour elles*, pour aider les femmes dans le milieu du travail (www.femmes.gouv.fr, consulté avril 2014). L'application comprend quatre catégories principales avec des quiz, des conseils et des vidéos témoignages. Les catégories sont : agir en leader, savoir s'entourer, entreprendre et créer et savoir booster sa carrière. Cette application confirme donc qu'il existe une inégalité entre les femmes et les hommes au travail et que les femmes ont encore besoin d'aide (de l'État) pour améliorer leur position.
- De plus, il existe plusieurs prix publics qui récompensent les femmes. Le prix *Irène Joliot-Curie* a été introduit en 2001 et vise à promouvoir la place des femmes dans la recherche et la technologie. D'autres exemples des prix publics sont *le prix de la vocation scientifique et technique des filles* et *le prix de l'égalité professionnelle de la région Midi-Pyrénées* (« the current situation of gender equality in France – 2013 »)

Ci-dessous les initiatives publiques (non-législatives) existants aux Pays-Bas pour la promotion de l'égalité homme-femme (European Commission : *The current situation of gender equality in the Netherlands*, 2013). Le nombre d'initiatives publiques est largement inférieur au nombre en France.

- La fondation *Talent naar de Top* (*Talent vers le top*) a été créée en 2008 et est sponsorisé par le gouvernement néerlandais (www.talentnaardetop.nl). Contrairement à la plupart des initiatives publiques françaises, *Talent naar de Top* n'est pas initié par l'État aux Pays-Bas mais fondée par des particulières, ce qui est en lien avec la responsabilité incombée au peuple aux Pays-Bas. La fondation met l'accent sur la facilitation et la stimulation de la promotion des femmes au travail. En considérant les faibles pourcentages des femmes aux postes supérieurs aux Pays-Bas, il semble que cette initiative n'a pas encore eu un effet important sur la place des femmes au travail.

La chartre *Talent naar de Top* fait partie de la fondation et est un engagement proposé à la signature de toute entreprise. En signant cette chartre, les entreprises s'engagent à des objectifs concrets et mesurables en matière de l'égalité hommes-femmes. Ces objectifs sont à fixer par des entreprises elles-mêmes (www.talentnaardetop.nl). La responsabilité incombe donc à nouveau au peuple et aux entreprises elles-mêmes aux Pays-Bas.

- Avec l'initiative *Taskforce part-time plus* (temps partiel), créé en 2008 et fermée en 2010 par le gouvernement néerlandais, le gouvernement a tenté d'augmenter les heures de travail des femmes (Commission Européenne, consulté mars 2014). Sur la base des études sur la façon dont les femmes peuvent être motivées à travailler de plus longues heures, le taskforce a publié un rapport avec des instruments et manuels pour augmenter les heures de travail des employés. Ce rapport est à la disposition des employeurs qui peuvent utiliser ce rapport comme guide pour l'introduction de travail flexible et le planning du personnel stratégique (Final report from the taskforce part-time plus, 2010). Pourtant, les chiffres actuels du nombre des femmes qui travaillent à temps partiel montrent que le taskforce n'a pas obtenu ses objectifs. Les Pays-Bas ont le plus grand pourcentage de femmes travaillant à temps partiel avec 76,5% et l'écart entre les hommes et les femmes est élevé en ce qui concerne le travail à temps partiel.
- De plus, de même qu'en France, il existe plusieurs prix pour des femmes aux Pays-Bas (Commission Européenne, 2014). Le prix *Joke Smit* est un prix public qui récompense les initiatives innovantes concernant l'émancipation des femmes.

Les initiatives privées pour la promotion de l'égalité homme-femme

De même que pour les initiatives publiques, le nombre d'initiatives privées pour la promotion de l'égalité homme-femme semble être beaucoup plus élevé en France qu'aux Pays-Bas. Cela peut indiquer que l'importance accordée au sujet n'est pas seulement plus grande en politique en France qu'aux Pays-Bas, mais aussi dans la société.

Il n'est pas possible de présenter toutes les initiatives privées, car elles sont (trop) nombreuses, notamment en France. Les rapports publiés en 2014 par la Commission Européenne, *the current situation of gender equality in France - 2013* et *the current situation of gender equality in the Netherlands – 2013*, nous permettent de constater une différence claire entre les deux pays : huit initiatives privées sont présentées dans le rapport de la France, contre seulement une pour les Pays-Bas.

Conclusion sur le point 3.3.

En comparant les différentes initiatives publiques, on peut constater une même tendance que celle trouvée au niveau législatif. Le nombre d'initiatives publiques en France est largement supérieur au nombre d'initiatives publiques aux Pays-Bas. On pourrait déduire de ces nombres que l'État français joue un rôle plus important dans l'égalité homme-femme que l'État néerlandais. De plus, aussi dans l'exécution de ces initiatives, nous avons vu que le rôle de l'État est plus grand en France qu'aux Pays-Bas : le rôle de l'État comme garant de la nation est confirmé. De même que pour les initiatives publiques, il paraît que le nombre d'initiatives privées pour la promotion de l'égalité homme-femme est beaucoup plus élevé en France qu'aux Pays-Bas. Cela pourrait signifier que l'importance accordée à la question de l'égalité homme-femme n'est pas seulement importante en politique en France, mais aussi dans la société. L'attention portée au sujet par l'État en France peut être une explication pour cet engagement dans la société. Il est également possible que la politique de l'État soit le résultat d'une demande forte du peuple en ce qui concerne l'égalité homme-femme.

3.4. La visibilité du sujet dans les médias

Pour examiner un autre aspect de la visibilité du thème de l'égalité homme-femme au niveau public, nous prenons en compte la visibilité du sujet dans les médias. Par une recherche via divers termes ('égalité', 'diversité', 'femmes', 'femmes et travail', 'journée internationale de la femme') dans les sites de différentes sources médias pour la période 11 février 2014- 11 avril 2014, nous avons regardé s'il existe une différence entre le nombre d'articles publiés sur l'égalité homme-femme en France et aux Pays-Bas. Nous avons choisi de chercher sur les sites de *Le Monde* et *Le Figaro* en France, et sur les sites de *l'Algemeen Dagblad* et de *NOS* aux Pays-Bas, car ces sites appartiennent aux médias les plus grands et importants de l'actualité dans ces pays.

Le tableau ci-dessous montre le nombre d'articles sur l'égalité homme-femme et sur la place des femmes publiés sur les sites de ces sources médias pour une période de 3 mois : du 11 février 2014 jusqu'à 11 mai 2014.

Source	Nombre d'articles sur l'égalité homme-femme entre la période 11 février 2014 – 11 mai 2014
Le monde (France)	39
Le figaro (France)	33
NOS (Pays-Bas)	10
Algemeen Dagblad (Pays-Bas)	8

Tableau 6 - Nombre d'articles sur l'égalité homme-femme en France et aux Pays-Bas.

Un aperçu de tous les articles avec les titres et les dates de publication est ajouté dans l'annexe 1. Il n'y a pas la place dans cette recherche pour analyser ces articles. Pourtant, ces chiffres sont déjà concluants, car ils montrent des grandes différences entre les deux pays en ce qui concerne le nombre d'articles. Le nombre d'articles publiés dans les médias est beaucoup plus large en France qu'aux Pays-Bas. Cela peut indiquer que l'importance accordée au sujet égalité homme-femme est en effet plus grande en France qu'aux Pays-Bas. De plus, le grand nombre d'articles publiés en France correspond à la mission du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes de porter le sujet sur la place publique en France. Cela correspond également à l'importance accordée au sujet par l'État français.

Conclusion sur le point 3.4.

Cette brève analyse sur les publications sur ce thème dans les médias montrent que la visibilité du sujet dans les médias est (beaucoup) plus forte en France qu'aux Pays-Bas. Cela correspond à nos conclusions précédentes dans ce chapitre : on peut constater que l'importance accordée au sujet égalité homme-femme est plus grande en France qu'aux Pays-Bas.

3.5. L'opinion publique selon les sondages d'Eurobaromètre

Sur la base des paragraphes précédents, on peut conclure que l'importance accordée au sujet égalité homme-femme est plus grande en France qu'aux Pays-Bas. Pour comparer aussi les opinions des Français(es) et Néerlandais(es) vis-à-vis de l'égalité homme-femmes, les résultats des sondages sur la discrimination et sur les femmes aux postes de direction des répondants français et néerlandais vont être comparés ci-après.

Eurobaromètre : discrimination

En juin 2012, l'Eurobaromètre (Commission européenne) a mené une enquête sur la discrimination dans l'Union européenne. L'enquête a été menée dans les 27 États membres de l'Union européenne en Juin 2012. 26,622 répondants (des hommes et des femmes) des différents groupes sociaux et démographiques ont été interviewés dans leur langue maternelle. L'un des sujets de cette enquête était la discrimination fondée sur le sexe. Les résultats de l'enquête sont publiés dans le *rapport Special Eurobarometer 393 : Discrimination in the EU in 2012* en novembre 2012.

Les résultats montrent des différences entre les perceptions concernant la discrimination de genre en France et aux Pays-Bas. 48% des répondants français estiment que la discrimination de genre est répandue, ce qui était le plus grand pourcentage de l'Europe. Aux Pays-Bas, seulement 26% pense que la discrimination de genre est répandue. La moyenne de l'UE était 31%. En France, un pourcentage de 45% estime que la discrimination de genre est totalement rare, en comparaison aux

70% des Pays-Bas. Cela est en contraste avec la conclusion du chapitre 2 sur la place des femmes au travail : les femmes et les hommes sont plus égaux au travail en France qu'aux Pays-Bas selon les chiffres. De plus, la représentation des femmes en politique sont similaires en France et aux Pays-Bas. Il est possible que ces chiffres indiquent une conscience plus grande et plus aigüe en France qu'aux Pays-Bas concernant la discrimination de genre, ce qui est en lien avec la législation répandue, le grand nombre d'initiatives et la visibilité du sujet dans la politique et dans les médias en France.

Les différences dans les cultures nationales peuvent également avoir une influence sur les perceptions des Français(es) et Néerlandais(es). Nous avons constaté que le rôle de l'État est plus grand en France qu'aux Pays-Bas. De plus, il existe une différence entre la France et les Pays-Bas dans la manière dont on gère les conflits. Les Pays-Bas ont plus les caractéristiques d'une culture de consensus, tandis que la France a plus de caractéristiques d'une culture de conflit (Becker, 1999, p. 21). Comme la France a des caractéristiques d'une culture du conflit, il paraît logique qu'on éprouve plus le besoin de revendiquer ses droits sur la place publique et de faire entendre sa voix en France qu'aux Pays-Bas. D'Iribarne (1989) parle dans ce contexte d'une caractéristique d'une 'logique de l'honneur' qui existe selon lui au niveau organisationnel et au niveau national en France : « si les droits et les devoirs liés à un état ne sont pas respectés ou reconnus, on devient violent (grèves, manifestations) » (1989, p. 39). Cela pourrait expliquer pourquoi le débat sur le sujet semble être plus intense en France qu'aux Pays-Bas et pourquoi il s'agit d'un débat au niveau public en France. Nous reviendrons sur ces sujets lors de l'analyse des différences culturelles nationales entre la France et les Pays-Bas (chapitre 5).

Eurobaromètre: les femmes aux postes de direction

En septembre 2011, l'Eurobaromètre a mené une enquête sur les femmes aux postes de direction. Les résultats donnent un aperçu de l'opinion des Européens sur les questions liées à l'égalité homme-femme et met l'accent sur l'équilibre entre les hommes et les femmes dans le leadership des entreprises. 26,856 personnes (des hommes et des femmes) dans les 27 États membres ont été interrogés pour cette enquête. Les résultats de cet enquête sont publiés dans le rapport *Special Eurobarometer 376 : women in decision-making positions* en mars 2012.

Les résultats montrent des grandes différences entre les perceptions des répondants néerlandais et français. En France, il semble qu'il existe un esprit fortement en faveur de l'égalité homme-femme selon ce sondage. Avec 86%, la France a le plus grand nombre de répondants étant en faveur de législation pour la représentation égale des hommes et des femmes aux postes de direction des entreprises (à compétences égales). Aux Pays-Bas, la part en faveur de législation était plus faible

avec 70%. Ces chiffres sont en lien avec la législation répandue et la position politique forte de la France en ce qui concerne l'égalité homme-femme.

De plus, en France, 83% des répondants sont d'accord avec le fait que le milieu professionnel est dominé par des hommes qui ne font pas suffisamment confiance aux femmes. Aux Pays-Bas, ce taux était avec 67% l'un des taux les plus bas de l'Europe. De plus, seulement 15% en France pensent que les femmes s'intéressent moins aux postes de responsabilité que les hommes, en comparaison de 26% aux Pays-Bas. Aux Pays-Bas, un plus grand pourcentage de répondants (34%) pense que les femmes sont moins prêtes que les hommes à se battre pour faire carrière qu'en France (17%).

Ces différences montrent, en lien avec notre définition de genre présentée dans le chapitre 1, que le genre est construit dans la société et que le genre est dépendant de la culture. Ce sont les membres d'une société, ou d'une culture, qui décident ce que signifie être femme ou homme et quelles caractéristiques appartiennent aux femmes et aux hommes. Ces résultats montrent que le rôle attribué aux femmes au travail est différent en France et aux Pays-Bas.

En outre, ces résultats sont en lien avec les chiffres trouvés dans le chapitre 2. En France, il semblerait que les femmes sont plus prêtes à se battre pour faire carrière qu'aux Pays-Bas. Cela correspond au fait que le nombre de femmes travaillant à plein temps et le nombre de femmes occupant des postes supérieurs sont tous les deux plus élevés en France qu'aux Pays-Bas. Les résultats peuvent également indiquer que le sujet est plus important pour les Français(es) que pour les Néerlandais(es). Cela est en lien avec la législation extensive en matière d'égalité homme-femme, le grand nombre d'initiatives publiques et privées pour l'égalité homme-femme et de la visibilité du sujet dans les médias en France.

Conclusion sur le point 3.5.

Les résultats des sondages d'Eurobaromètre nous montrent que, malgré le fait que la France est relativement près d'atteindre l'égalité homme-femme au travail, les Français(es) accordent plus d'importance à l'égalité homme-femme que les Néerlandais(es). De plus, les sondages montrent que la prise de conscience concernant la discrimination de genre est plus grande en France qu'aux Pays-Bas. Cela correspond à la visibilité et à l'attention prêtée au sujet dans les médias et la politique en France. En outre, les résultats des sondages confirment que, selon l'opinion publique, les Français(es) sont plus prêtes à se battre pour faire carrière que les Néerlandais(es), ce qui corrobore les résultats trouvés dans le chapitre 2 : la France est moins éloignée de l'égalité homme-femme au travail que les Pays-Bas. Ces sondages représentent uniquement l'opinion publique dans les deux pays, ce sont des perceptions des hommes et des femmes. Pour obtenir une image des

perceptions et des implications des femmes dans les deux pays, nous allons faire des interviews avec un nombre de femmes qui travaillent à GDF Suez.

3.6. Conclusion sur le chapitre 3

Ce chapitre nous a montré que l'importance accordée au thème de l'égalité homme-femme au niveau public semble être beaucoup plus grande en France qu'aux Pays-Bas. La législation et la politique de l'égalité homme-femme sont très extensives en France et très limitées aux Pays-Bas et le rôle de l'État est plus grand en France qu'aux Pays-Bas en ce qui concerne l'égalité homme-femme. Il est possible que cette position politique forte sur l'égalité homme-femme en France s'explique par la nécessité de rompre avec l'histoire de la place relativement faible des femmes en politique en France. Nous reviendrons sur ce sujet dans le chapitre 5. Pourtant, les femmes sont de mieux en mieux représentées dans la politique en France. De plus, une grande partie de la législation et des initiatives en France se concentre sur la place des femmes dans la société et au travail, tandis que la France est déjà relativement en bonne position par rapport aux moyennes européennes en ce qui concerne la place des femmes au travail et dans la société. Il est également possible que la législation extensive en France soit le résultat d'une demande du peuple français en ce qui concerne l'égalité homme-femme.

La différence entre les deux pays s'applique non seulement au niveau législatif : les initiatives publiques et privées et la visibilité du sujet dans les médias sont toutes plus extensives en France. De plus, on peut retrouver cette différence entre les deux pays en considérant les résultats de deux sondages *d'Eurobaromètre* : il paraît que les Français(es) accordent plus d'importance à l'égalité homme-femme que les Néerlandais(es) et que leur prise de conscience en ce qui concerne l'égalité homme-femme est plus grande que celle des Néerlandais(es). Contrairement à la France, en regardant la législation et la politique du gouvernement, ainsi que la visibilité du sujet au niveau public, il semble qu'il existe peu d'urgence du côté de l'État néerlandais pour améliorer la faible place des femmes au travail. Il est possible que le rôle de l'État dans les deux pays ait une influence sur les différences dans les deux pays. Aux Pays-Bas, c'est d'abord le peuple qui est responsable, tandis qu'en France, c'est l'État qui est responsable de l'égalité homme-femme. Il est également possible que d'autres caractéristiques des cultures nationales, comme l'existence d'une culture du conflit en France, fassent qu'on éprouve plus le besoin en France de revendiquer ses droits sur la place publique et de faire entendre sa voix qu'aux Pays-Bas. Cela pourrait expliquer pourquoi le débat sur le sujet semble être plus intense en France qu'aux Pays-Bas et pourquoi il s'agit d'un débat au niveau public en France.

Les informations trouvées dans les chapitres 2 et 3 nous permettent de répondre à la première partie de la question principale posée dans l'introduction : *L'égalité homme-femme: un sujet qui concerne plus les Françaises que les Néerlandaises? Si tel est le cas: Comment expliquer les différences?*

Sur la base de notre analyse, il semble que le sujet de l'égalité homme-femme concerne plus les Français(es) que les Néerlandais(es). Pour examiner si le sujet concerne aussi plus les femmes françaises que les femmes néerlandaises (notre question principale), nous conduirons des interviews avec des femmes à l'entreprise GDF Suez.

Dans la suite de ce mémoire, nous analyserons quelles explications culturelles possibles sont à la base des différences entre les deux pays. Nous regarderons non seulement les explications des différences au niveau public, dont certaines sont déjà mentionnées dans ce chapitre (le rôle de l'État, culture du conflit et culture du consensus), mais nous chercherons aussi les explications pour les différences trouvées dans le chapitre 2 concernant la place des femmes au travail.

4. Analyse des différences : la place des femmes et les cultures néerlandaises et françaises

Nous avons conclu qu'il existe des différences importantes en ce qui concerne l'égalité homme-femme et la place des femmes au travail dans les deux pays : la France est moins éloignée de l'égalité homme-femme au travail. En politique, les différences entre les deux pays ne sont pas très grandes. Sur la base de notre analyse, nous avons constaté qu'il semble que l'égalité homme-femme concerne plus l'État et le peuple français que l'État et le peuple néerlandais. Dans ce chapitre, nous analyserons la place des femmes au travail et leur place dans la société à partir d'un contexte historique et culturel. Le but de cette analyse est d'expliquer les différences actuelles dans la place des femmes au travail des deux pays. Dans le chapitre 2, nous avons vu que les Pays-Bas ont le plus grand nombre de femmes travaillant à temps partiel avec 76,5%. Malgré un taux de fécondité plus élevé en France qu'aux Pays-Bas, seulement 29,% des femmes y travaillent à temps partiel. Comme il paraît que le nombre de femmes travaillant à temps partiel a une influence négative sur l'égalité homme-femme au travail, il est intéressant d'examiner les origines culturelles de cette différence. L'analyse de la place des femmes et des mères dans les sociétés françaises et néerlandaises peut également nous aider à expliquer pourquoi le sujet concerne plus les Françaises que les Néerlandaises.

4.1. La tradition culturelle de la femme au foyer aux Pays-Bas et la place des femmes au travail

Dans son livre *Vrouw des Huizes : een cultuurgeschiedenis van de hollandse huisvrouw* (2009), l'historienne Els Kloek décrit l'histoire culturelle de la femme au foyer néerlandaise afin d'expliquer comment cette histoire particulière a une influence sur la place des femmes au travail et sur leur place à la maison aujourd'hui. Elle met l'accent sur l'influence de cette histoire sur 'la culture de travail à temps partiel' qui existe aujourd'hui aux Pays-Bas. Cette analyse de Kloek servira de base dans cette partie.

Kloek montre que le taux de participation des femmes au travail était depuis longtemps inférieur aux taux des autres pays européens (2009, p. 175, p. 194). Pour faire une comparaison avec la France, en 1920, 23% des femmes néerlandaises et 5% des femmes néerlandaises mariées avaient un emploi payé, tandis qu'en France, 40% des femmes et 50% des femmes mariées avaient un emploi. En 1960, 7% des Néerlandaises mariées et 33% des Françaises mariées avaient un emploi payé (2009, p. 195). Ces chiffres montrent qu'il était depuis longtemps plus fréquent pour les femmes françaises mariées de travailler que pour les femmes néerlandaises mariées. Il est possible que ce retard des Pays-Bas explique dans une certaine mesure pourquoi la place des femmes au travail est, en ce moment aussi, plus forte en France qu'aux Pays-Bas.

Kloek précise que c'est surtout la tradition culturelle de la femme au foyer qui était la cause du faible taux de participation des femmes aux Pays-Bas : l'idéal de l'homme comme soutien de famille et la femme comme femme au foyer a toujours été fort aux Pays-Bas (2009, p. 130 ; 146 ; 157 ; 181 ; 198). La deuxième guerre mondiale et la crise économique mondiale des années 1930 ont renforcé cet idéal traditionnel de 'la famille harmonieuse', comme Kloek la nomme. En 1956, 98% des femmes mariées sont des femmes aux foyers (2009, p. 183). Pour toutes les familles, de diverses conditions sociales, la famille harmonieuse, avec la femme au foyer comme rôle crucial, était l'idéal. Le calvinisme aux Pays-Bas a eu son influence sur cet idéal de la femme au foyer. Les caractéristiques calvinistes comme l'ordre, la modestie, la propreté et la diligence sont des caractéristiques importantes pour les femmes aux foyers (2009, p. 181). La dominance des partis politiques religieux a renforcé cet idéal dans la société. Aux Pays-Bas, les femmes ont été socialisées pour la maternité par la société dès leur enfance (2009, p. 181).

Kloek parle également des explications économiques pour expliquer le faible taux de participation au travail des femmes néerlandaises. Elle commente qu'être femme au foyer a toujours été considéré comme un sorte de luxe : quand l'homme avait un revenu suffisant, la femme quittait son emploi pour s'occuper de la famille et du ménage (2009, p. 10). La femme néerlandaise travaillait seulement en cas d'urgence. De plus, les Néerlandaises ne participaient pas au travail pendant les deux guerres mondiales. Les femmes françaises ont au contraire pris en main la vie économique en exerçant tous les métiers pendant la première guerre mondiale (Bonnet, 2012, p. 77). Aussi pendant la deuxième guerre mondiale les femmes françaises étaient obligées de travailler car la France manquait de main d'œuvre. Aux Pays-Bas, les guerres mondiales ont par contre causé le chômage, qui a conduit à un manque de demande de femmes sur le marché de travail (Kloek, 2009, p. 180).

Kloek explique que le grand nombre de femmes au foyer aux Pays-Bas avait aussi une base législative. De longue date, les femmes étaient 'incapables d'actions' ('handelingsonbekwaam'). Avec la codification du code pénal en 1838, seulement les femmes non-mariées ont obtenu la capacité d'action : les femmes mariées restaient incapables d'actions (2009, p. 33). Les femmes qui travaillaient dans les services publics étaient licenciées quand elles se mariaient. Les femmes n'étaient pas autorisées à ouvrir un compte bancaire ou à prendre une assurance par exemple. Le gouvernement et les employeurs ont entrepris plusieurs initiatives visant à garder les femmes à la maison entre 1900 et 1940. La relation entre le soutien de famille (l'homme) et la femme au foyer (la femme) était donc documenté dans le code pénal (2009, p. 144). Cette loi n'a pas été modifiée jusqu'en 1957. Jusqu'à 1970, l'homme restait le chef du mariage dans le sens formel. En France, avec le code Napoléon de 1804, la femme mariée est également réduite au statut de personne mineure et les célibataires sont subordonnés à leurs parents : « La femme mariée doit suivre son mari à son

domicile (jusqu'en 1975), il lui doit protection et elle obéissance (jusqu'en 1938) et elle ne peut exercer une profession sans autorisation de son mari (jusqu'en 1965) » (Bonnett, 2012, p. 124). A la différence des Pays-Bas, la femme mariée qui travaillait pouvait disposer librement de son salaire depuis 1907 en France. Pourtant, au début de la deuxième guerre mondiale en 1940, Vichy a instauré une loi qui prévoit que les femmes mariées soient exclues du service public. La priorité était donnée à la famille. Mais cette période d'exclusion était de courte durée : cette loi était suspendu en 1942 car la France manquait de main d'œuvre. Les femmes ont participé dans tous les secteurs de production pendant la guerre. De plus, les chiffres sur le nombre de femmes (mariées) avec un emploi payé entre la période 1920 et 1960 présenté dans ce point montrent que le travail des femmes était beaucoup plus fréquent et probablement aussi plus accepté en France qu'aux Pays-Bas.

Kloek atteste que la 'tradition de la femme au foyer néerlandaise' et la faible participation des femmes au travail jusqu'aux années 1970 ont (eu) une influence importante sur le fait que les Pays-Bas ont aujourd'hui le plus grand nombre de femmes qui travaillent à temps partiel de l'UE avec 76,5%. Kloek commente qu'il semble exister encore une domination de l'idéal de l'homme comme soutien de famille et de la femme comme femme au foyer (à temps partiel). Autrefois, les femmes ne travaillaient pas pour prendre soin de leur famille et du ménage, aujourd'hui il semblerait que les femmes travaillent à temps partiel pour prendre soin de leur famille et du ménage (2009, p. 215).

Conclusion sur le point 4.1.

Ce point nous a montré que, selon Kloek, la tradition de la femme au foyer néerlandaise et, en conséquence, la faible participation des femmes au travail aux Pays-Bas jusqu'aux années 1970, ont encore une influence sur la place des femmes au travail aujourd'hui. Il semblerait que la tradition et l'idéal de la femme au foyer et de l'homme comme soutien de famille sont encore dominants dans la société néerlandaise, ce qui pourrait expliquer le grand nombre de femmes qui travaillent à temps partiel aux Pays-Bas. Les femmes françaises ont depuis plus longtemps et plus souvent participé au travail que les femmes néerlandaises, ce qui pourrait être l'une des causes du grand nombre de femmes qui travaillent à plein temps actuellement. Il est important de noter que ces conclusions sont des suppositions et qu'elles ne sont pas basées sur des faits. De plus, nous avons vu dans le chapitre 1 que la culture, de même que les valeurs dominantes dans une culture, sont en mouvement et fluide et elles peuvent évoluer pendant le temps.

4.2. La femme au foyer néerlandaise comme maître de la maison et la place des femmes au travail

Kloek parle dans son livre également de l'image particulière et des caractéristiques de la femme au foyer néerlandaise, ce qui a une relation avec le grand nombre de femmes travaillant à temps partiel aux Pays-Bas selon Kloek (2009, p. 217). Kloek précise que, depuis le XVII^e siècle, la femme au foyer

néerlandaise avait la réputation, aux Pays-Bas et à l'étranger, d'être zélée, dominante et autonome. Kloek donne l'exemple que les Pays-Bas n'ont jamais eu une forte tradition de la femme de ménage payée comme la France pour montrer la préférence des femmes néerlandaises de rester aux commandes du ménage. Le monde était souvent étonné par la richesse et la liberté acquises par les néerlandaises, et par la place particulière des femmes dans la société. Du point de vue des étrangers, les femmes néerlandaises étaient les patrons des ménages (2009, p. 81). L'image que les femmes néerlandaises ne se laissent pas maltraiter par les hommes, a été associée avec la liberté aux Pays-Bas. Kloek explique que, de toutes les images et de tous les stéréotypes de la femme au foyer néerlandaise, une caractéristique est restée constante : la femme au foyer hollandaise était le maître à la maison (2009, p. 8 ; 84 ; 85 ; 215). Dans la société néerlandaise, la division des tâches était donc clairement établie : en général, la femme avait le pouvoir dans le monde privé, mais l'homme avait le pouvoir dans le monde public. Il semblerait que, comme l'univers de la femme se limitait au domestique, les femmes éprouvaient peu le besoin d'une existence publique au travail et en politique.

Kloek explique que les femmes néerlandaises ont aujourd'hui toujours une position de pouvoir dans la famille. La tradition aux Pays-Bas était que les femmes étaient leurs propres patrons, qui avaient un grand degré de liberté à la maison et qui pouvaient organiser leur propre temps. Selon Kloek, il est logique que les femmes ne veulent pas abandonner cette liberté et qu'elles choisissent de travailler à temps partiel (2009, p. 216, 217). Plusieurs études récentes sur le travail à temps partiel confirment cette idée.

Par exemple, une étude faite par Booth et Van Ours (2012) sur le travail à temps partiel a conclu que les femmes travaillent à temps partiel aux Pays-Bas parce que c'est leur préférence tout simplement. « Il est plus facile de combiner travail et vie de famille et la promotion d'une bonne qualité de vie » (2012, p. 13, traduction LvdH). De plus, le psychologue néerlandais De Bruin décrit dans son livre *Dutch Women Don't Get Depressed* (2008) que le travail à temps partiel est la clé pour le bonheur d'une femme hollandaise, car il donne un sentiment de liberté personnelle et fournit un équilibre travail – vie privée. De Bruin atteste que les femmes néerlandaises pensent qu'elles sont émancipées, mais qu'en fait, l'émancipation se limite à la répartition aux tâches à la maison : elles sont uniquement les maîtres de leurs hommes. Cela peut être l'une des explications pour lesquelles il paraît que le thème de l'égalité homme-femme concerne moins les Néerlandaises que les Françaises : comme les femmes néerlandaises pensent qu'elles sont déjà émancipées, il n'existe pas un besoin de s'émanciper plus. Boog (2003) atteste que l'émancipation a surtout affaire au pouvoir et à la délivrance des facteurs qui limitent la liberté d'une personne, tels que l'oppression. Selon Boog, émanciper signifie « se libérer du pouvoir, des restrictions à la liberté et du contrôle de

quelqu'un » (2003, p. 427, traduction LvdH). En regardant cette définition, il est possible que les femmes néerlandaises éprouvent moins le besoin d'obtenir l'égalité homme-femme, car elles ont obtenu depuis longtemps un degré de liberté et de pouvoir dans la société et à la maison. Nous traiterons le sujet de l'émancipation des femmes aux Pays-Bas et en France en plus de détail dans le chapitre 5.

Conclusion sur le point 4.2.

Dans ce point, nous avons décrit l'image particulière de la femme au foyer néerlandaise comme maîtresse de la maison avec un grand degré de liberté. Ce degré de liberté et ce pouvoir peuvent dans une certaine mesure expliquer pourquoi un si grand nombre de femmes travaille à temps partiel aujourd'hui aux Pays-Bas. Selon Kloek, il est logique que les femmes ne veulent pas abandonner leur liberté et leur position de pouvoir à la maison et qu'elles choisissent de travailler à temps partiel. Cela pourrait être également l'une des raisons pour lesquelles les Pays-Bas sont plus éloignés d'obtenir l'égalité homme-femme au travail. Il semble que la liberté à la maison est plus importante que l'égalité homme-femme au travail et dans la société. Cela pourrait expliquer pourquoi il semble que les femmes néerlandaises éprouvent moins le besoin d'obtenir l'égalité homme-femme.

4.3. Le rôle de la mère en France et aux Pays-Bas et la place des femmes au travail

Dans le chapitre 2, nous avons constaté que, malgré le faible nombre de femmes qui travaillent à temps partiel, le taux de fécondité en France est l'un des taux les plus élevés de l'Europe. Dans son livre *Le Conflit : la femme et la mère* (2010), Badinter, une féministe et philosophe française, parle dans ce contexte de paradoxe français : selon Badinter, les Françaises ont le plus d'enfants, mais elles sont aussi les plus nonchalantes à l'égard des devoirs maternels. « Les mères françaises des jeunes enfants continuent de travailler à plein temps, aussi après la naissance du premier enfant » (Badinter, 2010, p. 189). Badinter explique que, contrairement aux Néerlandaises, les Françaises voient le temps partiel plus comme une contrainte que comme un avantage. Comme l'apparition du travail à temps partiel était une conséquence du chômage en France il est plus subi que choisi en France (2010, p. 190).

En conséquence, les mères françaises ont, selon Badinter, une mauvaise réputation qui est liée à l'histoire de la France. Badinter montre que le concept de la bonne mère n'existait pas dans la France traditionnelle. Depuis le XVII^e siècle et notamment au XVIII^e siècle, la femme idéale est une épouse, une personne qui a des devoirs sociaux et, à la dernière place, une mère (2010, p. 195). Aux Pays-Bas, c'était par contre toujours considéré comme un signe de civilisation nationale quand les mères trouvaient leur vocation dans leur rôle naturel de mère et de femme au foyer vertueuse. C'était le devoir de la mère d'éduquer ses enfants comme citoyens vertueux (Kloek, 2009, p. 117). En France,

dès le XIII^e siècle, l'enfant était remis à une nourrice dans les classes supérieures pour maintenir la vie sexuelle des mères, leurs plaisirs et leur vie mondaine. Cela est devenu une pratique généralisée pour toutes les classes au XVIII^e siècle. L'enfant était séparé de la mère : « Se débarrasser de son enfant devint une marque de distinction sociale » (Badinter, 2010, p. 197). C'était donc l'idéal dans la société. Kloek parle également de ce sujet. Elle parle de la perception aux Pays-Bas pendant cette époque : « Une vraie mère donnait le sein à l'enfant » (Kloek, 2009, p. 116). Dans certains cas, on utilisait encore une nourrice pour nourrir le bébé. Kloek décrit qu'aux Pays-Bas, l'habitude était que la nourrice venait à la maison de la famille, tandis qu'en France, l'habitude était de confier son enfant à la maison de nourrice. Les femmes qui se sentaient 'trop bien' pour être femmes au foyer et pour donner l'allaitement au sein, se comportaient 'comme des femmes françaises' et se sentaient supérieures à la sagesse hollandaise (2010, p. 117). Comme Kloek fait une comparaison avec la France ici, on peut voir les différences entre les deux pays : le concept de la bonne mère était beaucoup plus important aux Pays-Bas qu'en France pendant le XVII^e et XVIII^e siècle. De plus, la séparation entre la mère et l'enfant n'était, contrairement à la France, pas acceptée aux Pays-Bas.

Badinter explique que cela change avec la révolution des mœurs intervenue à la fin du XVIII^e siècle. De plus, la montée en puissance de la bourgeoisie et de l'idéologie nataliste de la fin du XIX^e siècle ont radicalement changé le statut de l'enfant : « L'enfant devient un bien précieux et très important pour la société et ses parents » (Badinter, 2010, p. 199). Pourtant, Badinter juge que, en dépit de l'idéologie dominante de la bonne mère consacrée à ses enfants en France, la société française a toujours conservé un point de vue très particulier sur le statut des femmes et leurs devoirs maternels (2010, p. 199). Badinter explique que, « contrairement à la plupart des européennes, elles bénéficient depuis longtemps d'une véritable reconnaissance de leur identité féminine en soi ». Elle est donc non seulement mère, mais aussi femme.

Pour montrer le point de vue particulier sur les devoirs maternels des femmes en France, Badinter atteste que la pratique de la séparation de la mère et de l'enfant pendant la XVII^e et XVIII^e siècle se répète d'aujourd'hui : les femmes 'abandonnent' leurs nouveau-nés à la crèche ou chez une nounou (2010, p. 187). De plus, le nombre de femmes qui allaitent est encore le plus bas de l'Europe en France, de même que la durée de l'allaitement (2010, p. 109). Badinter explique que, contrairement à la plupart des Européennes, la mère française est mère à temps partiel. Badinter considère la crèche et l'école maternelle pour les enfants de deux ans et demi-trois ans (qui sont deux inventions françaises) non comme des causes de l'existence du modèle maternel à temps partiel en France, mais comme des preuves de l'acceptation sociale de la mère française à temps partiel. « La société française a admis depuis longtemps que la femme n'est pas la seule responsable de l'enfant » (2010, p. 201). Selon Badinter, c'est l'État qui est jugé coresponsable du bien-être et de l'éducation de

l'enfant. Cela confirme notre conclusion du chapitre 3 que l'État français est dans une grande mesure responsable pour le peuple et que l'État garantit l'égalité.

En conséquence, la mère française n'éprouve pas de pression sociale pour être mère à temps complet. C'est-à-dire la mère française échappe dans une certaine mesure au *conflit* dont Badinter parle dans son livre, celui d'être femme et mère en même temps. Selon Badinter, il existe un esprit collectif libéral et aussi déculpabilisant à l'égard de la mère française et cet esprit est lié à l'histoire française. Ces aspects jouent un rôle positif dans la décision des femmes françaises d'avoir des enfants et de continuer à travailler à plein temps malgré la maternité. Cela pourrait expliquer aussi pourquoi la plupart des femmes françaises ne travaillent pas à temps partiel.

Aux Pays-Bas, contrairement à la France, c'est plutôt la mère qui est considérée par la société comme responsable de l'enfant. Kloek explique que l'image idéale de la mère qui s'est formée dans l'histoire est encore actuel aux Pays-Bas (2009, p. 215). La culture de la famille, avec un ménage soigné et l'attention pour les enfants, reste très importante. Une recherche récente de Ruitenbergh (Université d'Amsterdam, 2014) sur le travail des mères néerlandaises, montre que les femmes néerlandaises éprouvent une pression sociale pour s'occuper des enfants elles-mêmes. Ce résultat est en lien avec la position de Kloek que l'idéal de la femme dans son rôle naturel de mère et l'idéal de la femme au foyer vertueuse sont encore dans une certaine mesure dominants aujourd'hui.

La recherche de Ruitenbergh a montré que, par cette pression sociale, les mères se sentent obligées de travailler à temps partiel. Il n'est pas accepté dans la société pour les mères de travailler à temps plein et d'utiliser les services de garde cinq jours par semaine. Les femmes qui travaillent à temps plein et les femmes qui restent à la maison à temps plein pour s'occuper des enfants et du ménage doivent faire face à l'incompréhension et au blâme de leur environnement social. Ruitenbergh conclut de son enquête, en contradiction avec les autres études présentés dans ce chapitre, que le travail à temps partiel n'est pas toujours un libre choix des femmes et que les femmes néerlandaises ne veulent pas nécessairement travailler à temps partiel : l'environnement social a une grande influence.

Conclusion sur le point 4.3.

Ce point nous a montré que, contrairement aux Pays-Bas, il semble qu'il existe un esprit collectif libéral et déculpabilisant à l'égard de la mère française travailleuse à plein temps qui est liée à l'histoire française. Cet esprit joue un rôle positif dans la décision des femmes françaises d'avoir des enfants et de continuer leur travail à plein temps. Cela pourrait expliquer pourquoi la plupart des femmes françaises ne travaillent pas à temps partiel. Aux Pays-Bas il existe par contre une forte image positive de la femme comme mère et c'est plutôt elle qui est considérée par la société comme

responsable de l'enfant. En conséquence, il semblerait que la mère néerlandaise éprouve une pression sociale pour s'occuper des enfants. Cela pourrait expliquer le grand nombre de femmes travaillant à temps partiel aux Pays-Bas et, en conséquence, le fait que les Pays-Bas sont plus éloigné d'obtenir l'égalité homme-femme au travail que la France.

4.4. Conclusion sur le chapitre 4

Dans ce chapitre nous avons tenté d'expliquer l'influence de l'histoire de la place de la femme française et néerlandaise dans la société sur la place des femmes au travail aujourd'hui et sur notre conclusion qu'il semble que la question de l'égalité homme-femme concerne plus les Françaises que les Néerlandaises. Dans le chapitre 2, nous avons constaté que le grand nombre de femmes travaillant à temps partiel aux Pays-Bas a une influence négative sur la place des femmes au travail. Pour cette raison, nous avons prêté une attention particulière dans ce chapitre aux explications culturelles pour le grand nombre de femmes qui travaillent à temps partiel aux Pays-Bas.

Malgré l'existence des aspects 'pratiques' comme les possibilités de gardes d'enfants, ce point a montré qu'il semble que les aspects culturels et historiques jouent un rôle important sur la place des mères dans la société et dans la place des femmes au travail aujourd'hui. Nous avons vu que, tant en France qu'aux Pays-Bas, les valeurs dominantes accordées à la mère et à la femme au fil des siècles ont encore une influence sur la situation aujourd'hui. L'idéal et la tradition de la femme au foyer comme maîtresse de la maison et de la bonne mère néerlandaise avec la faible participation au travail des femmes néerlandaises jusqu'aux années 1970 ont eu leur influence sur le grand nombre de femmes qui travaillent à temps partiel aux Pays-Bas. En France, le travail des femmes (mariées) était plus fréquent qu'aux Pays-Bas. De plus, l'image idéale de la bonne mère n'existait pas dans la France traditionnelle. Malgré une apparition de cet idéal à partir de la fin du XVIII^e siècle, la société française a toujours conservé un point de vue très particulier sur le statut des femmes et leurs devoirs maternels et la société française a depuis longtemps admise que la femme n'est pas la seule responsable de l'enfant. Ces aspects pourraient expliquer dans une certaine mesure pourquoi les mères françaises avec des (jeunes) enfants continuent à travailler à plein temps.

De plus, nous avons constaté que, selon diverses recherches, il paraît que la femme néerlandaise préfère le travail à temps partiel. Les femmes néerlandaises ont toujours eu un grand degré de liberté à la maison qu'elles ne veulent pas abandonner, ce qui fait qu'elles choisissent pour le travail à temps partiel, selon Kloek. En conséquence, elles n'éprouvent pas le besoin d'atteindre une égalité homme-femme au travail. Il semble donc que la liberté à la maison est plus importante que l'égalité homme-femme au travail et dans la société.

5. Analyse des différences : l'égalité homme-femme et les cultures néerlandaises et françaises

Sur la base de notre analyse, nous avons conclu qu'il semble que le sujet de l'égalité homme-femme concerne plus les Françaises que les Néerlandaises. Les résultats des sondages sur l'égalité homme-femme montrent qu'en général, les Français(es) accordent plus d'importance à l'égalité homme-femme que les Néerlandais(es). En France, les gens semblent donc être plus combatifs pour obtenir l'égalité homme-femme qu'aux Pays-Bas. De plus, le grand nombre de lois, d'initiatives et d'articles publiés sur le sujet en France montrent qu'il s'agit d'un thème largement débattu dans la société française et d'un sujet important pour l'État. Aux Pays-Bas, il apparaît par contre que l'égalité homme-femme n'est pas un sujet très important pour l'État et dans la société. Dans ce chapitre, nous tentons d'expliquer cette différence entre la France et les Pays-Bas en ce qui concerne l'importance accordée au sujet de l'égalité homme-femme au niveau public et dans la société par des perspectives différentes.

5.1. Le combat pour l'émancipation des femmes en France et aux Pays-Bas

En ce moment, il apparaît que le débat sur l'égalité homme-femme est plus vivant et intense en France qu'aux Pays-Bas. Dans ce chapitre, nous donnerons premièrement un aperçu concis de l'émancipation des femmes en France et aux Pays-Bas pour prendre en compte le contexte historique de l'émancipation des femmes.

Histoire du combat pour l'émancipation des femmes en France et aux Pays-Bas

Dans son livre *Histoire de l'émancipation des femmes* (2012), Bonnet, une historienne spécialisée de l'histoire des femmes, explique que c'est au cours de la Révolution française que naît le mouvement féministe en France (le terme féministe ne date que de 1874). Avec la révolution, les femmes sont exclues de 'l'égalité, liberté et fraternité' et les femmes sont exclues du droit de vote (2012, p. 44). En 1789, un petit groupe de femmes artistes prend l'initiative de participer au processus révolutionnaire. Elles offrent leurs bijoux à la nation pour contribuer à l'impôt et donc pour faire acte de citoyenneté. Pourtant, ces femmes sont renvoyées à la citoyenneté 'passive' par l'État (2012, p. 45). C'est 'la déclaration des droits de la femme et de la citoyenne' d'Olympe de Gouges en 1791 qui est considérée comme le premier grand texte féministe. Autour de cette période, entre 1789 et 1793, il y a 54 clubs de femmes dans toute la France. Selon Bonnet, cela peut être considéré comme « un signe d'un désir des femmes de rompre avec leur exclusion dans la vie publique » (2010, p. 48). Pourtant, cette première période de féminisme en France est de courte durée. « Avec la guerre, la Terreur, la loi des suspects et la guillotine, l'automne 1793 va constituer pour les femmes la fin du

rêve révolutionnaire commun » (2012, p. 49). En un mois, toutes les composantes du mouvement féminin sont bannies.

Aux Pays-Bas, c'est également à la fin du XVIIIe siècle que les premiers signes du féminisme se sont formés (Kloek, 2009, p. 132). Kloek décrit que Etta Palm (1743 – 1799), qui était revenue de France, a lancé un appel pour créer des organisations de femmes, à suivant l'exemple français. Pourtant, en comparaison avec les organisations des femmes radicales en 'France révolutionnaire', il n'y pas de grandes choses qui se sont passées aux Pays-Bas selon Kloek. Kloek constate que, « apparemment, il y avait peu de nécessité pour les femmes néerlandaises de changer les relations femmes-hommes aux Pays-Bas » (2009, p. 133, traduction LvdH). Après la révolution, le sujet a disparu. Il apparaît que, en lien avec la situation d'aujourd'hui, la question de l'égalité homme-femme était donc plus importante pour les Françaises que pour les Néerlandaises pendant cette période.

Avec la révolution de 1848, le féminisme réapparaît en France. De nombreux clubs s'ouvrent à Paris comme *le club de l'émancipation des femmes*. Pourtant, le droit de suffrage universel de 1848 n'est pas accordé aux femmes. C'est à partir de la Commune de Paris, en 1871, que « le féminisme prend son véritable essor » (Bonnet, 2012, p. 63). L'activité de féminisme et la progression de la diffusion des idées féministes est énorme en France : on organise des congrès nationaux et internationaux, on élabore des programmes politiques et on se bat pour la féminisation des lycées, des universités, de la médecine et du droit. Cette vague féministe dure jusqu'à l'entre-deux-guerres (2012, p. 63). En France, les femmes ont repris la vie économique en exerçant tous les métiers pendant la première guerre mondiale. Pourtant, pendant la période après, le droit de vote aux femmes n'est toujours pas accordé. Selon Bonnet, chaque élection est l'occasion de manifestations en France pour accorder le droit de vote aux femmes (2012, p. 72). Le droit de vote est finalement accordé aux femmes le 21 avril 1944 pendant la deuxième guerre mondiale.

La vraie première vague féministe aux Pays-Bas s'est également formée à la fin du XIXe siècle (Kloek, 2009, p. 143). Les principaux thèmes qui ont été combattus pendant cette vague féministe étaient la formation des femmes, le droit de vote des femmes et le travail bien payé pour les femmes.

Quelques femmes importantes pendant cette vague féministe aux Pays-Bas étaient Wilhelmina Drucker, Mine Kruseman et Aletta Jacobs. De même qu'en France, plusieurs associations sont créées par des femmes féministes, comme *Vrije Vrouwen Beweging* (1889) et *Vereniging voor Vrouwenkiesrecht* (1894). Pourtant, Kloek nuance que pour les femmes néerlandaises, « établir son propre ménage avec ses propres enfants restait l'idéal, même parmi les féministes des années 1900 » (2009, p. 177, traduction LvdH). Malgré le fait qu'il y avait des opinions différentes et des différences sociales, il n'y avait pas de débats vifs. Kloek explique cela par la modestie féminine, ce

qui était une vertu nationale importante aux Pays-Bas (2009, p. 155). Au début du XXe siècle, le féminisme se concentrait sur la revendication du droit de vote des femmes : en 1919, le droit de vote a été accordé aux femmes, 26 années plus tôt qu'en France. Ce débat était donc plus court aux Pays-Bas qu'en France. Comme le droit de vote a été atteint, on considère cette année comme la fin de la vague féministe aux Pays-Bas. Peut-être que cela explique pourquoi la durée de la vague féministe et, selon Kloek, aussi l'ampleur que l'émancipation des femmes a prise, étaient plus grande en France qu'aux Pays-Bas. Ce qui est intéressant, c'est que Kloek mentionne que les journaux ne prêtaient qu'une attention très limitée au sujet (2012, p. 184). Cela pourrait indiquer que l'attention prêtée au sujet et l'importance accordée au sujet étaient plus limitées aux Pays-Bas qu'en France.

En Europe, la publication du livre *Le deuxième sexe* en 1949, écrit par l'écrivain, philosophe et féministe française Simone Beauvoir, est considérée comme le début, ou plutôt l'annonce, de la deuxième vague féministe. Pourtant, il faut attendre le milieu des années soixante pour la 'vraie deuxième vague féministe'. L'activité de cette vague féministe était extraordinaire pendant les années 1970 et 1980 dans tout le monde occidental (Bonnet, 2012, p. 95). L'objectif était de renverser le pouvoir et de transformer les rapports humains. De même qu'en France, la deuxième vague féministe était active entre le milieu des années 1960 et 1981 aux Pays-Bas (Kloek, 2009, p. 205). Kloek fait encore une fois référence à la France dans son livre en expliquant que le féminisme était venu de France aux Pays-Bas. Il semblerait qu'à nouveau, ce sont les Françaises qui se montrent comme plus 'combatives' que les Néerlandaises pour obtenir l'égalité homme-femme. Beaucoup de choses ont pourtant changé dans les deux pays pendant cette période. Par exemple, 1975 était l'année de la femme dans tout le monde occidental et un grand nombre de lois ont été introduites pour augmenter le taux de participation au travail des femmes. De plus, il y avait un nombre d'associations féministes dans les deux pays. Les néerlandaises ont donc partout bien joué un rôle important dans le débat sur le féminisme.

Conclusion sur le point 5.1.

Ce point nous a montré qu'il semblerait que les Françaises ont toujours été plus combatives pour obtenir l'égalité homme-femme que les Néerlandaises, qui semblent être en retard dans leurs revendications féministes. Nous avons déjà vu dans le chapitre 4 que la domination de l'idéal de la femme au foyer et de la bonne mère aux Pays-Bas et, en conséquence, la faible participation des femmes au travail jusque dans les années 1970, peuvent être considérées comme des raisons pour expliquer ce retard. Il faut nuancer que même s'il semble que les Néerlandaises sont en retard par rapport aux Françaises en ce qui concerne (le débat de) féminisme, les deux vagues féministes étaient aussi très importantes aux Pays-Bas. Pourtant, les féministes néerlandaises sont

probablement moins connues que les féministes françaises, comme Simone Beauvoir et Olympe de Gouges. Il est possible que cela ait une influence sur l'image du féminisme dans les deux pays.

Dans les parties 5.2. et 5.3., nous essayerons d'expliquer à l'aide d'autres points de vue la différence qui semble exister entre la France et les Pays-Bas en ce qui concerne le combat de l'émancipation des femmes et l'importance accordée au sujet l'égalité homme-femme dans les deux pays. Sur la base de notre analyse, il semble que cette différence existe (encore) aujourd'hui.

5.2. L'émancipation des femmes et le pouvoir

Dans ce point, nous prenons en compte le rôle du pouvoir des hommes et des femmes dans le combat de l'émancipation des femmes et l'importance accordée à l'égalité homme-femme dans les deux pays.

L'émancipation des femmes : la liberté domestique des femmes aux Pays-Bas

Nous avons vu dans le chapitre 4 que Boog (2003) atteste que l'émancipation a surtout affaire au pouvoir et à la délivrance des facteurs qui limitent la liberté d'une personne, tels que l'oppression. Selon Boog, émanciper signifie « se libérer du pouvoir, des restrictions à la liberté et du contrôle de quelqu'un » (2003, p. 427, traduction LvdH).

Comme nous l'avons constaté dans le chapitre 4, les femmes néerlandaises, 'les femmes au foyer', ont toujours occupé une place particulière dans la société selon Kloek. Il semble qu'elles bénéficient d'un grand degré de liberté et d'une position de pouvoir à la maison et dans la famille. Selon Kloek, il est logique que les femmes néerlandaises ne veuillent pas abandonner cette liberté et ce pouvoir à la maison aujourd'hui, ce qui est l'une des explications pour le grand nombre de femmes qui travaillent à temps partiel aux Pays-Bas. En conséquence, il existe une inégalité homme-femme au travail aux Pays-Bas : les femmes travaillent (en général) à temps partiel, tandis que les hommes travaillent (en général) à temps plein.

En regardant la définition de Boog de l'émancipation, «se libérer du pouvoir, des restrictions à la liberté et du contrôle de quelqu'un », il est possible que les femmes néerlandaises éprouvent moins le besoin d'obtenir l'égalité homme-femme, car elles ont obtenu depuis longtemps un degré de liberté et de pouvoir à la maison. Dans ce cas, émanciper signifie en effet aussi atteindre l'égalité homme-femme. Cela pourrait expliquer pourquoi le combat pour obtenir l'égalité homme-femme a toujours été moins intense aux Pays-Bas qu'en France. En lien avec cette vision et avec la définition de l'émancipation de Boog, l'écrivaine néerlandaise Drayer explique dans son livre *Verwende prinsesjes* (2009) que, pour les femmes néerlandaises, « l'émancipation signifie partout la liberté de choix, le droit de choisir de travailler ou de rester à la maison ou de travailler à temps partiel »

(2009, p. 67, traduction LvdH). Les femmes néerlandaises ignorent les obligations de l'émancipation. Selon Drayer, comme la liberté de choix est déjà atteinte, il existe peu de besoin d'obtenir l'égalité homme-femme aux Pays-Bas. Elle parle dans ce contexte d'une 'particularité néerlandaise'. De Bruin (*Dutch Women Don't Get Depressed*, 2009) atteste que les femmes néerlandaises pensent qu'elles sont émancipées, car elles sont les maîtres de leurs hommes. Pourtant, selon de Bruin, cette émancipation se limite en fait seulement à la répartition des tâches à la maison. Pourtant, il paraît que ces conclusions sont peut-être un peu rapides. On peut se demander si le pouvoir domestique signifie vraiment la liberté pour les femmes. Il semble que les femmes néerlandaises ont un degré de liberté, mais il s'agit encore d'un liberté sous le pouvoir des hommes.

En tout cas, cette 'particularité néerlandaise' de liberté à la maison peut être l'une des explications pour laquelle il semblerait que les femmes néerlandaises éprouvent moins le besoin de se battre pour obtenir l'égalité homme-femme que les femmes françaises, dans le passé et, tant comme maintenant, en 2014.

Le pouvoir des hommes en politique et la parité en France

Dans le chapitre 3 nous avons vu que les différences entre la France et les Pays-Bas en ce qui concerne la place des femmes en politique ne sont pas très grandes. Dans les deux pays, la représentation des femmes dans les administrations nationales et dans les conseils municipaux sont relativement faibles. Au niveau du gouvernement, les femmes sont relativement bien représentées dans les deux pays : il y a presque une égalité homme-femme dans les gouvernements en France et aux Pays-Bas.

Pourtant, c'est maintenant la première fois qu'un exécutif, le président François Hollande, respecte la parité. Selon un nombre d'auteurs (Duhamel, 1998 ; Picq, 2010 ; Mossuz-Lavau, 2005 ; Lépinard & Bereni, 2004), la France a toujours été en retard en ce qui concerne la représentation des femmes en politique. Comme on l'a vu, les femmes françaises ont obtenu le droit de vote justement en 1944, tandis que les femmes néerlandaises l'ont obtenu déjà en 1919. De plus, entre 1945 et 2000, le nombre de femmes parmi les élus de l'Assemblée Nationale était l'un des plus faibles de l'Europe (Mossuz-Lavau, 2005). Aussi après l'introduction du loi sur la parité, entre les années 2000 et 2010, la représentation des femmes en politique restait faible (Picq, 2010).

La parité est souvent décrite comme une nouvelle exception française, qui corrige une autre exception française, le retard historique de la place des femmes (Duhamel, 1998 ; Picq, 2010 ; Mossuz-Lavau, 2005 ; Lépinard & Bereni, 2004). Duhamel (1998) explique que, de tout temps et dans tous les pays, les hommes ont confisqué le pouvoir politique. Selon Duhamel, l'exception française ne réside donc pas dans l'exclusion des femmes de la sphère politique, mais dans l'ampleur qu'elle a

prise. L'ampleur de l'exclusion des femmes en politique et le pouvoir des hommes en politique sont donc souvent considérée comme une exception française.

Dans les textes qui traitent le principe de parité en France (principe présenté dans le chapitre 3), on réfère très souvent à la domination et au pouvoir masculin dans la politique en France (Duhamel, 1998 ; Picq, 2010 ; Mossuz-Lavau, 2005 ; Lépinard & Bereni, 2004). On explique que « de tout temps, les hommes ont confisqué le pouvoir politique » et que la parité est introduite pour « réduire le machisme politique » (Duhamel, 1998). Selon Bonnet, avec la parité et avec tout le combat de l'émancipation des femmes, les femmes françaises résistent à une société dominée par un pouvoir masculin (2012, p. 121). Picq (2010) associe ce retard avec le modèle universaliste de citoyenneté de la France, qui ne fait aucune place aux femmes comme déjà souligné par Olympe de Gouges. Elle considère ce retard également avec le système politique et la culture masculine de la politique française. Selon Picq, l'absence de volontarisme politique des partis français en matière de féminisation est plus fort en France que dans d'autres pays européens. Elle explique donc que la parité compense dans une certaine mesure la forte domination des hommes dans la sphère politique en France.

Picq explique que, pendant les années 1970, la domination masculine est devenue un sujet important pour le mouvement des femmes (2010, p. 14). Les féministes ont appelé cette domination le 'patriarcat' : « une forme d'organisation sociale dans laquelle l'homme exerce le pouvoir dans le domaine politique, économique, religieux, ou détient le rôle dominant au sein de la famille, par rapport à la femme » (Larousse dictionnaire, consulté mai 2014). Comme la politique est la manifestation la plus visible de l'exclusion des femmes, la représentation inégale en politique est réapparue au grand jour à partir des années 1980 (Picq, 2010 p. 15). Pourtant, l'idée de la parité est seulement née en 1992, avec la publication du livre *Au pouvoir citoyennes : liberté, égalité, parité* de Gaspard, Servan-Schreiber et Le Gall (Mossuz-Lavau, 2005, p. 2). Suivant cette publication, des associations de femmes se créent pour défendre l'idée de parité. (sur la base de l'idée de discrimination positive). La faible représentation des femmes en politique devient un scandale en France. Picq décrit la position de retard comme « un scandale pour une nation toujours prête à se donner un exemple au monde » et comme « choquante de la part d'un pays qui se revendique pionnier en matière de droits de l'homme, de démocratie en de République » (2010, p. 13). La parité corrige donc ce retard français. Il est possible que le principe de la parité et le grand nombre de lois en faveur de l'égalité homme-femme en France aujourd'hui, ainsi que l'importance accordée au sujet égalité homme-femme, soient des résultats de la nécessité de rompre avec la tradition du pouvoir masculin de la politique française et la nécessité de rompre avec « une politique qui ne fait aucune place aux femmes ».

Comme le sujet est devenu un scandale dans la société selon certains auteurs, l'attention portée au sujet augmente. En 1995, la place des femmes en politique devient pour la première fois un thème de campagne électorale et une commission parité politique est créée (Mossuz-Lavau, 2005, p. 3). En 1997, le nouveau premier ministre (Lionel Jospin), annonce une modification en ce sens de la Constitution et en 1998 il signe un projet de loi constitutionnelle relatif à l'égalité homme-femme (2005, p. 4). La loi sur la parité est finalement introduite en 2000 : les partis politiques qui ne présentent pas 50% de candidates obtiennent un moindre financement public (2005, p. 4). Cependant, les grands partis préfèrent souvent les pénalités financières que la féminisation de leur représentation. Selon Picq (2010), la parité est souvent plutôt considérée comme un symbole que comme une égalité réelle et la faible position aujourd'hui s'explique par la persistance d'une culture 'guerrière' et 'masculine' de la politique en France (2010, p. 22). Nous avons constaté que les Françaises sont toujours sous-représentées au parlement.

En considérant la définition de Boog de l'émancipation il paraît logique que, par le fort pouvoir des hommes au niveau politique, peut-être plus fort que dans d'autres pays européens, ce qui est un domaine visible dans la société, les femmes françaises éprouvaient plus le besoin de se libérer de ce pouvoir masculin et, en conséquence, de s'émanciper. Cela pourrait donc expliquer pourquoi il paraît que les Françaises éprouvent plus le besoin d'une loi sur la parité et plus le besoin de se battre contre l'inégalité homme-femme que les Néerlandaises. Pourtant, les chiffres présentés dans le chapitre 3 nous ont montré que, dans le gouvernement actuel, les femmes sont beaucoup mieux représentées et il existe presque une parité homme-femme au gouvernement. De plus, comme souligné par Duhamel, les femmes étaient également exclues dans la politique néerlandaise. Il semble pourtant que l'ampleur de cette exclusion a été toujours très grande en France. En outre, le pouvoir masculin en politique était peut-être moins visible aux Pays-Bas qu'en France, parce que les femmes néerlandaises avaient la tendance d'accepter leur situation et de l'intégrer comme leur libre choix.

Conclusion sur le point 5.2.

Selon la définition de Boog, l'émancipation a dans une grande mesure affaire au pouvoir et à la liberté. Nous avons regardé ces aspects des deux perspectives dans ce point. D'un côté, nous avons constaté qu'il semble que, selon certains auteurs, pour les Néerlandaises, l'émancipation signifie principalement la liberté de choix et que cette liberté de choix, la liberté à la maison, est depuis longtemps acquise. D'un autre côté, nous avons regardé la domination masculine au niveau politique en France. L'ampleur que l'exclusion des femmes en politique a prise en France est considérée par certains auteurs comme une 'exception française'. Ces deux aspects peuvent expliquer pourquoi il semble que les femmes françaises éprouvent plus le besoin de se libérer du pouvoir des

hommes et donc de s'émanciper que les femmes néerlandaises. De plus, d'une autre perspective, la parité est souvent considérée comme une compensation pour le retard français en ce qui concerne la représentation des femmes en politique. La nécessité de rompre avec ce retard pourrait expliquer l'importance accordée au sujet par l'État français et la visibilité du sujet au niveau public.

5.3. L'émancipation des femmes et la manière de gérer les conflits

Nous avons déjà constaté qu'il y a plusieurs aspects qui peuvent expliquer pourquoi, malgré l'existence d'un grand nombre d'initiatives et des chiffres positives en ce qui concerne la place des femmes au travail, il semblerait que les Françaises éprouvent plus le besoin de se battre contre l'inégalité homme-femme que les Néerlandaises. Dans ce point nous considérons l'influence de la manière de gérer les conflits ou les problèmes dans les deux pays sur cette différence en ce qui concerne le combat de l'émancipation.

Le chercheur et politologue Becker (1999) fait une distinction entre deux types de cultures. Avec la comparaison, il prend les Pays-Bas comme exemple d'une 'culture de consensus' et la France comme exemple d'une 'culture de conflit'. Becker souligne que chaque pays peut avoir des caractéristiques d'une culture de consensus et d'une culture de conflit. C'est-à-dire qu'on peut seulement caractériser un pays comme un pays de consensus en comparant ce pays avec des pays moins consensuels et plus conflictuels. On ne peut parler d'une culture de consensus absolue (1999, p. 120).

Becker explique que les Pays-Bas ont surtout des caractéristiques d'une culture de consensus, en particulier au niveau politique. Becker décrit la culture de consensus comme « une culture dans laquelle conférer en commun et trouver une solution commune sont des éléments centraux » (1999, p. 121, traduction LvdH). Dans une telle culture, on essaie d'éviter les conflits: personne n'a raison, ce qui est correct est à déterminer en concertation et les compromis sont communs aux Pays-Bas. Imposer son opinion ou sa volonté à quelqu'un d'autre est considéré comme inconvenable dans une culture de consensus. Cela correspond bien à la conclusion de l'étude faite par d'Iribarne (1989). Il conclut que 'la logique du consensus' caractérise la gestion d'entreprises aux Pays-Bas. Selon lui, expliquer, écouter et négocier sont considérés comme les manières les plus efficaces d'agir aux Pays-Bas (1989, p. 211). Ces distinctions des Pays-Bas correspondent au rôle limité du gouvernement néerlandais en ce qui concerne l'égalité homme-femme : l'État n'impose pas son opinion au peuple. De plus, cette culture de consensus pourrait expliquer pourquoi il paraît que le combat pour l'émancipation des femmes était moins intense aux Pays-Bas qu'en France : on essaie d'éviter des conflits. Cela est en lien avec le caractère du féminisme autour des années 1900 aux Pays-Bas. Comme nous l'avons mentionné dans le point 5.1., Kloek explique que, « comme la modestie était

une vertu nationale importante aux Pays-Bas, il n'y avait pas de débats vifs ». (2009, p. 155).

Pourtant, comme Kloek est une historienne néerlandaise, il s'agit d'une auto-image des Néerlandaises. Il est possible que les étrangères aient une autre opinion, cette image n'est donc pas nécessairement correcte. De plus, les féministes qui ont joué un rôle dans les vagues féministes aux Pays-Bas étaient assurément combatives.

Selon Becker, la France est l'exemple de pays avec des caractéristiques d'une culture de conflit, ce qui est l'inverse d'une culture de consensus. Il explique que dans une culture de conflit, l'ennemi n'est pas à l'étranger, mais au sein d'un même pays. Becker atteste que la France a un caractère révolutionnaire (1999, p. 122). Pour montrer ce caractère révolutionnaire il réfère à un grand nombre d'exemples de conflits au sein de la France, comme la Révolution Française, le régime de Vichy en France pendant la deuxième guerre mondiale, le mai 1968 et le grand nombre de grèves en France. Dans une telle culture, faire entendre sa voix et revendiquer ses droits sur la place publique sont très communs, selon Becker. D'Iribarne parle également de cette culture de conflit en France, qu'il considère comme une caractéristique de la 'logique de l'honneur' en France : « si les droits et les devoirs liés à un état ne sont pas respectés ou reconnus, on devient violent (grèves, manifestations) » (1989, p. 39).

Le caractère révolutionnaire et la culture de conflit de la France peuvent donc expliquer pourquoi il paraît que le combat de l'égalité homme-femme est si intense en France, comme on l'a vu dans le point 5.1. Dans la même ligne, Picq atteste que c'est à cause du modèle révolutionnaire qui fait l'exception française que le mouvement féministe français de la deuxième vague féministe est resté plus longtemps que d'autres en Europe (2010, p. 14). De plus, Kloek fait référence à la France plusieurs fois pour montrer les différences dans l'intensité du combat en France et aux Pays-Bas : « En comparaison avec les organisations des femmes radicales en 'France révolutionnaire', il n'y a pas de grandes choses qui se sont passées aux Pays-Bas » (Kloek, 2010, p. 132, traduction LvdH). En considérant les caractéristiques d'une culture de conflit, il est possible que les hommes résistent plus contre le combat de l'émancipation des femmes en France qu'aux Pays-Bas.

Dans le contexte de ses distinctions, Becker parle également de pouvoir : il explique que les rapports de force sont plus restreints dans une culture de consensus que dans une culture de conflit (1999, p. 121). Cela correspond à la conclusion de d'Iribarne, qui explique que la gestion d'entreprises en France se caractérise par la 'logique de l'honneur'. D'Iribarne explique que les rapports hiérarchiques, les rapports de force, sont très importants pour ménager l'honneur dans une organisation française, ce qui est aussi le cas dans l'ensemble de la société (1989, p. 37). En considérant cette différence, il est possible que le pouvoir masculin soit plus visible dans la société et

au niveau politique dans un pays avec des caractéristiques d'une culture de conflit caractérisée par 'la logique de l'honneur' (comme la France) que dans un pays avec des caractéristiques d'une culture de consensus (comme les Pays-Bas). Cela est en lien avec les descriptions de Picq et Bonnet dans le point 5.2 qui parlent de la France comme une société qui est dominée par le pouvoir masculin avec une politique de caractère 'guerrière' et 'masculine'. Pourtant, Becker souligne, en lien avec notre conclusion du point 5.2, qu'aussi les politiques dans les pays de consensus ne sont pas libres des rapports de force. (1999, p. 121)

Conclusion sur le point 5.3.

Selon la distinction de Becker, les Pays-Bas ont des caractéristiques d'une culture de consensus et la France a des caractéristiques d'une culture de conflit. Cette distinction corrobore la distinction de d'Iribarne, entre une 'logique de l'honneur' en France et d'une 'logique du consensus' aux Pays-Bas. La culture de conflit avec le caractère révolutionnaire de la France pourrait expliquer pourquoi il semble que le combat de l'égalité homme-femme a toujours été très vivant et intense en France. La culture de consensus avec sa tendance à éviter les conflits peut par contre être une explication pour laquelle il paraît que le combat de l'émancipation a été toujours moins intense aux Pays-Bas qu'en France. De plus, Becker décrit qu'il est considéré comme inconvenable d'imposer ouvertement son opinion ou volonté à quelqu'un d'autre dans une culture de consensus, ce qui pourrait expliquer le rôle limité du gouvernement néerlandais en ce qui concerne l'égalité homme-femme. Dans le point 5.5. sur le rôle de l'État en France et aux Pays-Bas, nous reviendrons sur cette distinction et le rôle de l'État dans une culture de consensus et une culture de conflit.

5.4. Le rôle de l'État et l'égalité homme-femme au niveau public

Comme nous avons pu le constater dans le chapitre 3, il paraît que le rôle de l'État en ce qui concerne la promotion de l'égalité homme-femme est plus grand en France qu'aux Pays-Bas. Il semble qu'en France, l'État est principalement responsable de l'égalité homme-femme, tandis qu'aux Pays-Bas, c'est le peuple qui est d'abord responsable. Cela pourrait expliquer la différence dans la visibilité du thème au niveau public et les différences au niveau politique de l'égalité homme-femme dans les deux pays. Pour cette raison, nous considérons le rôle de l'État et son influence sur l'importance accordée au thème au niveau public de manière plus approfondie dans ce chapitre.

Comme on l'a vu dans le point 5.3., Becker fait une distinction entre une culture de conflit et une culture de consensus. En considérant la relation entre le peuple et l'État, Becker fait une autre distinction entre les pays qui sont centrés sur l'État et les pays qui sont centrés sur la société, le peuple. Cette distinction est fondée sur la distinction de Peter Nettl (1968) entre 'state societies' ('société d'État') et 'stateless societies' ('société sans État') (1991, p. 123). Une 'société sans État'

n'est pas vraiment une société sans État selon la distinction de Nettl, mais c'est « un pays dans lequel la société et les activités et la responsabilité du peuple occupent le premier plan » (traduction, LvdH). Dans une société d'État, la responsabilité du pays incombe à l'État et non au peuple. Le peuple attend que l'État prenne la responsabilité pour un grand nombre de choses. Selon Becker, la différence culturelle tient dans ce qu'on attend de l'État et dans ce qu'on perçoit comme normal. (1999, p. 123).

De même qu'avec la distinction entre une culture de conflit et une culture de consensus, Becker souligne que chaque pays peut avoir des caractéristiques d'une société d'État et d'une société sans État. Par exemple, les Pays-Bas ont un système de sécurité sociale très étendu par lequel l'État protège le peuple contre certaines choses. De plus, les Pays-Bas imposent un grand nombre de choses au peuple. Cela est plutôt une caractéristique d'une société d'État. D'un autre côté, Becker explique que, comme les Pays-Bas ont les caractéristiques d'une culture de consensus, la responsabilité du peuple est très importante aux Pays-Bas. De plus, la liberté et la tolérance sont des valeurs principales aux Pays-Bas. En conséquence, il n'est pas attendu et pas apprécié que l'État impose des choses au peuple (1999, p. 122). D'une manière comparable, d'Iribarne (1989) explique que le consensus néerlandais se traduit par une forte affirmation de l'individu et que cette défense de l'individu se traduit par une grande résistance aux pressions exercées par l'autorité hiérarchique (1989, p. 214). Cela pourrait expliquer le nombre limité de lois et d'initiatives du gouvernement aux Pays-Bas pour améliorer l'égalité homme-femme. Nous avons vu dans le chapitre 3 que cette responsabilité du peuple est soulignée dans le plan de projet « L'émancipation des femmes et des personnes LGBT » du gouvernement néerlandais : « L'État considère l'égalité des LGBT et le sexe principalement comme la responsabilité des personnes (femmes et hommes, homosexuels et hétérosexuels), d'entreprises et d'institutions sociales elles-mêmes. » (LGBT and gender equality plan 2011-2015, p. 3, traduction LvdH).

Avec sa distinction, Becker caractérise la France comme une société d'État. C'est-à-dire que, selon la définition de Becker, « le peuple français attend que l'État prenne la responsabilité pour un grand nombre de choses » (1999, p. 123, traduction LvdH). L'historien français Wirth (2000) considère ce rôle de l'État en France comme 'une exception française'. Il explique que, dans la conception française, inspirée par Rousseau, l'individu n'est libre que dans et par la cité, la liberté c'est l'obéissance aux lois. En France, l'État n'est pas une menace mais une garantie de la liberté des citoyens (2000, p. 21). Il parle d'un lien fort des Français avec l'État. « En France, on attend d'un président qu'il protège les citoyens. Il doit les préserver des exigences d'un monde froid, qu'il faut maintenir à l'extérieur des frontières hexagonales » (2000, p. 22). Cela est en relation avec l'une des

caractéristiques d'une culture de conflit décrite par Becker. Becker explique que, dans une culture de conflit comme la France, il existe une forte tradition d'imposer des règles universelles à la population et de contrôler ces règles (1999, p. 122). Au regard de la distinction de d'Iribarne entre la France et les Pays-Bas, il semble en effet logique que, compte-tenu de l'importance et de l'acceptation des rapports hiérarchiques en France, les Français(es) acceptent ces contraintes plus facilement qu'aux Pays-Bas. Cette tradition française d'imposer des règles correspond au grand nombre de lois et règlements pour garantir l'égalité homme-femme en France. Wirth (2000) parle également d'une 'culture française de la loi', qui peut-être considérée comme une autre exception française. Selon Wirth, la conception de l'intérêt général fait que l'on donne à la loi une primauté sur la négociation législative. Il explique que, dans l'histoire sociale de la France, les grandes dates sont celles de grandes mesures législatives (2000, p. 82). Les lois sont donc très importantes en France. Cette 'culture des lois' pourrait donc expliquer le grand nombre de lois pour l'égalité homme-femme en France.

En analysant la Constitution française, on peut retrouver ce principe de la responsabilité de l'État : « *La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances* » (premier article de la Constitution, www.elysee.fr, consulté mai 2014). Le texte montre que l'État est le garant de l'égalité, l'État assure l'égalité. Dans le premier article de la Constitution néerlandaise, l'État et son rôle ne sont pas mentionnés. Le texte est neutre et centré sur le peuple néerlandais : « *Tous ceux qui se trouvent aux Pays-Bas sont, dans des cas égaux, traités de façon égale. Nulle discrimination n'est permise, qu'elle se fonde sur la religion, les convictions, les opinions politiques, la race, le sexe ou tout autre motif* » (www.denederlandsegrondwet, consulté mai 2014). La différence entre les deux pays en ce qui concerne la relation entre l'État et le peuple est donc bien visible dans les premiers articles de la Constitution française et néerlandaise. Aux Pays-Bas, contrairement à la France, le rôle de l'État n'est pas mentionné.

Les classifications de Becker de la France comme un pays avec des caractéristiques d'une culture de conflit et d'une société d'État et des Pays-Bas comme un pays avec des caractéristiques d'une culture de consensus et d'une société sans État, confirment notre conclusion dans le chapitre 3 qu'il apparaît qu'en France, c'est l'État qui est principalement responsable de l'égalité homme-femme, tandis qu'aux Pays-Bas, c'est le peuple qui est d'abord responsable. De plus, selon la distinction de Becker, il existe une forte tradition d'imposer des règles universelles à la population et de contrôler ces règles en France. Aux Pays-Bas, il est par contre moins apprécié que l'État impose des choses au peuple : la liberté de l'individu et la responsabilité du peuple sont des valeurs importantes aux Pays-Bas (1999, p. 122). Pourtant, cela ne veut pas dire que l'État n'impose pas de choses au peuple aux Pays-Bas. On

peut retrouver cette différence en considérant les quotas de genre dans les deux pays. Les entreprises néerlandaises sont uniquement obligées d'expliquer comment elles ont essayé d'obtenir le quota et, contrairement à la France, il n'y a pas de sanctions formelles encourues en cas de non-respect de la loi. De plus, contrairement aux Pays-Bas, il existe un grand nombre de lois et d'initiatives pour garantir l'égalité en France.

Conclusion sur le point 5.4.

Dans ce chapitre nous avons conclu que la France a plus de caractéristiques d'une 'société d'État', tandis que les Pays-Bas ont plus des caractéristiques d'une 'société sans État'. Selon cette distinction, le rôle de l'État est plus grand en France qu'aux Pays-Bas. De plus, la logique du consensus aux Pays-Bas se traduit par une grande affirmation de l'individu, ce qui se traduit par une résistance aux pressions exercées par l'autorité hiérarchique, comme l'État. Cela correspond à notre analyse faite dans le chapitre 3, qui a montré que l'État garantit l'égalité homme-femme au peuple, tandis qu'aux Pays-Bas, l'État considère l'égalité homme-femme principalement comme la responsabilité des personnes, d'entreprises et d'institutions sociales elles-mêmes. Il paraît que le fort rôle de l'État français est l'une des explications pour lesquelles l'importance accordée à l'égalité homme-femme au niveau public est plus grande en France qu'aux Pays-Bas.

5.5. Conclusion sur le chapitre 5

Dans ce chapitre, nous avons tenté d'expliquer pourquoi le sujet égalité homme-femme semble concerner plus les Français(es) que les Néerlandais(es). Nous avons essayé de trouver des explications culturelles possibles pour les différences entre les deux pays en ce qui concerne l'importance accordée au sujet au niveau public et dans la société.

Un aperçu de l'histoire du féminisme en France et aux Pays-Bas nous a premièrement montré qu'il paraît que les Françaises ont toujours été plus combatives pour obtenir l'égalité homme-femme que les Néerlandaises. Selon certains auteurs, pour les Néerlandaises, l'émancipation signifie principalement la liberté de choix et que cette liberté de choix (la liberté à la maison) est depuis longtemps acquise. Cela peut expliquer pourquoi il semblerait que les femmes néerlandaises éprouvent moins le besoin de se battre pour obtenir l'égalité homme-femme que les femmes françaises. D'un autre côté, nous avons constaté que l'ampleur que l'exclusion des femmes en politique a prise en France est considérée par certains auteurs comme une 'exception française'. Il est possible que par cette exclusion et par la domination du pouvoir masculin dans le domaine visible de la politique, les femmes françaises éprouvent plus le besoin que les femmes néerlandaises de se libérer de ce pouvoir et de s'émanciper que les femmes néerlandaises, et donc de lutter contre l'inégalité hommes-femmes.

En outre, l'existence d'une culture de conflit en France pourrait expliquer pourquoi il paraît que le combat de l'égalité homme-femme a toujours été si vivant et intense en France, tandis que la culture de consensus aux Pays-Bas avec sa tendance à éviter les conflits peut être une explication pour laquelle il semble que le combat de l'émancipation a été toujours moins intense aux Pays-Bas qu'en France. De plus, avec ses caractéristiques d'une 'société d'État', le rôle de l'État est plus grand en France qu'aux Pays-Bas. Il semble que le fort rôle de l'État français est l'une des explications pour laquelle l'importance accordée au sujet de l'égalité homme-femme au niveau public est plus grand en France qu'aux Pays-Bas. Ce rôle n'explique pas nécessairement pourquoi il paraît que le sujet concerne aussi plus le peuple français que le peuple néerlandais.

Ce chapitre nous a montré qu'il y a un grand nombre d'explications culturelles qui ont (peut-être) une influence sur l'importance accordée au thème de l'égalité homme-femme au niveau public et dans la société des deux pays. Il est important de nuancer que les conclusions présentées dans ce chapitre sont toutes basées sur les points de vue des différents auteurs français et néerlandais. Ce sont donc pas des conclusions définitives. Dans le chapitre suivant, nous considérons l'influence de la culture organisationnelle GDF Suez sur la place des femmes à l'entreprise et sur l'égalité homme-femme.

6. Analyse de la culture de GDF Suez et son influence sur la place des femmes et l'égalité homme-femme

Dans le chapitre 2, nous avons également conclu qu'il existe une différence importante entre la place des femmes à l'entreprise GDF Suez Pays-Bas et GDF Suez France : GDF Suez France est beaucoup plus proche d'obtenir l'égalité homme-femme que GDF Suez Pays-Bas. Pourtant, GDF Suez France et Pays-Bas sont toutes les deux relativement loin de l'égalité homme-femme. Il est donc aussi important de considérer l'influence possible de la culture organisationnelle de GDF Suez sur la place des femmes à l'entreprise. Nous allons comparer les implications et les perceptions des femmes françaises et néerlandaises à GDF Suez par des interviews afin d'analyser si notre conclusion provisoire que le sujet égalité concerne plus les Françaises que les Néerlandaises se confirme. Pour cette raison, il est également important de prendre en compte l'influence possible de la culture organisationnelle sur les implications et les perceptions des femmes vis-à-vis l'égalité homme-femme.

Pour obtenir une image générale de la structure de GDF Suez, nous présenterons premièrement l'entreprise GDF Suez selon la classification des structures organisationnelles de Mintzberg (1989). Mintzberg décrit la culture organisationnelle comme « l'ensemble des valeurs, des traditions et des règles partagées, qui expliquent les bases de fonctionnement ». Notre supposition est donc que la structure organisationnelle que nous allons présenter, 'les bases de fonctionnement', ont une influence sur la culture organisationnelle : les valeurs, les traditions et les règles partagées. Ensuite, nous regarderons la classification de GDF Suez selon le modèle des types de culture organisationnelle avec des valeurs correspondantes de Cameron et Quinn (1999). Puis, nous tirons le lien entre ces classifications de GDF Suez et la place des hommes et des femmes dans l'entreprise et l'influence possible sur les perceptions des femmes. La distinction de d'Iribarne (1989) entre la logique de l'honneur en France et la logique du consensus aux Pays-Bas est également prise en compte. Ensuite, nous regarderons les autres aspects de GDF Suez France et Pays-Bas qui peuvent avoir une influence sur la place et les perceptions des femmes, comme la politique de l'égalité homme-femme à GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas.

6.1. La classification de GDF Suez selon les modèles de Mintzberg et Cameron et Quinn

Structure organisationnelle - Mintzberg

Mintzberg (1989) présente six composantes essentielles des organisations (figure 3). Le sommet stratégique comprend la direction d'une entreprise qui est responsable de la gestion des affaires et exerce la supervision sur le centre opérationnel, qui est à la base de l'organisation. La ligne hiérarchique unit le sommet stratégique avec le centre opérationnel. La technostucture (des experts

et des analystes) et les personnels de support se trouvent en dehors de cette ligne hiérarchique. Chaque organisation connaît également un sixième élément : l'idéologie. C'est-à-dire la culture de l'entreprise.

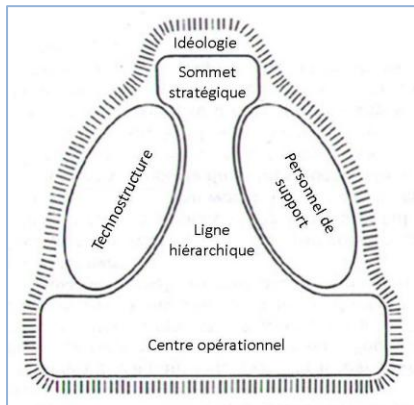


Figure 3 - Composantes d'une organisation (Mintzberg, 1989).

Mintzberg explique que chaque entreprise a une composante d'organisation essentielle. De plus, les entreprises se distinguent par leur mode principal de coordination et par leur type de décentralisation. Sur la base de ces trois facteurs, Mintzberg distingue 7 types de 'configurations', ce sont des structures organisationnelles. Selon les configurations de Mintzberg, le groupe GDF Suez peut être qualifiée comme une 'organisation divisionnalisée'.

L'organisation divisionnalisée est une organisation avec plusieurs divisions. Le siège social soutient ces divisions. C'est souvent une organisation de grande taille qui est active dans plusieurs marchés.

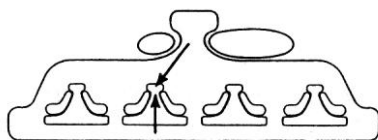


Figure 4 – Structure d'une organisation divisionnalisée

La figure 4 montre la répartition du pouvoir au sein d'une organisation divisionnalisée. L'organisation de GDF Suez correspond bien à cette structure. Le groupe GDF Suez a un siège social à Paris et le groupe est divisé en cinq branches opérationnelles, avec un directeur différent pour chaque branche. Les directeurs sont responsables des décisions au sein de leur branche, mais toutes les décisions doivent être en lien avec la stratégie du siège social. Mintzberg appelle ce type de décentralisation la 'décentralisation verticale limitée'. Dans une organisation divisionnalisée comme GDF Suez, la composante d'organisation essentielle est 'la ligne hiérarchique', car cette ligne assure la coordination entre les différentes divisions. La ligne hiérarchique unit le sommet stratégique avec le centre opérationnel. Une troisième caractéristique d'une entreprise divisionnalisée est 'la standardisation des résultats'. C'est le mode principal de coordination pour GDF Suez. La

standardisation des résultats implique l'uniformisation des résultats à obtenir. Ces résultats sont déterminés par le sommet stratégique, le siège social de l'entreprise. Un exemple de standardisation des résultats au sein de GDF Suez est l'objectif du groupe qu'en 2015, 30% des managers doivent être des femmes. Cet objectif s'applique pour toute l'entreprise (pour chaque branche, pour chaque pays, etc.). Il est supposé que ce style de leadership fait partie de la culture organisationnelle et que ce style a une influence sur la culture.

Le type de culture organisationnelle – Cameron et Quinn

En lien avec la définition de Mintzberg, Cameron et Quinn (1999) expliquent que « la culture d'une organisation se reflète dans les valeurs, le style dominant de leadership, la langue et les symboles, les procédures et les règles et les définitions de la réussite qui rend l'organisation unique ». Cameron et Quinn ont développé une classification systématique des cultures organisationnelles basée sur le modèle 'cadre des valeurs en concurrence'. Ce modèle décrit quatre types de culture organisationnelle avec des valeurs correspondantes. Une organisation peut avoir des caractéristiques de plusieurs 'cultures'.

1. *La culture de clan* (le modèle des relations humaines). Cette organisation est axée sur l'aspect humain et met beaucoup l'accent sur la flexibilité. L'orientation interne dans l'entreprise est une caractéristique importante. La cohésion, la morale et le développement des ressources humaines sont des valeurs importantes.
2. *La culture d'adhocratie* (le modèle de système ouvert). Cette organisation est axée sur l'innovation et souligne la flexibilité. Différent que la culture de clan, elle est plus orientée sur l'externe : sur la concurrence et la différenciation par rapport aux concurrents.
3. *La culture de marché* (le modèle de but rationnel). Les résultats sont les plus importants dans cette entreprise. On souligne le contrôle et une cible externe. La planification, la productivité et la fixation des objectifs sont importantes.
4. *La culture hiérarchique* (le modèle de processus interne). Cette organisation est axée sur le contrôle, sur les règles et procédures. Il s'agit d'une organisation hiérarchique.

En regardant ces dimensions et sur la base de nos conclusions sur la classification de GDF Suez selon le modèle de Mintzberg, 'la culture hiérarchique' du modèle de Cameron et Quinn s'applique le plus à GDF Suez. GDF Suez est une entreprise très hiérarchique avec un grand nombre de procédures et de règles : toutes les décisions doivent être en lien avec la stratégie du siège social. Le nombre de réunions est également très élevé. De plus, GDF Suez a aussi des caractéristiques d'une 'culture de marché' : les résultats sont très importants à GDF Suez. Nous avons vu que la fixation des objectifs

par la direction est important. L'accent est plutôt mis sur la réalisation des résultats que sur l'aspect humain.

Conclusion sur le point 6.1.

La classification de l'entreprise selon Mintzberg nous montre que GDF Suez peut être considérée comme une entreprise hiérarchique. C'est-à-dire qu'il y a une répartition claire de pouvoir à GDF Suez France et à GDF Suez Pays-Bas. Correspondant à cette classification, le modèle de Cameron et Quinn fait conclure que 'la culture hiérarchique' s'applique le plus à GDF Suez. Comme l'accent est mis sur les résultats à GDF Suez, l'entreprise a également des caractéristiques d'une culture de marché selon le modèle de Cameron et Quinn. Dans le point 6.2., nous traiterons l'influence possible de ces classifications de GDF Suez sur la place des femmes et sur l'égalité homme-femme.

6.2. La culture organisationnelle et la place des femmes et l'égalité homme-femme

Par la classification selon la théorie de Mintzberg et par la classification selon le modèle de Cameron et Quinn, nous avons constaté que GDF Suez est une entreprise hiérarchique. La direction a le pouvoir à GDF Suez. De plus, l'organisation est plutôt axée sur les résultats que sur l'aspect humain.

GDF Suez a des caractéristiques d'une 'culture de marché' et d'une 'culture hiérarchique' selon la classification de Cameron et Quinn. Selon Cameron et Quinn ces deux types de culture organisationnelle sont décrits comme des cultures masculines, car les valeurs de ces cultures sont (plutôt) associées avec des valeurs masculines qu'avec des valeurs féminines. Les deux autres types de culture organisationnelle sont considérés comme des cultures féminines. La culture de GDF Suez est donc considérée comme une culture masculine selon cette classification. La littérature nous montre que les cultures organisationnelles avec des caractéristiques masculines ont un effet négatif sur la place des femmes dans une entreprise et sur la promotion des femmes aux postes supérieurs (Vianen et Fischer, 2002). Cela peut être l'une des explications pour le faible nombre de femmes employées et de femmes managers à GDF Suez France et Pays-Bas. À GDF Suez Pays-Bas, seulement 20% des employés sont des femmes et à GDF Suez France, les femmes représentent 31% des employés.

Ces chiffres nous font constater que l'entreprise est dominée par des hommes et, en conséquence, que le pouvoir est entre les mains des hommes à GDF Suez. Selon Vianen et Fischer (2002), cette domination des hommes limite les femmes à accéder aux postes supérieurs. Cela correspond aux nombres des managers femmes en France et aux Pays-Bas, qui sont également très limités (13% à GDF Suez Pays-Bas et 31% à GDF Suez France). McConnel-Ginet (2000) explique que le plafond de verre, « la barrière invisible qui semble empêcher, même certaines femmes exceptionnellement capables, d'atteindre le sommet », existe notamment dans les entreprises et les professions

dominées par des hommes. Elle explique que, comme les femmes représentent une minorité, il n'est pas accepté pour elles d'exercer un pouvoir visible dans le lieu de travail. Selon Maddock, la promotion des femmes est plus faible dans les organisations dominées par des hommes. Lorsque la majorité des membres d'une organisation ont le même sexe, un style dominant est créé par le groupe majoritaire. Ce style dominant est perçu comme plus positif par le groupe majoritaire (ici les hommes) que par le groupe minoritaire (les femmes) (Maddock, 1999). La composition des membres d'une organisation affecte donc la promotion des femmes.

Même s'il s'agit d'une même entreprise et même si nous avons classifié l'entreprise comme une entreprise à une culture hiérarchique, les cultures de GDF Suez France et Pays-Bas peuvent différer en raison de l'influence de la culture nationale. C'est pourquoi nous prenons en compte la distinction qu'établit d'Iribarne, entre la gestion d'entreprises en France et aux Pays-Bas. Comme nous l'avons noté précédemment, la culture professionnelle française peut être caractérisée selon lui par une logique de l'honneur. D'Iribarne estime que l'individu doit parfois renoncer aux privilèges et se dérober aux devoirs pour ménager son honneur en France. De plus, les rapports de hiérarchie sont importants et respectés en France (1989, p. 37). En conséquence, les pressions exercées par une autorité hiérarchique sont en général acceptées. La culture professionnelle néerlandaise est par contre dominée par une logique du consensus. D'Iribarne explique que le consensus est un processus par lequel les convictions de l'un et de l'autre tendent à s'ajuster et à converger (1989, p. 211). Il estime que parler, expliquer et négocier sont considérés comme les moyens les plus efficaces d'agir aux Pays-Bas. Il parle également de l'importance de l'affirmation de l'individu dans les entreprises néerlandaises. Il montre qu'aux Pays-Bas, il y a une grande résistance exercée face à l'autorité hiérarchique.

Cela peut avoir une influence sur les perceptions des femmes dans l'entreprise en France et aux Pays-Bas. Il est possible que, en conformité avec ces différences de gestion d'entreprises dans les deux pays, les Français(es) acceptent et apprécient plus facilement des obligations, actions et règlements collectifs au niveau de la direction, y compris en ce qui concerne l'égalité homme-femme. Les différences entre GDF Suez Pays-Bas et GDF Suez France peuvent également avoir d'autres conséquences sur les perceptions et les comportements des femmes.

Conclusion sur le point 6.2.

Dans ce point, nous avons constaté que, sur la base des deux différentes classifications, GDF Suez est considérée comme une entreprise plutôt masculine que féminine. La domination des valeurs masculines et la domination du pouvoir des hommes ont en général un effet négatif sur la promotion des femmes aux postes supérieurs. Cela peut donc expliquer dans une certaine mesure le faible

nombre de femmes managers à GDF Suez France et Pays-Bas. Pourtant, il existe des différences importantes en ce qui concerne le nombre de femmes employées et de femmes managers entre GDF Suez France et Pays-Bas. Il est donc possible que ces différences s'expliquent par des différences entre les cultures nationales présentées dans les chapitres précédentes de ce mémoire. Malgré la classification de GDF Suez comme une entreprise hiérarchique, les cultures de GDF Suez France et Pays-Bas peuvent différer en fonction de l'influence de la culture nationale. Nous avons vu que, selon la distinction de d'Iribarne, la gestion d'entreprises aux Pays-Bas se caractérise par une logique du consensus, tandis que la gestion d'entreprises en France se caractérise par une logique de l'honneur. Cette différence entre la France et les Pays-Bas peut avoir une influence sur les perceptions des femmes, par exemple sur leur acceptation des mesures collectives imposées dans l'entreprise.

6.3. La politique de l'égalité homme-femme à GDF Suez France et Pays-Bas

Les différences entre les politiques pour la promotion de l'égalité homme-femme à GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas peuvent également avoir un effet sur la place et les perceptions des femmes à GDF Suez. Pour cette raison, nous comparons la politique et les initiatives pour la promotion de l'égalité homme-femme de GDF Suez France et de GDF Suez Pays-Bas.

Nous avons déjà mentionné que, en général, les résultats sont standardisés au sein de GDF Suez. Les objectifs de l'égalité homme-femme sont également applicables pour toute l'entreprise. Un objectif pour le groupe est par exemple qu'en 2015, 30% des managers doivent être des femmes. Ce pourcentage est applicable pour GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas. Pourtant, contrairement à GDF Suez France, il n'existe pas encore une véritable politique pour l'égalité homme-femme à GDF Suez Pays-Bas. Sur le site de GDF Suez France (www.gdfsuez.com, consulté mai 2014) tous les objectifs en ce qui concerne l'égalité homme-femme, ainsi que la politique de l'égalité homme-femme, sont présentés. Sur le site de GDF Suez Pays-Bas (www.gdfsuez.nl, consulté mai 2014) rien n'est écrit sur l'égalité homme-femme. En regardant les initiatives existantes, on peut également constater des différences. A GDF Suez France, il existe un nombre d'initiatives pour la promotion de l'égalité homme-femme, comme un réseau pour les femmes (*Women in Networking*), le mentorat pour les femmes et une politique de parentalité extensive. A GDF Suez Pays-Bas, il n'existe pas encore d'initiatives pour la promotion de l'égalité homme-femme. De plus, en 2012 GDF Suez France a obtenu le label diversité. Nous avons présenté ce label dans le chapitre 3 comme « la reconnaissance officielle par l'État des pratiques efficaces d'entreprises dans la prévention de la discrimination, l'égalité des chances et la promotion de la diversité des sexes dans le contexte de la gestion des ressources humaines » (via www.fonction-publique.gouv.fr, consulté mai 2014). GDF Suez Pays-Bas a très récemment (mars 2014) signé la chartre *Talent naar de Top*. Comme nous l'avons expliqué dans le chapitre 3, cette chartre est un engagement des entreprises à viser des

objectifs concrets et mesurables en matière d'égalité hommes-femmes (www.talentnaardetop.nl, consulté mai 2014). De plus, l'entreprise est en train de préparer un plan d'action pour améliorer l'égalité homme-femme.

On pourrait donc dire que GDF Suez Pays-Bas est encore débutant et que GDF Suez France est de niveau avancé en ce qui concerne la promotion de l'égalité homme-femme. Il est possible que la politique de l'égalité homme-femme à GDF Suez France ait un effet positif sur la place des femmes et que cela explique dans une certaine mesure pourquoi GDF Suez France est plus proche d'obtenir l'égalité homme-femme que GDF Suez Pays-Bas. La différence dans la politique égalité homme-femme en GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas peut également avoir une influence sur les perceptions des femmes en ce qui concerne l'égalité homme-femme et sur leur place dans l'entreprise.

Les différences trouvées au sein de l'entreprise GDF Suez entre France et Pays-Bas correspondent aux différences trouvées dans les deux pays en général. Il paraît que, de même que pour l'État français, le sujet égalité homme-femme soit plus importante pour GDF Suez France que pour GDF Suez Pays-Bas. Le rôle de GDF Suez France est en ce moment plus grand que le rôle de GDF Suez Pays-Bas avec la promotion de l'égalité homme-femme. De plus, il est supposé que la politique de l'égalité homme-femme dans la société a une influence sur la politique homme-femme dans l'entreprise. Par exemple, par la législation française, GDF Suez France est dans l'obligation d'avoir 20% des femmes au niveau de la direction en 2014 et de produire un plan d'actions en faveur de l'égalité entre des femmes et des hommes. GDF Suez Pays-Bas n'est par contre pas obligé par l'État d'atteindre à un quota de genre. Le quota est seulement recommandé aux entreprises aux Pays-Bas, comme nous l'avons expliqué en plus de détail dans le chapitre 3.

Conclusion sur le point 6.3.

Ce point nous a montré que la politique forte de l'égalité homme-femme de GDF Suez France peut expliquer que GDF Suez France est plus proche d'obtenir l'égalité homme-femme que GDF Suez Pays-Bas. Cela peut également avoir une influence sur les perceptions des femmes vis-à-vis l'égalité homme-femme et sur la place des femmes dans l'entreprise. Cette différence entre GDF Suez Pays-Bas et France est en lien avec les différences trouvées entre les deux pays en général. Il semble que l'égalité homme-femme concerne plus les Français(es) que les Néerlandais(es), aussi au niveau organisationnel de GDF Suez.

6.4. Conclusion sur le chapitre 6

Cette brève analyse de l'organisation GDF Suez nous a permis de tirer des conclusions générales sur la culture organisationnelle. Nous pouvons constater que GDF Suez est une culture dominée par des hommes et par des valeurs plutôt masculines que féminines. Il est supposé que cette culture masculine a une influence négative sur la place des femmes et sur la promotion des femmes à GDF Suez. Cette culture masculine peut être l'une des explications pour le faible nombre de femmes employées et le faible nombre de femmes managers à GDF Suez.

Malgré la classification de GDF Suez comme une entreprise hiérarchique, les cultures de GDF Suez France et de GDF Suez Pays-Bas peuvent différer sous l'influence de leur culture nationale respective. Nous avons conclu dans le chapitre 2 qu'il existe des (grandes) différences entre GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas : GDF Suez France est plus proche d'obtenir l'égalité homme-femme au travail que GDF Suez Pays-Bas. Plusieurs autres facteurs peuvent expliquer ces différences, comme les cultures nationales, des facteurs individuels, des facteurs contextuels, des éléments de la culture organisationnelle qui ne sont pas visibles à première vue. De plus, ces différences peuvent s'expliquer dans une certaine mesure par les politiques de l'égalité homme-femme à GDF Suez France et Pays-Bas. Nous avons constaté que GDF Suez Pays-Bas est encore débutant en ce qui concerne la promotion de l'égalité homme-femme alors que GDF Suez France est à un niveau avancé. GDF Suez France a, en lien avec l'État français, une forte politique de l'égalité homme-femme. On pourrait déduire de cela qu'il semble que le sujet de l'égalité homme-femme concerne plus les Français(es) que les Néerlandais(es), aussi au niveau organisationnel. Afin d'obtenir une compréhension plus profonde de la culture organisationnelle, sur la place des femmes au sein de l'entreprise et sur leurs perceptions vis-à-vis de l'égalité, il est essentiel d'interviewer des femmes employées à GDF Suez. Avec l'analyse des implications et des perceptions des femmes, nous prendrons en compte l'influence possible de la culture organisationnelle, ainsi que l'existence des différences au sein de cette culture. Nous considérons également l'influence des *small cultures*.

Ce chapitre nous permet seulement de tirer des conclusions générales en ce qui concerne la culture de GDF Suez sur la base des 'aspects visibles'.

7. Implications et perceptions des femmes à GDF Suez France et Pays-Bas

Nous avons constaté que, selon les chiffres, la France et GDF Suez France s'approchent plus de l'égalité homme-femme au travail que les Pays-Bas et GDF Suez Pays-Bas. Nous avons également conclu qu'il semble que le sujet égalité homme-femme concerne plus les Français(es) que les Néerlandais(es). Dans ce chapitre, nous regarderons si l'on peut retrouver les différences trouvées dans les chapitres précédents dans les implications et les perceptions des femmes françaises et néerlandaises à GDF Suez par rapport à leur place dans le travail et par rapport à l'égalité homme-femme. Il est attendu que les implications et les perceptions des femmes françaises et néerlandaises peuvent également nous aider à trouver, à confirmer et à mieux comprendre des explications (culturelles) des différences entre les deux pays et entre GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas. Cela nous permet de tirer des conclusions comparatives entre la France et les Pays-Bas de manière plus complète et approfondie. De plus, ces interviews nous permettent de prendre en compte l'influence de l'individu et du contexte et d'examiner les implicites dans les discours des femmes.

Pour faire une comparaison, il est choisi de mener des interviews approfondies avec des femmes qui travaillent à GDF Suez France et Pays-Bas. Dans le point 7.1, la méthode de recherche sera présentée plus en détail. L'analyse des résultats des interviews de GDF Suez Pays-Bas et de GDF Suez France seront présentés dans les points 7.2. et 7.3. Nous essayerons d'expliquer les résultats des interviews en comparant les résultats avec les informations trouvées pour les deux pays et sur l'organisation GDF Suez dans les points précédents. Le point 7.4 donnera une conclusion comparative des résultats des interviews des deux pays.

7.1. Méthodologie

Nous avons choisi de mener des interviews approfondies avec des femmes néerlandaises et françaises. Il s'agit d'une méthode de recherche qualitative. Boeije explique que, l'objectif des chercheurs qualitatifs est de décrire les significations, les comportements et les perceptions des personnes et, si possible, les comprendre et les expliquer. Le chercheur vise à apprendre quelle est la perspective d'autres personnes sur leur environnement social, c'est-à-dire 'la perspective émique' (Boeije, 2005, p. 261). Pour comprendre cette perspective, le chercheur lui-même est utilisé comme instrument pour collecter des données. Notre but de découvrir les perceptions et l'engagement des femmes en ce qui concerne l'égalité homme-femme correspond donc à l'objectif de la recherche qualitative. Dans notre recherche, c'est aussi la chercheuse qui est utilisée comme instrument pour collecter des données.

Comme il n'y a qu'une seule unité de recherche qui est analysée, à savoir l'organisation de GDF Suez, on peut considérer cette recherche comme une étude de cas. Pourtant, l'analyse faite dans ce mémoire en ce qui concerne l'égalité homme-femme dans les deux pays nous permet de comparer les résultats des interviews avec les résultats de notre analyse et de mettre ces résultats dans un contexte plus large.

L'interview approfondie

Nous avons choisi de mener des interviews approfondies avec des femmes afin de découvrir les perspectives des femmes en ce qui concerne la place des femmes au travail et en ce qui concerne l'égalité homme-femme. Une interview peut être considérée comme une forme d'une conversation dans laquelle une personne - l'intervieweur – pose des questions sur les comportements, les croyances, les attitudes et les expériences concernant certains phénomènes sociaux, à une ou plusieurs personnes - les participants ou personnes interviewées - qui sont principalement réduites à donner des réponses à ces questions (Maso, 1987, dans : Boeije).

Boeije décrit que le contexte dans lequel une personne vit est souvent déterminant pour son comportement et ses perceptions et attitudes, et pour le sens qu'il donne aux choses (2005, p. 256). Selon Boeije, c'est pourquoi il vaut mieux étudier ces aspects par une interview ouverte et approfondie d'une durée plus longue que par une conversation sur la base des questions fixées ou sur la base d'un questionnaire (2005, p. 256). Pour cette étude, nous avons choisi de mener des interviews qualitatives semi-structurées. Il s'agit d'une méthode de collecte de données qualitatives dans laquelle les questions ne sont pas fixées (2005, p. 255). Nous avons utilisé une liste de thèmes, un 'topic list', comme outil pour des interviews : cette liste consiste en un aperçu des sujets et des questions qui sont pertinents pour la réponse aux questions de recherche (2005, p. 258). De cette manière, les sujets, l'ordre des questions et la formulation des questions ne sont pas complètement fixes. De plus, les questions sont ouvertes et l'interview peut être adaptée au cours de la conversation. Il était attendu que l'interview semi-structurée permettrait aux femmes d'exprimer leurs expériences avec leurs propres mots. Il faut noter que, comme la chercheuse n'est pas une native en langue française, la chercheuse était plus dépendante du 'topic list' pendant les interviews à GDF Suez France que pendant les interviews à GDF Suez Pays-Bas. On peut trouver les listes utilisées pour GDF Suez France et pour GDF Suez Pays-Bas dans l'annexe 2.

La collecte des données et l'échantillon

Comme cette recherche est faite dans le cadre d'un stage à l'entreprise GDF Suez, nous avons accès à une liste de toutes les femmes travaillant à GDF Suez. Par cette liste, nous avons sélectionné de manière sélective des femmes à approcher par mèl. La sélection a été faite sur la base de *purposive*

sampling. C'est-à-dire que la sélection a été basée sur la connaissance du groupe et de l'objectif de l'étude (Boeije, 2005, p. 269). Le but de *purposive sampling* était de sélectionner un groupe diversifié de femmes, avec des femmes qui travaillent dans différentes fonctions et à différents niveaux. Il n'y a pas d'autres critères que nous avons pris en compte avec la sélection des femmes. Ensuite, nous avons fait une autre sélection de femmes qui ont répondu de manière positive à notre mèl d'invitation sur la base de leur disponibilité. Les interviews ont toutes été planifiées par mèl.

Les interviews avec les femmes néerlandaises ont eu lieu au siège social de GDF Suez Pays-Bas à Zwolle en avril 2014. Les interviews avec les femmes de GDF Suez France ont eu lieu au siège social de GDF Suez à Paris au début juin 2014. Toutes les interviews sont menées en face-à-face. Les interviews ont toujours eu lieu dans les bureaux des femmes ou dans une salle privée pour garantir l'anonymat des interviews et pour encourager les femmes à parler franchement. La durée de chaque interview était entre 30 et 50 minutes. Il faut remarquer que nous avons également parlé des sujets qui sont plutôt d'intérêt pour l'entreprise GDF Suez et pour le stage effectué à GDF Suez que pour ce mémoire. Chacune des interviews a été enregistrée et transcrite. On peut trouver les transcriptions des interviews dans les annexes 3-16. Les interviews sont menées dans la langue maternelle des participants. C'est-à-dire que les interviews avec les femmes néerlandaises sont faites en néerlandais et que les interviews avec les femmes françaises sont faites en français.

Sept femmes néerlandaises et sept femmes françaises ont été interviewées. Les données principales des femmes qui ont participé à la recherche sont présentés ci-dessous. En raison du fait que l'anonymat était garanti pour la participation à l'étude, les noms et les titres des fonctions des répondantes ne sont pas affichés. Le nombre d'enfants des femmes est présenté dans l'aperçu, puisque nous avons discuté l'équilibre vie privée et vie professionnelle et son influence sur la place des femmes au travail. Le nombre d'enfants des femmes n'était pas un critère de sélection.

Répondant	Branche de GDF Suez	Nombre d'enfants	Temps de travail (officiel)
NL - 1	Pays-Bas	3	24
NL - 2	Pays-Bas	2	40 (plein temps)
NL - 3	Pays-Bas	1	32
NL - 4	Pays-Bas	2	Plein temps sur le papier. Dans la pratique 36 heures (4 jours de 9 heures)
NL - 5	Pays-Bas	1	28 (4 heures de congé parental)

			par semaine)
NL - 6	Pays-Bas	2	36 (4 jours de 9 heures)
NL - 7	Pays-Bas	3	28 (4 heures de congé parental par semaine)
FR - 1	Siège social France	3	32
FR - 2	Siège social France	4	32
FR - 3	Siège social France	1	35 (plein temps)
FR - 4	Siège social France	2	35 (plein temps)
FR - 5	Siège social France	2	35 (plein temps)
FR - 6	Siège social France	4	32
FR - 7	Siège social France	2	35 (plein temps)

Tableau 7 – Données principales de l'échantillon

La présentation des données principales montre que trois des sept femmes interviewées à GDF Suez France travaillent à temps partiel (32 heures), c'est-à-dire 43%. Comme on l'a vu dans le chapitre 2, seulement 16% des femmes sont à temps partiel à GDF Suez France. Cela fait que cet échantillon n'est pas représentatif statistiquement en ce qui concerne le temps de travail. Le temps de travail des femmes n'était pas un critère de sélection et on pourrait expliquer ces chiffres donc par le hasard de la disponibilité des femmes. Deux femmes interviewées de GDF Suez Pays-Bas sur sept travaillent à plein temps (29%). A GDF Suez Pays en total, 38% des femmes travaillent à plein temps.

L'échantillon de GDF Suez Pays-Bas est donc plus représentatif que l'échantillon de GDF Suez France en ce qui concerne le temps de travail. Pour les femmes interviewées qui ont répondues de travailler à plein temps, nous avons appliqué le temps de travail théorique et légal pour un temps plein, c'est-à-dire 35 heures par semaine en France et 40 heures par semaine aux Pays-Bas. Pourtant, il devient clair au cours des interviews que le travail à plein temps n'implique pas moins d'heures de travail en France qu'aux Pays-Bas. Les femmes qui travaillent à temps partiel ont toutes spécifié leurs heures de travail. Ces heures sont présentées dans le tableau 7.

La fiabilité et la validité

La fiabilité d'une recherche consiste à « établir et vérifier que les différentes étapes d'une recherche peuvent être répétées avec le même résultat par des chercheurs différents et/ou à des moments différents » (Boeije, 2005, p. 144, traduction LvdH). Le chercheur joue donc un rôle important dans la fiabilité de la recherche. Boeije explique qu'il est important de se demander qui est le chercheur en raison de l'importance du rôle du chercheur dans la réalisation d'une étude qualitative (2005, p.

285). Pour cette raison, nous traiterons quelques caractéristiques de la chercheuse qui peuvent avoir une influence sur la fiabilité des résultats de la recherche.

Pour montrer qu'il est important que le chercheur n'ait pas plus de pouvoir que le répondant, Reinharz (1992) décrit plusieurs situations des interviews des sciences sociales dans lesquelles le chercheur a minimisé le statut professionnel afin de réduire la distance avec le répondant. Dans cette étude, la chercheuse était une stagiaire à l'entreprise GDF Suez ce qui fait qu'elle avait moins de pouvoir que les répondants, qui sont toutes des employées de l'entreprise. De plus, Reinharz suggère qu'il est préférable pour une femme d'être interrogée par une autre femme. De cette manière, elle peut mieux s'exprimer et elle est mieux comprise (1993, p. 23). Il est donc attendu que le fait que la chercheuse est une femme a également une influence positive sur la fiabilité des résultats.

Nous prenons aussi la nationalité de chercheuse en compte. Comme la chercheuse a la nationalité néerlandaise, on pourrait dire que le degré de proximité était plus grand entre la chercheuse et les femmes néerlandaises qu'entre la chercheuse et les femmes françaises. De plus, il est possible que le fait que le français est la troisième langue de la chercheuse crée une certaine distance entre la chercheuse et les répondantes françaises, ce qui peut avoir eu une influence sur les résultats. De plus, la chercheuse avait une connaissance préalable concernant le sujet et la situation de l'égalité homme-femme dans les deux pays. Il est possible que cela ait eu son influence sur les questions et les conversations. Pourtant, nous avons tenté de limiter le rôle de cette connaissance préalable et de ne pas diriger les femmes dans une certaine direction en posant des questions ouvertes. De cette manière, nous avons tenté d'agrandir l'authenticité de la représentation de l'objet de l'étude, à savoir la validité interne (Boeije, 2005, p. 144).

Au niveau de la langue, il faut prendre en considération la problématique liée intrinsèquement à l'usage de deux langues culturellement déterminées. Le sens ou les connotations de certains concepts et mots utilisés peuvent en effet être différent dans les deux langues. Par exemple, le terme 'culture masculine' peut avoir un sens plus ou moins différent en français et en néerlandais. Les connotations qu'il sous-entend peuvent implicitement influencer la compréhension.

Le fait que le nombre d'interviews est limité réduit la validité externe, c'est-à-dire la généralisation des résultats pour l'entreprise GDF Suez (2005, p. 155). Pourtant, comme nous avons constaté qu'on peut trouver des tendances dans les réponses des deux groupes, il semble que les résultats des interviews sont dans une grande mesure représentatifs de toutes les femmes qui travaillent à GDF Suez Pays-Bas et GDF Suez France. Il est possible que le fait qu'il s'agit d'une étude de cas rend plus difficile de tirer des conclusions générales en ce qui concerne les perceptions des femmes françaises et néerlandaises. La culture organisationnelle peut en effet avoir une influence sur les perceptions de

ces femmes. Pourtant, comme nous l'avons mentionné dans le chapitre 1, le fait qu'il s'agit d'une étude de cas, d'une seule entreprise, peut nous aider à faire une comparaison entre les deux pays de manière détaillée et à mieux comprendre l'ensemble, à savoir les cultures nationales. De plus, comme nous le verrons, les perceptions et l'engagement des femmes en ce qui concerne l'égalité homme-femme sont dans une grande mesure en concordance avec les conclusions précédentes de ce mémoire.

L'analyse des données

Chacune des interviews a été enregistrée et transcrite. Les transcriptions ont servi de base pour l'analyse et nous ont permis de recontextualiser les interviews si nécessaire. Boeije décrit l'analyse comme le traitement des données aux résultats et conclusions (2005, p. 276). Nous avons commencé notre analyse en faisant une séparation entre les interviews des femmes françaises et néerlandaises. Nous avons ensuite cherché des thèmes dans les interviews. Puis nous avons analysé les tendances dans les perceptions et dans les implications des femmes pour chaque thème. Nous avons utilisé des citations directes des femmes pour illustrer leurs perceptions et leur engagement en ce qui concerne l'égalité homme-femme et pour montrer les tendances les plus importantes. Selon Ely (1995), les citations directes peuvent être utilisées pour accentuer, surligner ou pour illustrer des tendances particulières. De plus, ces citations permettent d'obtenir une image des modèles culturels de comportement de ces femmes. Ces transcriptions nous ont permis aussi d'étudier le vocabulaire utilisé par les femmes interviewées. Dans une prochaine étape, nous avons analysé les résultats afin de comparer les perceptions et le comportement des femmes avec les informations trouvées dans ce mémoire. Avec cette analyse, nous avons également examiné dans quelle mesure les résultats indiquent ou confirment les explications culturelles des différences entre les deux pays et entre GDF Suez France et Pays-Bas.

7.2. Analyse des résultats des interviews à GDF Suez Pays-Bas

Dans cette partie, les résultats et les tendances les plus importants et pertinents des interviews avec des femmes qui travaillent à GDF Suez Pays-Bas sont présentés. Nous comparerons les perceptions et les implications des femmes avec les informations trouvées dans ce mémoire. De plus, nous analyserons dans quelle mesure les résultats indiquent ou confirment des explications culturelles des différences entre les deux pays et entre GDF Suez France et Pays-Bas.

La conciliation de la vie privée et professionnelle

Nous avons vu dans la méthodologie que deux des femmes interviewées travaillent à plein temps. On peut constater un rapport entre le niveau de la fonction et les heures de travail des femmes interviewées : les femmes qui travaillent dans une fonction de niveau plus élevé travaillent plus

d'heures que les femmes qui travaillent dans une fonction de niveau moins élevé. Nous avons également vu que toutes les femmes interrogées ont des enfants. Quatre femmes sur sept ont réduit leurs heures de travail à la naissance de leur(s) enfant(s). Seulement un partenaire des sept femmes a réduit ses heures de travail (de 5 à 4 jours) à la naissance de son premier enfant. Il travaille moins d'heures que son épouse, qui travaille 4 jours de 9 heures. Les autres partenaires n'ont pas réduits leurs heures de travail à la naissance de leur(s) enfant(s). Ces données principales sont en lien avec les résultats trouvés dans le chapitre 2. Nous avons vu que les Pays-Bas a le plus grand nombre de femmes qui travaillent à temps partiel avec 76,5% et qu'il existe un écart important entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le travail à temps. Au sein de GDF Suez Pays-Bas, 62% des femmes travaillent à temps partiel et 4% des hommes.

Les soins aux enfants et améliorer l'équilibre entre vie privée et professionnelle sont mentionnés par les femmes interrogées comme raisons principales pour travailler à temps partiel. « *Je voulais vraiment prendre soins de mes enfants moi-même, c'était mon propre choix* » (Interview NL :1). Trois femmes attestent qu'il est aussi plus logique de travailler à temps partiel en raison d'une différence de revenus et des possibilités de travail à temps partiel : deux femmes interrogées ont des partenaires qui sont entrepreneurs qui ne peuvent pas facilement réduire leurs heures de travail. En général, à la question pourquoi elles pensent qu'un si grand nombre de femmes travaille à temps partiel aux Pays-Bas, seulement trois des femmes interrogées mentionnent des raisons pratiques telles que les possibilités de garde d'enfants et la différence en revenus entre les hommes et les femmes. Toutes les femmes remarquent que la majorité des femmes aux Pays-Bas aiment travailler à temps partiel et qu'elles ne veulent pas travailler à plein temps : « *Je pense que les femmes ne veulent pas sacrifier leur vie privée pour leur carrière* » (Interview NL :5). Le choix du mot 'sacrifier' montre que, pour cette femme, faire un carrière signifie une limitation dans la vie privée . Faire carrière a donc un effet négatif sur la vie privée des femmes selon cette femme. Cet effet négatif du travail à temps plein pourrait expliquer pourquoi le travail à plein temps n'est pas accepté pour les femmes néerlandaises.

Exemples d'autres opinions sur ce sujet sont : « *L'équilibre travail-vie privée est plus important que la carrière des femmes ici* » (Interview NL :1) et « *Je pense que les femmes néerlandaises veulent vraiment avoir la liberté de choix, c'est-à-dire que chacun peut choisir de travailler à temps partiel ou non* » (Interview NL : 4). Il est intéressant qu'on utilise le terme 'liberté de choix' dans cette citation. Ce point de vue correspond à la vision de Kloek (2009) que les femmes néerlandaises choisissent de travailler à temps partiel, car elles ne veulent pas abandonner leur liberté. Cette liberté de l'individu correspond aussi à la constatation de d'Iribarne (1989) selon laquelle il existe une forte affirmation de l'individu aux Pays-Bas. Certaines femmes interrogées mentionnent également le manque

d'ambition des mères aux Pays-Bas : « *Ici, chez la plupart des femmes, leur ambition disparaît complètement à la naissance de leur enfant, pour les hommes cela est différent* » (Interview NL :7). Ici on souligne que le fait d'être mère a une influence sur la carrière des femmes, tandis que le fait d'être père n'a pas nécessairement une influence sur la carrière des hommes. Toutes ces réactions sont en lien avec les résultats des études de Booth & van Ours (2012), la vision de Kloek (2009) et de Bruin (2009), présentés dans le chapitre 4. L'étude de Booth et Van Ours (2012) sur le travail à temps partiel a conclu que les femmes travaillent à temps partiel aux Pays-Bas parce que c'est ce qu'elles préfèrent tout simplement.

En lien avec cette conclusion de Booth et Van Ours, toutes les femmes interrogées sont satisfaites du nombre d'heures de travail et elles n'éprouvent pas le besoin de travailler plus d'heures. Pourtant, la plupart des femmes interrogées considèrent encore comme difficile de concilier le travail et la vie privée : « *Parfois, je me sens encore coupable vis-à-vis de mes enfants, et vice versa, je me sens parfois coupable vis-à-vis de mon travail quand je ne suis pas là* » (Interview NL :4). Ce sentiment de culpabilité face aux enfants et au travail confirme le résultat de la recherche de Ruitenberg (2014), qui a conclu que par l'existence d'une pression sociale aux Pays-Bas, les mères se sentent obligées de travailler à temps partiel pour combiner le travail avec les enfants. De plus, cela correspond à la vision de Kloek qui explique que l'image idéale de la bonne mère qui s'est formée dans l'histoire est encore actuelle aux Pays-Bas : la mère est (principalement) responsable de l'enfant.

Toutes les femmes interrogées sont en désaccord que les femmes sont en général plus restreintes que les hommes en raison de leurs charges familiales. Cinq femmes sur sept affirment à nouveau que c'est le choix des femmes : « *C'est le propre choix des femmes de se limiter ou non* » (Interview NL :5) « *J'ai le sentiment que les femmes aux Pays-Bas ne veulent pas travailler à temps plein, elles veulent travailler à temps partiel elles-mêmes* » (Interview NL :5). Certaines des femmes interrogées ont une autre opinion : elles affirment que c'est dans la nature des femmes de vouloir prendre soin de leurs familles. Cette opinion indique à nouveau l'existence d'une image idéale de la bonne mère. Comme nous l'avons vu dans le chapitre 1, ce point de vue peut être considéré comme une vue essentialiste du genre : on tente d'établir et d'affirmer une base génétique pour nos comportements (Jule, 2010, p. 7).

Comme la plupart des femmes interrogées occupent des postes au 'niveau élevé', cinq sur sept femmes interrogées travaillent quatre jours par semaine ou plus. Ces cinq femmes ont toutes reçu des réactions négatives, ou au moins des réactions de surprise, sur le fait qu'elles travaillent quatre jours par semaine ou plus. « *Les gens, et en particulier les femmes, sont très critiques à l'égard des autres femmes en ce qui concerne ce sujet* » (Interview NL :3). Les femmes ont reçu des remarques

critiques telles que : « *Oh là là, vous travaillez quatre jours avec un enfant ? Mais vous allez travailler moins quand vous aurez votre deuxième enfant, n'est-ce pas ?* » et « *Donc vous laissez votre enfant élever par quelqu'un d'autre ? Je ne ferais jamais cela* » (Interview NL : 3). L'une des femmes interrogées a même reçu des réactions incompréhensibles de sa propre famille, parce qu'elle n'avait pas réduit ses heures de travail à la naissance de son enfant. Une des femmes interrogées parle des réactions de son environnement social sur le fait que son mari a réduit ses heures de travail: « *Même dans mon environnement social, nous sommes tous bien éduqués, il est encore perçu comme étrange, aussi à son lieu de travail, que mon mari a réduit ses heures de travail à la naissance de notre enfant. Moi je reçois des réactions comme : 'waouh, vous travaillez quatre jours, ça c'est beaucoup !' tandis qu'il reçoit des réactions comme : 'waouh, vous travaillez quatre jours, ça c'est étrange, pourquoi ?'* » (Interview NL :6). La femme interrogée qui travaille 3 jours par semaine comme assistante de gestion est aussi critique à l'égard des femmes qui travaillent à plein temps : « *Je pense que c'est mauvais et triste pour les enfants quand ils vont à la garderie d'enfants après l'école cinq jours par semaine, comment peut-on faire cela en tant que maman ?* » (Interview NL :1) .

Ces réactions confirment la conclusion de la recherche faite par Ruitenberg en 2014, qui a conclut qu'il n'est pas accepté dans la société néerlandaise pour les mères de travailler à plein temps et d'utiliser les services de garde cinq jours par semaine. L'existence d'une pression sociale pour les mères de travailler à temps partiel aux Pays-Bas est aussi confirmée. Ces réactions confirment également notre conclusion du chapitre 4 qu'il est perçu comme la norme aux Pays-Bas que les femmes néerlandaises travaillent à temps partiel à la maternité.

Aussi au sein de GDF Suez, le travail à temps partiel des hommes n'est pas encore accepté selon les femmes interrogées: « *Les gens ici pensent que c'est très étrange quand un homme travaille à temps partiel. Oui, ils sont de véritables exceptions maintenant* » (Interview NL :2). Comme c'est encore 'étrange' quand un homme travaille à temps partiel, il semble donc que le travail à plein temps est la norme pour les hommes à GDF Suez. Cela correspond aux chiffres présentés dans le chapitre 2 de GDF Suez, qui montrent que seulement 4% des hommes à GDF Suez Pays-Bas travaille à temps partiel, contre 62% des femmes. Cela confirme notre conclusion de chapitre 4 qu'il semble qu'il existe encore une image traditionnelle en ce qui concerne la place des femmes dans la famille et la place des hommes au travail. Une femme mentionne la différence entre les perceptions pour différentes régions aux Pays-Bas : « *Ici à Zwolle, je pense que les gens sont beaucoup plus conservateurs et traditionnels que les gens dans les grandes villes aux Pays-Bas* » (Interview NL :4). Selon cette femme, une *small culture* comme la région, a donc une influence sur les perceptions des personnes en ce qui concerne la place des femmes.

La place des femmes à GDF Suez

Par toutes les femmes interrogées, GDF Suez Pays-Bas est considérée comme une organisation avec une 'culture masculine'. Les femmes considèrent l'organisation comme masculine, car l'organisation est hiérarchique avec une direction des hommes qui sont focalisés sur le statut. De plus, plusieurs femmes nomment que GDF Suez Pays-Bas est une organisation conservatrice, aussi concernant la place des femmes dans l'entreprise : « *Au cours des deux premières années, je travaillais à l'étage de la direction. La plupart des hommes supposaient que je pouvais planifier tous les rendez-vous du directeur, parce qu'ils pensaient que j'étais une secrétaire de direction* » (Interview NL :4).

La majorité des femmes ne considèrent pas l'organisation comme étant 'favorable aux femmes' non plus. Une femme interrogée parle des remarques négatives liés au genre: « *Les hommes font souvent des remarques stéréotypes ici, le plus souvent ces remarques sont des blagues, mais avec ces remarques on classifie les femmes d'une certaine manière* » (Interview NL :2). Dans cette citation, le mot 'classifier' est utilisé. Cette citation confirme la perception de Holliday et al. (2010) que les gens sont placés dans des catégories et généralisés sur la base de sexe. Dans ce cas, les femmes sont classifiées dans une certaine catégorie par des remarques. Une autre femme a aussi des expériences négatives liées à sa grossesse: « *J'ai exposé mon ambition avec l'un des directeurs quand j'étais enceinte, sa réaction était que c'était très inconsidéré de ma part d'exposer mon ambition au moment où j'étais enceinte* » (Interview NL :6). Quatre femmes n'ont pas d'expériences négatives liées au genre elles-mêmes: « *Mon manager est centré sur la personne et non pas sur la différence entre les hommes et les femmes* » (Interview NL : 7). La plupart des femmes interviewées mentionnent que le comportement des hommes varie fortement par division et par manager. Cela confirme l'importance de l'influence de *small cultures* et de l'individu : il existe des différences importantes au sein d'une même culture (organisationnelle). Les perceptions et le comportement en ce qui concerne la place des femmes sont donc dépendants de la personne ou du recruteur.

La plupart des femmes pensent que les hommes et les femmes ont en principe des possibilités égales à GDF Suez Pays-Bas, mais que les femmes se limitent très souvent elles-mêmes à se développer au sein de l'organisation. « *Les femmes approchent leur carrière d'une manière différente des hommes* » (Interview NL :4) et « *Elles choisissent très souvent l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle* » (Interview NL :2). Pourtant, certaines femmes interviewées mettent en doute le faible nombre de femmes en positions de management à GDF Suez: « *Il y a très peu de femmes aux postes supérieurs, et beaucoup de femmes dans ces postes ont quitté... donc oui je pense que c'est très frappant. Je pense que cela est aussi en relation avec le style de leadership ici, je pense que ce style n'est pas très souvent un bon match avec les femmes* » (Interview NL :3). Ces citations montrent qu'on fait une distinction entre les hommes et les femmes : les femmes font d'autres choix que les hommes. De

plus, la dernière citation indique qu'un style de leadership hiérarchique est associé avec les caractéristiques masculines. Nous avons vu que ce sont la culture et l'environnement social qui décident ce que signifie être femme ou homme et quelles caractéristiques appartient à être femme ou homme (Burke & Stets, 2000). Il semble donc que dans l'entreprise GDF Suez, et peut-être aussi dans la société néerlandaise, 'hiérarchie' est plutôt associée comme une caractéristique masculine.

Six femmes sur sept pensent que les femmes doivent se battre davantage que les hommes pour leur place à GDF Suez : « *Aux niveaux plus élevés, on devient moins favorable aux femmes. Il n'y a que des hommes avec des egos dans la direction. Il faut se battre pour sa place, et en tant que femme on doit se battre encore plus fort pour obtenir une sorte de reconnaissance* » (Interview NL :5). En outre, la plupart des femmes estiment qu'une distinction est faite entre les hommes et les femmes au sein de GDF Suez « *En tant que femme, vous êtes différente et une exception, ce qui met les femmes derrière les hommes. Je crois que, inconsciemment, les hommes choisissent toujours plutôt un autre homme qu'une femme* ». Ces citations montrent que les femmes sont considérées comme différentes des hommes. On parle d'une 'exception' et d'être 'différent'. Cela est en accord avec la vision de Holliday et al. que les hommes constituent encore le groupe dominant avec le pouvoir dans la société, et donc aussi souvent dans une entreprise (2010, p. 52). « *Je pense que les femmes sont considérées comme plus faibles que les hommes, nous ne recevons pas de reconnaissance ici. Au niveau de la direction, je pense qu'on considère les femmes comme difficiles parce qu'elles sont différentes* ». On peut déduire de cette citation qu'il semble que les femmes ne sont pas acceptées au niveau le plus élevé dans cette organisation. Cette perception est en lien avec la perspective de McConnel-Ginet (2000), qui explique que, comme les femmes représentent une minorité, il n'est pas accepté pour elles d'exercer un pouvoir visible dans le lieu de travail.

De plus, quatre femmes sur sept affirment que les hommes ont tout le pouvoir à GDF Suez : « *En ce moment ce sont les hommes qui ont le pouvoir dans l'organisation, et non les femmes, et cette situation est perçue comme normale à GDF Suez je pense* ». Ce pouvoir peut avoir une influence négative sur les femmes dans l'organisation : « *Je connais certaines histoires des femmes qui devaient venir à la direction, et puis, ils ont essayé de trouver leurs faiblesses et puis de toucher à leurs faiblesses et leurs émotions féminines* ». Ici, on fait une distinction entre les émotions des femmes et les émotions des hommes, et les faiblesses des femmes et des hommes. Cela confirme l'idée du déterminisme biologique présenté dans le chapitre 1, l'idée que toutes les formes de comportement sont déterminées par notre composition génétique (Jule, 2010, p. 5).

Les perceptions négatives concernant l'égalité homme-femme se concentrent sur le niveau de la direction aux GDF Suez Pays-Bas. Cela correspond à notre conclusion dans le chapitre 6 que la

domination des valeurs masculines et la domination des hommes dans une entreprise ont une influence négative sur la place des femmes à GDF Suez et sur leur représentation aux postes supérieurs. Il semble que le pouvoir visible des hommes a une influence négative sur la place des femmes et sur leurs perceptions. La faible place des femmes à GDF Suez Pays-Bas (20% femmes et 13% des femmes managers) peut donc avoir une influence négative sur les perceptions et sur la place des femmes à l'entreprise. Malgré ces perceptions négatives, les femmes interviewées ne pensent pas qu'il existe 'une vraie discrimination' liée au genre dans l'entreprise. De plus, nous avons vu que, selon les femmes interviewées, on ne peut attribuer la faible place des femmes seulement à la domination des hommes dans l'entreprise. Les femmes elles-mêmes jouent également un rôle important, car elles choisissent très souvent pour un emploi à temps partiel. De plus, il semble que, la place des femmes dans la société, le contexte culturel, renforce la faible place des femmes à l'entreprise.

Le sujet égalité homme-femme au niveau organisationnel

Six femmes sur sept estiment que le sujet égalité homme-femme n'est pas du tout important pour la direction, ni pour les employés de GDF Suez Pays-Bas. Cela pourrait être expliqué par le fait que GDF Suez Pays-Bas est encore débutant en ce qui concerne la promotion de l'égalité homme-femme. Cela correspond également avec notre conclusion qu'il semble que le sujet égalité homme-femme n'est pas très important au niveau organisationnel de GDF Suez Pays-Bas. Les deux femmes aux postes supérieurs sont positives sur la signature de la chartre Talent naar de Top et sur l'annonce par GDF Suez Pays-Bas d'introduire une politique pour l'égalité homme-femme. Les autres femmes interrogées pensent que ces actions sont inutiles, qu'elles n'existent que pour atteindre les objectifs fixés par le groupe, et qu'elles ne conduiront pas à des résultats souhaités. « *L'accent est désormais uniquement mis sur la réalisation de certains objectifs et de faire cela parce que nous devons le faire parce que les directeurs à Paris le disent, la raison pour laquelle il est important n'est pas incluse. Personne ne sait qui veut cela et pourquoi* » (Interview NL :3). Ici on parle non seulement du pouvoir de GDF Suez Pays-Bas, mais également du pouvoir du groupe de GDF Suez. En outre, elles ont l'impression que le sujet n'est pas pris au sérieux dans l'organisation « *Le sujet est abordé plus d'une manière sarcastique que d'une manière sérieuse* » (Interview NL :6). Quelques femmes mentionnent que cela est renforcé par la direction qui consiste « *des hommes sexistes qui ne croient pas vraiment à ces actions* » (Interview NL :5). Il devient donc clair que l'existence du pouvoir des hommes au niveau de la direction limite pour ces femmes de créer une politique égalité homme-femme avec succès. Six femmes sur sept ne sont pas positives sur les quotas non plus : « *Les quotas peuvent mener aux situations où les femmes sentent qu'elles ont été choisies uniquement parce qu'elles sont*

des femmes » (Interview NL :7). On peut déduire de cette citation que les femmes ne veulent pas être considérées comme des exceptions.

Malgré un manque de besoin d'actions en faveur de l'égalité homme-femme, la plupart des femmes ont une réponse étendue quand nous leur ont demandé quelles actions elles préfèrent et quelles actions pourraient aider pour améliorer l'égalité homme-femme. Peut-être cette résistance aux actions imposées par le groupe s'explique-t-elle par l'existence d'une résistance aux pressions exercée par l'autorité hiérarchique aux Pays-Bas, dont parle d'Iribarne. Six femmes sur sept affirment que, pour atteindre la diversité homme-femme, les femmes doivent être approchées et stimulées de manière plus active par l'organisation. *«Les femmes sont plus modestes que les hommes, je pense. Les organisations doivent comprendre que si on veut stimuler une femme, on doit faire cela d'une manière différente que chez des hommes, je pense que les femmes éprouvent le besoin d'être poussées un peu plus que les hommes* » (Interview NL :4). On peut déduire de cette citation que la modestie est considérée comme une caractéristique féminine par cette femme. On fait à nouveau une distinction entre les hommes et les femmes et, à nouveau, on tente d'établir et d'affirmer une basé génétique pour nos comportements (Jule, 2010, p. 7). Nous avons vu dans le chapitre 1 que cette association est probablement déterminée par l'influence de l'environnement social : Maalouf (2001) explique que c'est l'environnement social, le contexte, qui détermine le sens d'être femme ou homme.

Pour stimuler les femmes à GDF Suez Pays-Bas, la flexibilité de travail est mentionnée plusieurs fois : *« Je pense que les femmes ne veulent pas abandonner le travail à temps partiel donc quand on veut attirer plus de femmes aux postes supérieurs il est important d'offrir plus de flexibilité de travail* ». (Interview NL :5). Quatre des femmes interrogées suggèrent un entretien avec leur manager ou un manager de ressources humaines pour parler des ambitions et des attentes pour donner une certaine plateforme aux femmes *« Maintenant, nous devons prendre soin de tout nous-mêmes et il est prévu que les femmes prennent la parole elles-mêmes* » (Interview NL :7). Ce besoin des femmes d'avoir un rendez-vous pour parler de leurs ambitions, pourrait indiquer un besoin d'un autre type d'organisation. Les interviews ont montré que, en ce moment, GDF Suez est une entreprise avec une culture masculine et hiérarchique (la culture hiérarchique selon la distinction de Cameron et Quinn présenté dans le chapitre 6). Il semble que les femmes préfèrent une organisation avec une culture de clan (Cameron et Quinn, 1999). Il s'agit d'une organisation axée sur l'aspect humain qui met l'accent sur la flexibilité.

Le sujet égalité homme-femme au niveau public et au niveau individuel

Pour la plupart des femmes interrogées elles-mêmes, malgré les perceptions négatives à l'égard des hommes au sein de l'entreprise et l'opinion que les hommes ont le pouvoir à GDF Suez, le sujet n'est pas considéré comme important ou comme un problème non plus. « *Moi, et je pense que toutes les autres femmes ne considèrent pas ce sujet comme un problème ou quelque chose que nous devons changer* » (Interview NL :5) et « *Pour moi le sujet n'est pas important, parce que je suis satisfaite de ma situation, je ne veux pas travailler à plein temps. Pour moi ma carrière n'est pas le plus important* » (Interview NL :7). Ici aussi, le choix des femmes est souligné : « *Je pense que c'est pour une grande partie le choix des femmes de choisir de carrière ou de travailler à temps partiel et on ne peut pas changer cela* » (Interview NL :5). Ces citations montrent qu'il semble que la situation en ce qui concerne la place des femmes et des hommes est acceptée aux Pays-Bas. Il semble qu'on est satisfait de la situation actuelle, avec la femme qui travaille à temps partiel et l'homme qui travaille à plein temps. En lien avec ces perceptions, les femmes interrogées n'ont pas agi pour réaliser ou pour améliorer l'égalité homme-femme. Elles ne considèrent pas nécessaire d'entreprendre des actions et elles ne ressentent pas le besoin d'agir. L'affirmation de Drayer qu'il existe peu de besoin à obtenir l'égalité homme-femme aux Pays-Bas et notre conclusion qu'il semble que les femmes Néerlandaises ne sont pas très combatives pour obtenir l'égalité homme-femme sont à nouveau confirmées ici.

La femme interrogée qui travaille à plein temps dans un poste supérieur a une autre opinion. Elle considère la situation actuelle comme un problème et comme quelque chose qu'il faut changer. « *Je pense que la mentalité des femmes selon laquelle tout le monde peut faire ses propres choix, c'est dommage pour les femmes qui veulent avoir une carrière. Maintenant il n'y a presque pas de femmes aux postes supérieurs et on doit se battre très dur pour obtenir une place entre tous les hommes* » (Interview NL :2). Les deux femmes qui travaillent aux postes supérieurs sont également assez positives sur des actions (annoncées) pour améliorer l'égalité homme-femme. Il semble donc que le niveau de fonction, ce qui pourrait être considérée comme une *small culture*, a une influence sur les perceptions et les implications des femmes. Cela confirme notre supposition que les *small cultures* ont aussi une influence importante sur les perceptions et le comportement des personnes.

Toutes les femmes interrogées attestent que l'égalité homme-femme n'est pas du tout un sujet important aux Pays-Bas. « *L'égalité homme-femme n'est pas un sujet d'opinion publique* » (Interview NL :2). Cela est en lien avec notre conclusion de chapitre 3 que l'importance accordée au sujet égalité homme-femme au niveau public est très faible aux Pays-Bas, notamment en comparaison avec la France. Toutes les femmes donnent comme raison pour expliquer cela qu'on est satisfait de la situation actuelle. « *Je pense que le sujet n'est pas perçu comme un problème aux Pays-Bas et que le sujet n'est pas important pour la plupart des femmes* » (Interview NL :6) et « *Il n'y a pas une nécessité*

aux Pays-Bas de parler de ce sujet » (Interview NL :7) La plupart des femmes expliquent cette satisfaction par la liberté de choix et les possibilités de travail à temps partiel : « Tout est possible aux Pays-Bas, donc il n’y a pas la nécessité de lutter pour l’égalité » et « Je pense que la plupart des femmes ne veulent pas travailler à plein temps ou occuper un poste au niveau supérieur, donc je pense qu’il n’existe pas un besoin de changer quelque chose » et « Je pense que nous sommes satisfaits de l’équilibre que nous avons trouvé entre vie privée et vie professionnelle » (Interview NL :4). Il semble donc que la liberté et l’affirmation de l’individu sont importantes aux Pays-Bas. Ces raisons pour expliquer pourquoi l’égalité homme-femme n’est pas un thème très important dans la société néerlandaise sont en lien avec l’affirmation de Drayer (2009): « Pour les femmes néerlandaises, l’émancipation signifie partout la liberté de choix et comme la liberté de choix est déjà atteinte, il existe peu de besoin d’obtenir l’égalité homme-femme aux Pays-Bas ».

7.3. Analyse des résultats des interviews à GDF Suez France

Dans cette partie, nous présenterons aussi les résultats et les tendances les plus importants et pertinents des interviews avec des femmes qui travaillent à GDF Suez France. Nous comparerons les perceptions et le comportement des femmes avec les informations trouvées dans ce mémoire et nous analyserons dans quelle mesure les résultats indiquent ou confirment des explications culturelles des différences entre les deux pays et entre GDF Suez France et Pays-Bas.

La conciliation de la vie privée et professionnelle

Comme nous l’avons déjà mentionné dans le point 7.1. (la méthodologie), trois sur sept femmes interviewées travaillent 32 heures (4 jours travaillés sur 5), ce qui est la modalité de temps partiel la plus souvent choisie au sein de GDF Suez France. Les quatre autres femmes interviewées travaillent à plein temps. Nous avons conclu que ce nombre n’est pas représentatif pour la totalité des femmes qui travaillent à temps partiel à GDF Suez France (16%). Deux des femmes qui travaillent à temps partiel ont commencé à travailler à ce temps avec l’introduction d’une politique de l’entreprise en faveur de travail à temps partiel en 2000. Le temps partiel était aussi subventionné par l’entreprise à l’époque. Aujourd’hui, le travail à temps partiel est principalement un choix personnel et individuel. Les trois femmes interviewées qui travaillent à temps partiel ont fait ce choix pour pouvoir mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle. Ce choix permet à ces femmes de passer le mercredi avec leurs enfants, c’est la journée où les enfants n’ont pas école en France. « *C’est pour moi une forme de compromis de vie personnelle et vie professionnelle* » (Interview FR :1).

Malgré le fait que trois sur sept femmes interviewées travaillent à temps partiel, les interviews montrent que la majorité des femmes travaillent à temps plein en France, et que le travail à plein temps est considéré comme la norme en France. « *Oui, je travaille à temps plein, bien sûr* » (Interview

FR :3), c'est la réponse de l'une des femmes interrogées sur la question de savoir si elle travaille à temps partiel ou à temps plein. Cela démontre que le travail à temps plein des femmes est considéré comme évident. Les femmes qui travaillent à plein temps ont fait ce choix parce qu'elles estiment important de travailler et parce qu'elles ne ressentent pas le besoin de travailler moins d'heures: « *Je trouve que c'est une volonté de travailler* » (Interview FR :4) et « *Je n'ai pas envie de me mettre un peu en réserve de travail* » (Interview FR :7). De plus, les femmes qui travaillent à plein temps expliquent que le travail à temps partiel n'est probablement pas une possibilité dans leur fonction actuelle. Ces deux citations sont en concordance avec la position de Badinter (2010), qui explique que, contrairement aux Néerlandaises, les Françaises voient le temps partiel plus une contrainte qu'un avantage. La dernière citation montre que le travail à temps partiel est considéré comme une limitation, parce que on se met en réserve de travail quand on travaille à temps partiel.

De plus, les trois femmes qui travaillent à temps partiel soulignent qu'elles ont une attitude flexible en ce qui concerne le temps de travail et qu'elles sont encore dans une certaine mesure disponibles le mercredi : « *Parfois, je travaille toujours le mercredi pour rattraper un peu du temps perdu* » (Interview FR :2). On peut déduire de cela qu'on essaie de réduire les effets négatifs du travail à temps partiel. La majorité des femmes interrogées considère comme difficile de trouver un bon équilibre entre travail et vie privée.

Aucune des femmes interrogées n'a reçu de réactions (négatives) sur son choix de travailler 32 heures par semaine ou de travailler à plein temps avec des enfants : « *Non, pas du tout. Ça c'est normal. Dans mon entourage il n'y a personne qui s'arrête de travailler par exemple* » (Interview FR :3). Une des femmes interviewées est d'origine allemande mais vit en France depuis longtemps. Elle explique qu'en France, c'est normal pour les femmes de travailler : « *En France c'est quelque chose de très courant. En France, beaucoup de femmes travaillent, beaucoup plus qu'ailleurs en Europe* » (Interview FR :6). Elle a uniquement reçu des réactions négatives de sa famille allemande. En France, elle n'a pas reçu des réactions sur son choix : « *La réaction négative ça sera plutôt quand on travaille pas, parce qu'on est plutôt exclu dans ce cas là* » (Interview FR :6). Une femme qui a vécu depuis quelques années en Suisse explique qu'en France, contrairement à la Suisse, c'est non seulement la norme pour la mère de travailler, mais c'est aussi la norme d'intégrer l'enfant dans un contexte social, la crèche. Cette perspective est partagée par les autres femmes interrogées : « *Je suis totalement persuadée que mon fils il est mieux à la crèche, avec d'autres enfants de son âge, avec des éducatrices, avec des activités différentes, et puis il l'adore. Et j'ai plein d'autres amies qui pensent la même chose. Donc moi, ça me pose aucun problème de mettre mon fils à la crèche, bien au contraire* » (Interview FR :3). Ces citations confirment l'affirmation de Badinter présentée dans le chapitre 4 qu'il existe un esprit collectif libéral et déculpabilisant en France à l'égard de la mère

française. Contrairement à la situation aux Pays-Bas (et en Allemagne et en Suisse), il est accepté en France pour les mères de continuer de travailler à plein temps à la maternité : « *C'est normal* ». Il semble que la crèche est même considérée comme le mieux pour l'évolution et la socialisation de l'enfant.

Six sur sept femmes sont d'opinion que les femmes n'ont pas moins d'ambition que les hommes. Pourtant, on pense que les femmes pourraient faire d'autres choix que les hommes dans leur carrière en raison de leurs situations personnelles, ce qui peut limiter la carrière des femmes. Quatre sur sept femmes pensent que le fait d'avoir des enfants limite les femmes plus que les hommes : « *Même si vous-êtes libérée au travail, s'il y a un souci à l'extérieur, à l'école par exemple, c'est en général le téléphone de la mère qu'on appelle et pas celle du père* » (Interview FR :5). Cette citation montre que cette femme associe le fait de travailler à plein temps avec la liberté. Cela est en contraste avec la situation aux Pays-Bas, où le travail à temps partiel est associé avec la liberté de choix. De plus, cette citation montre que, selon cette femme, en contraste avec la perspective de Badinter, la mère est encore principalement responsable de l'enfant. D'autres femmes parlent aussi des limitations de carrière en raison du soin des enfants : « *L'organisation que nous avons avec la crèche fait que je suis obligée de partir à 19 heure au plus tard, avant je travaillais régulièrement jusqu'à 21 heure le soir, et je travaillais le weekend. Maintenant je n'ai plus la possibilité, donc c'est une forme de limitation de carrière* » (Interview FR :7). Les interviews montrent aussi qu'il semble exister un autre éthique de travail en France qu'aux Pays-Bas : il semble que les femmes françaises (à plein temps) travaillent plus d'heures que les femmes néerlandaises (à plein temps). Cela pourrait indiquer un plus grand degré d'ambition des femmes françaises que des femmes néerlandaises.

De plus, toutes les femmes remarquent que le congé de maternité est souvent pénalisant : « *On prend le congé maternel et vous êtes absent pendant quelques mois, ce qui fait que l'avancement de carrière n'est pas aussi rapide que pour un homme qui est présent plus de temps* » (Interview FR :6). C'est frappant que toutes les femmes interviewées en France mentionnent que le congé de maternité est souvent pénalisant et qu'aucune des femmes interviewées aux Pays-Bas ne fait mention de ce congé, tandis que la durée de congé de maternité est de 16 semaines dans les deux pays. Il est possible que le congé de maternité est plus souvent considéré comme pénalisant en France car les femmes françaises travaillent souvent à plein temps, ce qui fait que le congé cause un retard par rapport aux hommes qui travaillent à plein temps. Aux Pays-Bas, les femmes ont souvent déjà un retard par rapport aux hommes, car les femmes travaillent en général à temps partiel et les hommes travaillent en général à plein temps. Cela pourrait expliquer pourquoi les femmes néerlandaises ne parlent pas des effets négatifs du congé de maternité.

La place des femmes à GDF Suez France

Les opinions et les perceptions des femmes interrogées concernant la place des femmes à l'entreprise et l'égalité à l'entreprise sont diverses. En général, une des femmes interrogées est négative et elle a l'impression qu'il n'existe pas une égalité homme-femme à GDF Suez. Une autre femme interrogée est aussi relativement négative. Les autres cinq femmes, et donc la majorité des femmes, sont principalement positives sur la place des femmes à l'entreprise.

Cinq sur sept femmes pensent que l'entreprise n'est pas nécessairement masculine : « *Ça dépend de la filiale et du domaine. Au siège, on voit quand même aussi beaucoup de femmes* » (Interview FR :2) et « *Moi je travaille au siège social dans lequel il y a beaucoup de femmes cadres qui occupent certaines postes à responsabilité. Donc je pense qu'il y a certain équilibre ici entre les hommes et les femmes. Donc je ne sais pas en fait s'il existe une culture masculine, non* » (Interview FR :5). On peut déduire de cette citation qu'on associe une culture masculine avec la représentation des femmes (aux postes à responsabilité) et la visibilité des femmes aux postes à responsabilité. Les perspectives plus positives des femmes françaises que des femmes néerlandaises pourraient donc s'expliquer par le fait que les femmes sont mieux représentés (aux postes supérieurs) à GDF Suez France qu'à GDF Suez Pays-Bas. Nous avons constaté qu'une domination des hommes (aux postes supérieurs) peut avoir une influence négative sur la place et les perceptions des femmes. Pourtant, ce point de vue n'est pas partagé par toutes les femmes interrogées : « *Quand on regarde l'organigramme il y a encore une prédominance des hommes dans des postes supérieurs, des postes d'encadrement, donc c'est évident. Donc c'est encore un problème, parce qu'il y a effectivement plus d'hommes que des femmes qui arrivent à ces postes-là* » (Interview FR :3). De même que les femmes interviewées à GDF Suez Pays-Bas, la plupart des femmes mentionnent qu'il est dans une grande mesure dépendant du recruteur ou de la personne si une distinction entre les femmes et les hommes est faite. Les femmes soulignent donc l'importance de l'influence de *small cultures*, du contexte et de la personnalité.

Quatre femmes pensent que, en principe, les femmes et les hommes ont des opportunités égales à GDF Suez France : « *J'ai jamais eu de preuve qu'on donne moins de chances aux femmes qu'aux hommes, je ne peux pas du tout dire ça* ». (Interview FR :7). Certaines femmes parlent à nouveau de l'influence négative du congé de maternité sur l'avancement de la carrière des femmes : « *Je pense qu'au début de leurs carrières, les femmes et les hommes ont des opportunités égales mais c'est à la trentaine que les femmes commencent à disparaître. C'est impossible que ça n'a pas un impact sur sa carrière, c'est pas vrai* ». (Interview FR :1). Selon cinq sur sept femmes, les interruptions et les ruptures de carrière des femmes (le congé de maternité), et la suspicion que les femmes peuvent avoir ces ruptures, pourrait empêcher certaines personnes de choisir une femme pour un poste à responsabilité. De plus, certaines femmes expliquent qu'il est parfois difficile de concilier la vie

professionnelle et la vie personnelle en travaillant à GDF Suez : « *Maintenant c'est vraiment mal vu quand quelqu'un part à 17h ou à 17.30. De plus, on organise maintenant souvent des réunions qui commencent à 19h, mais quand on a des enfants c'est pas toujours possible d'être présent à 19h* » (Interview FR :1). Cette citation démontre que c'est plutôt la femme (la mère) qui est responsable des enfants que l'homme (le père), et que c'est plutôt la mère qui doit concilier vie privée et vie professionnelle que le père. Pourtant, les interviewées expliquent que ce manque de flexibilité donné aux femmes est lié à certaines personnes et que c'est pas un système qui fait ça : « *Il y a des gens qui sont absolument respectueux de la vie privée de certaines personnes* » (Interview FR :5). L'importance de l'individu et des *small cultures* est encore soulignée.

Deux femmes sur sept attestent avoir fait l'expérience d'une situation désavantageuse liée à leur sexe : « *Par exemple quand je suis rentrée dans le groupe, donc je venais de l'étranger. J'avais une bonne expérience professionnelle et quand même la question qui m'était posée était 'Est-ce que vous-êtes mariée, est-ce que vous-avez des enfants ?'* » (Interview FR :3). Les autres femmes interrogées attestent qu'elles n'ont pas expérimenté des situations désavantageuses liées à leur sexe. Une femme a des expériences négatives, mais ces expériences sont plutôt liées au travail à temps partiel et à la disponibilité des femmes qu'au sexe : « *Quand j'avais 32 ans, j'étais identifiée comme cadre potentiel. Donc j'avais fait un 'assessment', j'avais bénéficié de quelques formations et ils m'ont mis quand même dans mon évaluation 'attention à sa disponibilité'. Donc on a dit vous êtes de haut potentiel, mais si vous ne travaillez pas cinq jours sur cinq on ne peut pas progresser. Donc effectivement, j'ai disparu de la liste de haut potentiel "par hasard"* » (Interview FR :1). Selon cette femme, elle était donc éliminée parce que elle n'était pas aussi disponible que les hommes. Elle considère cela comme une conséquence négative d'être femme.

Les opinions sur l'existence d'une discrimination homme-femme à GDF Suez France sont diverses. Trois des femmes interrogées ont l'impression qu'il n'existe pas de discrimination homme-femme : « *J'ai l'impression que comme femmes nous sommes soutenues. Il y a un encouragement fort* » (Interview FR :7). Une femmes interrogée est d'opinion qu'il existe une discrimination homme-femme à GDF Suez .Trois des femmes interrogées pensent qu'il existe encore une discrimination au niveau de recrutement et les opportunités de carrière, tandis qu'elles n'ont pas l'impression qu'il existe une discrimination dans leur fonction actuelle : « *Quand il s'agit de changer de poste, je pense qu'il y a certains postes qui sont encore plus facilement données aux hommes* » (Interview FR :3) et « *Je pense qu'une femme, elle doit répéter beaucoup plus souvent si elle accepte de progresser dans sa carrière* » (Interview FR :6). Ces perceptions sont en lien avec les perceptions des femmes interviewées à GDF Suez Pays-Bas : les femmes interviewées ont le sentiment qu'on fait une distinction entre les femmes et les hommes à GDF Suez. Ces perceptions affirment notre conclusion

dans le chapitre 6 que la domination des valeurs masculines et la domination des hommes dans une entreprise ont une influence négative sur la place des femmes à GDF Suez et sur leur représentation aux postes supérieurs.

Quelques femmes mentionnent que c'est dans une grande mesure dépendant de la personne si on fait une distinction entre les femmes et les hommes et s'il existe une discrimination:

« Je pense que les gens peuvent avoir des stéréotypes. Mais ce sont des cas particuliers, je pense que ça dépasse la culture. La culture de GDF Suez est très positive envers les femmes, mais en même temps ça ne peut pas changer tous les comportements » (Interview FR :7). L'importance de l'influence de l'individu est à nouveau confirmée.

Le sujet égalité homme-femme au niveau organisationnel

Seulement une des femmes interrogées prononce des doutes en ce qui concerne l'importance de la question de l'égalité homme-femme pour le groupe: *« Je pense que GDF Suez affiche beaucoup de belles valeurs, mais dans la réalité je ne vois pas tellement »* (Interview FR :1). Six femmes sur sept ont l'impression que le sujet de l'égalité homme-femme est un sujet important pour le groupe GDF Suez : *« Par la place donnée à la femme, la place très visible donnée à la femme, avec des initiatives comme WIN et tous ces développements, par la campagne d'information sur la diversité, par les chiffres sur la place des femmes, je trouve qu'en tant que femme on se sent soutenue en fait »* (Interview FR :7). Dans cette citation, elle parle de 'la place très visible donnée à la femme'. Nous avons vu dans le chapitre 5 et le chapitre 6 que la visibilité du pouvoir joue un rôle important dans les perceptions des personnes. Le pouvoir visible des hommes semble avoir une influence négative sur la place des femmes et sur leurs perceptions. La visibilité des femmes peut donc avoir une influence positive sur la place des femmes et sur leurs perceptions. Citations d'autres femmes en ce qui concerne le sujet dans l'entreprise sont : *« J'ai le sentiment qu'ils essaient d'équilibrer homme-femme. Et il faut, parce qu'il faut varier, il faut trouver un juste équilibre et de toute manière, c'est un sujet de gouvernement aussi. Dans toutes les sociétés il y a un équilibre à trouver »* (Interview FR :2). L'expression 'il faut' montre que l'importance de l'égalité homme-femme pour l'entreprise et pour cette femme. Ces opinions confirment notre conclusion qu'il semble que le sujet égalité homme-femme concerne plus les Français(es) que les Néerlandais(es), aussi au niveau organisationnel de GDF Suez. De plus, une des femmes mentionnent déjà l'importance du sujet au niveau national. Ces attitudes positives confirment également le point de vue de d'Iribarne selon lequel, contrairement aux Pays-Bas, les rapports hiérarchiques sont très importants et acceptés par le peuple en France, ce qui pourrait expliquer pourquoi les Français(es) acceptent ces contraintes plus facilement que les Néerlandais(es).

Toutes les femmes interrogées sont positives sur les initiatives pour la promotion de l'égalité homme-femme à GDF Suez : « *Elles sont positives, oui. Elles sont nécessaires, et à renforcer* » (Interview FR :6). Le fait que cette femme est d'opinion qu'on doit renforcer les initiatives actuelles montrent qu'elle l'estime important d'améliorer l'égalité homme-femme. Cinq femmes sur sept ont participé à un groupe du réseau WIN (Women in Networking) ou ont animé un groupe elles-mêmes. Certaines femmes sont impliquées de manière très active dans un groupe WIN: « *On fait de conférence, des discussions très dynamiques* » (Interview FR :3). Les deux femmes interrogées qui n'ont pas encore participé à un group WIN voudraient aussi participer à un groupe. Cette participation et cette volonté de participer à un réseau WIN affirment notre conclusion de chapitre 5 qu'il semble que les femmes françaises sont plus combatives pour obtenir l'égalité homme-femme que les femmes néerlandaises. Cependant, les femmes interrogées ne sont pas toutes positives sur les quotas de genre : « *Par les quotas, je pense qu'on catégorise les femmes, on traite les femmes comme une catégorie à part* » (Interview FR :1) et « *Avec les quotas, il y a la suspicion qu'elle est arrivée à ce poste pas par ses qualités mais parce que c'est une femme* » (Interview FR :5). Dans cette première citation, le mot 'catégoriser' est utilisé. Cela confirme l'affirmation de Holliday et al., qui décrivent que les gens sont placés dans les catégories sur la base du sexe, et que les hommes constituent le groupe dominant avec le pouvoir. Les femmes sont donc 'la catégorie à part'. D'autres femmes pensent que les quotas sont nécessaires pour atteindre une égalité homme-femme : « *C'est dommage que les quotas soient nécessaires. Mais en tout cas, c'est sûr qu'il est nécessaire de prendre des mesures quantitatives pour avoir plus d'égalité* » (Interview FR :3).

Trois femmes sur sept ont l'impression que les initiatives actuelles sont suffisantes pour améliorer l'égalité homme-femme : « *Pour le moment elles sont suffisantes. Après, c'est une histoire de mentalité. On se pose souvent la question que les femmes elles-mêmes se freinent, elles se bloquent aussi donc de ce côté là on peut pas non plus tout faire* » (Interview FR :4). Ici on fait une distinction entre les femmes et les hommes. Comme nous l'avons vu dans le chapitre 1, ce point de vue peut être considéré comme une vue essentialiste du genre : on tente d'établir et d'affirmer une basé génétique pour nos comportements (Jule, 2010, p. 7).

Les autres femmes interrogées sont aussi positives sur les initiatives actuelles, mais elles ont aussi des idées et des suggestions pour améliorer l'égalité homme-femme : « *Je pense que pour pouvoir avoir un équilibre, il faudrait travailler différemment, il faut changer le mode de travail. Ne faites pas de réunions à 19h le soir par exemple. Donc maintenant l'entreprise fait peu de choses pour permettre aux femmes de trouver un bon équilibre en ayant des postes de responsabilité.* » (Interview FR :1). « *La progression à faire c'est sur le parcours de carrière. Donc vraiment donner une place aux femmes dans leur parcours de carrière, les aider, parce que les femmes éprouvent le besoin d'autres*

moyens pour avancer. Donc donner aux femmes les occasions, les opportunités pour se manifester » (Interview FR :6). « *Je pense que le plus important sera peut-être pour la génération qui arrive, de montrer que tout est possible et ouvert, et que les métiers techniques ne sont pas uniquement réservés aux hommes, mais aussi aux femmes* » (Interview FR :1). Dans ces exemples, les femmes interrogées font une distinction entre les hommes et les femmes : les femmes ont plus le besoin d'un équilibre vie privée et vie professionnelle que les hommes et les femmes ont besoin d'autres moyens que les hommes pour avancer. La dernière citation montre que les métiers techniques sont maintenant plutôt associés avec les hommes qu'avec les femmes. Selon Maalouf, ces associations sont déterminées par l'environnement social et le contexte.

Le sujet égalité homme-femme au niveau public et au niveau individuel

Comme nous l'avons mentionné, cinq femmes ont participé à un groupe de WIN et plusieurs d'entre-elles ont aussi animé un groupe. De plus, les femmes interrogées confirment toutes qu'elles considèrent l'égalité homme-femme comme importante : « *Pour moi, c'est indispensable. Je trouve qu'il faut se battre pour que les équipes soient mixtes, c'est plus riche, c'est plus équilibré* » (Interview FR :1) et « *Par le fait de me marier et d'avoir des enfants, le sujet devient naturellement encore plus important* » (Interview FR :7). Les termes 'indispensable' et 'il faut se battre' montrent un engagement fort pour la promotion de l'égalité homme-femme. Cela confirme notre conclusion qu'il semble que les femmes françaises sont très combatives pour obtenir l'égalité homme-femme. L'engagement des femmes est aussi manifesté dans leurs réponses à la question de savoir si les femmes font d'autres choses (à côté de participation à réseau WIN) pour améliorer l'égalité homme-femme. On peut constater un contraste important avec les interviews menées à GDF Suez Pays-Bas. Par exemple, quatre femmes expliquent qu'elles essaient de transmettre l'importance de l'égalité dans les valeurs qu'elles transfèrent à leurs enfants : « *J'essaie d'élever correctement mes trois garçons pour qu'ils soient conscients du sujet* » (Interview FR :1) et « *Je pense qu'il est aussi important d'ouvrir l'horizon de mes enfants, de dire que tout est possible et qu'une fille peut aussi choisir une formation ou un métier plutôt masculin* » (Interview FR :5). Les autres femmes disent par exemple discuter du sujet avec leur mari, leurs amies, leurs collègues, etc. Une des femmes interrogées atteste qu'elle vote pour des femmes qui se présentent pour les élections : « *Dans un spectre autour du centre, je choisis une femme avant de choisir un parti* » (Interview FR :3). De plus, deux femmes interrogées disent tenir leur place dans la société en tant que femme. Une femme interrogée qui travaille au département Ressources Humaines s'occupe elle-même de la diversification des profils dans le recrutement. En outre, plusieurs femmes interrogées soulignent que, même si elles ne font pas (beaucoup) d'actions spécifiques pour améliorer l'égalité homme-femme, elles considèrent le sujet comme très important : « *C'est plus une sensibilité je pense* »

(Interview FR :5). Les femmes interviewées à GDF Suez Pays-Bas n'ont pas mentionnées des actions ou des implications pour améliorer l'égalité homme-femme. Ces implications de femmes françaises confirment donc dans une certaine mesure notre hypothèse que l'égalité homme-femme est un sujet plus important pour les Françaises que pour les Néerlandaises.

Selon six femmes sur sept, l'égalité homme-femme est aussi très importante pour le gouvernement français actuel: « *C'est devenu une valeur, une valeur absolue. On sent que dans le gouvernement actuel, l'égalité homme-femme est un sujet des valeurs absolues, aussi important que la liberté, l'égalité, fraternité, les trois devises de la France* » (Interview FR :7) et « *C'est un sujet de société. Je pense que c'est un vrai enjeu de société* » (Interview FR :6) et « *Quand je compare la situation en France avec la situation en Allemagne, il y a beaucoup plus d'initiatives communiquées par le gouvernement français pour faire avancer ce sujet là* » (Interview FR :6). Ces citations confirment notre conclusion que l'égalité homme-femme est un sujet très important pour le gouvernement actuel en France.

L'importance du sujet dans la société est expliquée de manières diverses par les femmes interrogées. Six femmes sur sept sont d'accord que les femmes françaises ont l'ambition et le besoin d'améliorer l'égalité homme-femme : « *Les femmes éprouvent de plus en plus le besoin de s'émanciper, de faire une carrière* » (Interview FR :4). Ces femmes pensent que, comme les femmes ont plus l'ambition de travailler, elles ont aussi l'ambition d'améliorer l'égalité homme-femme. Cela pourrait expliquer aussi pourquoi il semble que les Néerlandaises ont moins l'ambition d'améliorer l'égalité homme-femme : elles ont moins l'ambition de travailler que les Françaises. Deux femmes expliquent cette ambition des femmes françaises en faisant une comparaison avec un autre pays où elles ont vécu : « *Les femmes françaises ont l'habitude de travailler, donc on a l'habitude d'avoir une vie professionnelle. Et elles ont aussi les conditions, fixées par le gouvernement. Une fois que vous avez ça, vous créez des conditions pour qu'une femme puisse avoir une ambition d'aller plus loin* » (Interview FR :6) et « *En France, travailler est assez imprégné je pense dans la tête de jeunes filles, leurs mères travaillent aussi donc c'est normal, mettre les enfants à la crèche c'est normal, chacun a sa vie.. donc cela a des conséquences. On peut choisir de travailler à plein temps avec des enfants ici.* » (Interview FR :5) La possibilité de pouvoir travailler à temps plein avec des enfants en France mène donc à un plus haut niveau d'ambition selon ces femmes.

La plupart des autres femmes interviewées ont une opinion similaire: « *Je pense que culturellement il y a une acceptation de la femme qui travaille. Donc du coup ça ouvre plus le débat, on en parle plus, puisque justement il y a des opportunités et là on commence à se poser des questions. Pourquoi il y a encore un plafond de verre ? Pourquoi il n'y a pas encore d'égalité ?* » (Interview FR :3). Cette citation

démontre que la situation actuelle est perçue comme un problème en France : il y a encore des inégalités entre les hommes et les femmes au travail. Comme les femmes sont de plus en plus ambitieuses, ces inégalités deviennent plus visibles. Plusieurs femmes pensent que le sujet est souvent débattu dans la société parce que l'égalité homme-femme est encore un problème en France: «*Ça reste un combat en France. C'est encore un problème* » (Interview FR :5). On éprouve donc le besoin d'obtenir plus d'égalité en France. Une femme nomme aussi la tradition française de faire de lois pour tout comme raison pour le grand nombre de lois sur l'égalité homme-femme en France. Cela est en concordance avec le point de vue de Wirth présenté dans le chapitre 5, qui considère cette tradition de faire de lois pour un grand nombre de choses comme une exception française.

Selon la plupart des femmes interviewées, les femmes françaises ont donc en général beaucoup d'ambition en ce qui concerne leur carrière et c'est normal en France pour les femmes de travailler à plein temps avec des enfants, ce qui fait qu'elles ont aussi l'ambition d'améliorer l'égalité homme-femme au travail, peut-être plus que dans d'autres pays. Ces perspectives confirment que les femmes françaises éprouvent le besoin de faire carrière et le besoin de s'émanciper.

7.4. Conclusion comparative des résultats des interviews

Dans ce chapitre, nous avons tenté de comparer les perceptions et les implications des femmes qui travaillent à GDF Suez France et à GDF Suez Pays-Bas, afin de regarder s'il on peut retrouver ou non les différences analysées dans ce mémoire dans leurs réponses. De plus, il était attendu que les implications et les perceptions des femmes françaises et néerlandaises pourraient nous aider à trouver ou à confirmer des explications (culturelles) des différences entre les deux pays et entre GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas.

Les résultats des interviews nous montrent qu'il existe des différences importantes entre les perceptions des femmes qui travaillent à GDF Suez France et des femmes qui travaillent à GDF Suez Pays-Bas. Les conclusions des interviews sont basées sur les tendances dans les réponses des femmes. Évidemment, les différences individuelles sont aussi trouvées.

Par l'analyse des résultats des interviews, nous avons pu constater que les perceptions des femmes interrogées à GDF Suez sont dans une grande mesure en lien avec les conclusions trouvées dans ce mémoire. Correspondant aux résultats des différentes études présentés dans le chapitre 4 (Booth & Van Ours, Kloek, De Bruin), selon les femmes interviewées, les femmes néerlandaises travaillent à temps partiel parce qu'elles ne veulent pas travailler à plein temps, parce qu'elles n'ont pas beaucoup d'ambition quand elles ont des enfants et parce qu'elles ont la liberté de choisir de travailler à temps partiel. Les réactions négatives reçues par les femmes à GDF Suez Pays-Bas qui travaillent plus de 32 heures par semaine ou plus confirment la conclusion de la recherche de

Ruitenbergh qu'il n'est pas accepté dans la société néerlandaise pour les mères de travailler à plein temps et d'utiliser les services de garde cinq jours par semaine. Il semble que c'est au contraire la norme pour les hommes de travailler à plein temps à GDF Suez et dans la société néerlandaise. Cela confirme également l'affirmation de Kloek qu'il semble exister encore une image traditionnelle en ce qui concerne la place des femmes dans la famille et la place des hommes au travail. En France, le travail à plein temps est par contre considéré comme la norme. De plus, les interviews confirment l'affirmation de Badinter que, contrairement au plupart d'autres pays européens, il est accepté pour les mères en France de continuer de travailler à plein temps avec la maternité. Il est aussi accepté d'intégrer l'enfant dans un contexte social, la crèche. C'est, contrairement aux Pays-Bas même plutôt vu comme désirable pour la socialisation de l'enfant en France. Aucune des femmes interrogées à GDF Suez France n'a reçu des réactions (négatives) sur son choix de travailler avec des enfants.

En général, les perceptions des femmes interrogées en ce qui concerne la place des femmes et l'égalité homme-femme sont plus positives à GDF Suez France qu'à GDF Suez Pays-Bas. Selon la plupart des femmes interrogées à GDF Suez Pays-Bas, les hommes ont le pouvoir dans l'organisation et une distinction claire est faite entre des hommes et des femmes, ce qui rend la carrière des femmes difficile. Pourtant, les femmes interrogées précisent que ce n'est pas seulement la culture de GDF Suez Pays-Bas qui est la cause de la faible représentation des femmes dans l'entreprise : les femmes se limitent elles-mêmes aussi, en choisissant le travail à temps partiel. Cela est aussi mentionné par les femmes françaises pour expliquer les différences entre les femmes et les hommes au travail. En France, la majorité des femmes est principalement positive sur la place des femmes dans l'entreprise. Pourtant, plusieurs femmes expliquent qu'il est parfois difficile de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle en travaillant à GDF Suez France. De plus, quatre sur sept femmes pensent qu'il existe encore une discrimination au niveau de recrutement et les opportunités de carrière : on fait encore (inconsciemment) une distinction entre les femmes et les hommes. Ces perceptions négatives peuvent s'expliquer par notre conclusion faite dans le chapitre 6, que la domination des valeurs masculines et la domination des hommes dans une entreprise ont une influence négative sur la place des femmes à GDF Suez et sur leur représentation aux postes supérieurs. Cependant, plusieurs femmes dans les deux pays mentionnent que cela dépend dans une grande mesure de la personne si on fait une distinction entre les femmes et les hommes et s'il existe une discrimination : l'influence de l'individu et *small cultures* sont importantes.

Aux Pays-Bas, on n'a pas le sentiment que le sujet égalité homme-femme est important pour l'entreprise. Cela correspond au fait que GDF Suez Pays-Bas est encore débutant en ce qui concerne la promotion de l'égalité homme-femme. Les femmes interviewées à GDF Suez France ont par contre l'impression que l'égalité homme-femme est un sujet très important pour GDF Suez France et dans la

société française. Cela confirme notre conclusion qu'il semble que l'égalité homme-femme concerne plus les Françaises que les Néerlandaises, aussi au niveau organisationnel de GDF Suez. Les femmes interrogées à GDF Suez Pays-Bas attestent que l'égalité homme-femme n'est pas du tout un sujet important aux Pays-Bas dans la société. Malgré les perceptions négatives en ce qui concerne la place des femmes à l'entreprise, le sujet n'est pas important pour la plupart des femmes interrogées non plus. Elles n'éprouvent pas le besoin de faire des actions ou de changer la situation actuelle. Cela correspond avec notre conclusion qu'il semble que l'inégalité homme-femme n'est pas considérée comme important pour les Néerlandais(es). Les femmes interviewées pensent que le sujet n'est pas important parce qu'on est satisfait de la situation actuelle : le sujet n'est pas perçu comme un problème et on a la liberté de choix et les possibilités de travail à temps partiel aux Pays-Bas. De plus, il semble que les femmes néerlandaises ont moins l'ambition de travailler à plein temps, ce qui fait qu'elles ne ressentent pas le besoin d'avoir plus d'égalité non plus. Cela est en lien avec l'affirmation de Drayer (2009), qui explique que « Pour les femmes néerlandaises, l'émancipation signifie partout la liberté de choix et comme la liberté de choix est déjà atteinte, il existe peu de besoin pour obtenir l'égalité homme-femme aux Pays-Bas ».

En France on est par contre d'opinion que l'égalité homme-femme est un sujet très important dans la société. Aussi pour les femmes elles-mêmes, le sujet est très important et elles font beaucoup de choses pour améliorer l'égalité homme-femme. Les femmes interviewées considèrent encore l'inégalité homme-femme comme un problème en France. Cela confirme donc aussi notre conclusion qu'il semble que les femmes françaises sont combatives pour obtenir l'égalité homme-femme. L'importance du sujet égalité homme-femme en France s'explique selon la plupart des femmes interviewées par l'ambition des femmes françaises et par l'acceptation pour les femmes de travailler en France. En conséquence, les femmes françaises ont aussi l'ambition d'améliorer l'égalité homme-femme au travail, peut-être plus que dans d'autres pays, et certainement plus que dans les Pays-Bas. Ces perspectives confirment donc que les femmes françaises éprouvent plus le besoin de faire carrière et plus le besoin de s'émanciper que les femmes néerlandaises.

Malgré un grand nombre de différences entre les perceptions des femmes à GDF Suez France et à GDF Suez Pays-Bas, les idées pour (d'autres) initiatives pour améliorer l'égalité homme-femme au sein de l'entreprise sont similaires : dans les deux pays, on est d'opinion que les femmes abordent leurs carrières d'une autre manière que les hommes. En conséquence, les femmes ont besoin d'autres moyens pour avancer que les hommes. Les femmes interrogées font souvent une distinction entre les femmes et les hommes. De plus, dans les deux pays, quelques caractéristiques, comme 'la hiérarchie' et 'les métiers techniques' sont plutôt associées avec les valeurs masculines qu'avec les valeurs féminines.

Conclusion

Dans ce mémoire, nous avons tenté de trouver des explications pour les différences entre la France et les Pays-Bas en ce qui concerne la place des femmes au travail et l'importance accordée au sujet égalité homme-femme. Pour ce faire, nous avons manié la question principale suivante :

L'égalité homme-femme: un sujet qui concerne plus les Françaises que les Néerlandaises? Si tel est le cas: Comment expliquer les différences?

Dans le cadre théorique nous avons conclu que le genre est une construction sociale dépendante de la culture (Jule, 2001). La culture a donc une influence sur le genre, sur la place des femmes et sur l'importance accordée à la question dans la société. Il était pour cette raison attendu de trouver des différences entre la France et les Pays-Bas concernant ces sujets et il était attendu que ces différences pourraient s'expliquer par des différences entre les cultures. Nous n'avons pas seulement pris en considération l'influence de la culture nationale, mais aussi l'influence de la culture organisationnelle (de GDF Suez). En interviewant des femmes qui travaillent à GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas, nous avons également considéré l'influence de l'individu et des *small cultures*. D'autre part, l'étude d'une seule entreprise, GDF Suez, nous a permis de faire une comparaison de manière plus approfondie entre les deux pays.

Sur la base d'un nombre de critères qui indiquent la place des femmes au travail, le chapitre 2 nous a montré que la France est plus proche d'obtenir l'égalité homme-femme au travail que les Pays-Bas. Cela s'applique aussi au niveau organisationnelle de GDF Suez. Au niveau national et au niveau organisationnel, il paraît que le grand nombre de femmes travaillant à temps partiel aux Pays-Bas a une influence négative sur la représentation des femmes aux postes supérieurs.

Le chapitre 3 nous a montré que, dans les deux pays, la représentation des femmes dans les administrations nationales et dans les conseils municipaux est relativement faible. Au niveau du gouvernement, les femmes sont relativement bien représentées dans tous deux pays : il y a presque une égalité homme-femme dans les gouvernements français et néerlandais. Malgré cette position positive de la France, la législation et la politique de l'égalité homme-femme sont très extensives en France et très limitées aux Pays-Bas. La différence entre les deux pays s'applique non seulement au niveau législatif : les initiatives publiques et privées et la visibilité du sujet dans les médias sont toutes plus extensives en France. De plus, une analyse des sondages d'Eurobaromètre indiquent une plus grande importance accordée au sujet par les Français(es) que par les Néerlandais(es). Sur la base de l'analyse faite dans le chapitre 2 et 3, il semble que l'égalité homme-femme concerne plus les Français(es) que les Néerlandais(es). Cette conclusion est confirmée par les interviews avec des

femmes qui travaillent à GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas. Selon les femmes interrogées à GDF Suez France, le sujet est très important dans la société française et les interviews montrent que le sujet est également très important pour ces femmes elles-mêmes. Les femmes interrogées à GDF Suez Pays-Bas attestent par contre que le sujet n'est pas du tout important dans la société, ni pour elles-mêmes. Contrairement aux femmes interrogées en France, les femmes néerlandaises n'entreprennent pas d'actions pour améliorer l'égalité homme-femme.

Le chapitre 4 nous a montré que, malgré l'existence d'aspects 'pratiques' comme les possibilités de gardes d'enfants, il semble que les valeurs dominantes accordées à la mère et à la femme au fil des siècles ont encore une influence sur la situation aujourd'hui tant en France qu'aux Pays-Bas. Nous avons par exemple vu qu'il semble que l'existence de l'idéal et d'une tradition de la femme au foyer, de même que la faible participation des femmes néerlandaises au travail, expliquent dans une certaine mesure le grand nombre de femmes qui travaillent à temps partiel aux Pays-Bas aujourd'hui (Kloek, 2009). En France, le travail des femmes (mariées) était plus fréquent qu'aux Pays-Bas. De plus, il semble que la société française a depuis longtemps admis que la femme n'est pas la seule responsable de l'enfant. Ces aspects pourraient expliquer dans une certaine mesure pourquoi les mères françaises avec des (jeunes) enfants continuent à travailler à plein temps. Les interviews avec les femmes françaises confirment l'affirmation de Badinter que, contrairement à la plupart d'autres pays européens, il est accepté, et même la norme, pour les mères en France de continuer de travailler à plein temps à la maternité et d'intégrer l'enfant dans un contexte social tel que la crèche.

Un aperçu de l'histoire du féminisme des femmes en France et aux Pays-Bas dans le chapitre 5 nous a montré que les Françaises ont toujours été plus combatives pour obtenir l'égalité homme-femme que les Néerlandaises. Nous avons constaté qu'il semble que, selon certains auteurs, pour les Néerlandaises, l'émancipation signifie principalement la liberté de choix et que cette liberté de choix, la liberté à la maison, est depuis longtemps acquise. Cela peut être l'une des explications pour laquelle il semblerait que les femmes néerlandaises éprouvent moins le besoin de se battre pour obtenir l'égalité homme-femme que les femmes françaises. Cette idée est confirmée par les femmes interviewées à GDF Suez Pays-Bas. Les femmes interviewées pensent que le sujet égalité homme-femme n'est pas importante aux Pays-Bas parce qu'on est satisfait de la situation actuelle : le sujet n'est pas perçu comme un problème et on a la liberté de choisir de travailler à temps partiel aux Pays-Bas. De plus, il semble que les femmes néerlandaises n'ont pas l'ambition de travailler à plein temps, ce qui fait qu'elles n'éprouvent pas le besoin d'avoir plus d'égalité non plus. Pourtant, cette 'liberté' des femmes néerlandaises est encore une liberté sous le pouvoir des hommes.

Dans le chapitre 5, nous avons aussi analysé la domination masculine au niveau politique en France. L'ampleur que l'exclusion des femmes en politique a prise en France est considérée par certains auteurs comme une 'exception française'. Il est possible que par cette exclusion et par la domination du pouvoir masculin dans le domaine visible de la politique, les femmes françaises éprouvent plus le besoin que les femmes néerlandaises de se libérer de ce pouvoir et de s'émanciper que les femmes néerlandaises, et donc de lutter contre l'inégalité hommes-femmes. En outre, les distinctions de Becker (1999) et d'Iribarne (1989) nous ont montré que le caractère révolutionnaire de la France manifeste les caractéristiques d'une culture de conflit et pourrait expliquer pourquoi le combat de l'égalité homme-femme semble être toujours resté si vivant et intense en France. D'un autre côté, la culture de consensus avec sa tendance à éviter les conflits pourrait expliquer que le combat de l'émancipation a toujours été moins intense aux Pays-Bas qu'en France. De plus, avec ses caractéristiques d'une 'société d'État', le rôle de l'État est plus grand en France qu'aux Pays-Bas : en France, l'État est le garant de l'égalité, tandis qu'aux Pays-Bas, c'est plutôt le peuple qui est responsable de l'égalité homme-femme. Il semble que le fort rôle de l'État français est l'une des explications pour laquelle l'importance accordée au sujet égalité homme-femme au niveau public est plus grand en France qu'aux Pays-Bas.

Dans le chapitre 6 nous avons analysé le rôle de la culture organisationnelle de GDF Suez. Nous avons constaté que la culture masculine et hiérarchique de GDF Suez a probablement une influence négative sur la place des femmes et sur la promotion des femmes dans l'entreprise (Vianen et Fischer, 2002). Cette culture masculine peut être l'une des explications du faible nombre de femmes employées et du faible nombre de femmes managers à GDF Suez. Cependant, malgré la classification de GDF Suez comme une entreprise hiérarchique, les cultures de GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas peuvent différer sous l'influence de leur culture nationale respective. De plus, GDF Suez France a, en lien avec l'État français, une politique d'égalité homme-femme plus forte que GDF Suez Pays-Bas. On peut déduire de cela qu'il paraît que le thème de l'égalité homme-femme concerne plus les Français(es) que les Néerlandais(es), aussi au niveau organisationnel. Cela est aussi confirmée par les femmes interrogées à GDF Suez : les femmes à GDF Suez Pays-Bas ont l'impression que le sujet n'est pas du tout important pour l'entreprise, tandis que les femmes à GDF Suez France sont très positives sur la politique de l'égalité homme-femme dans l'entreprise.

Aussi sur la place des femmes dans l'entreprise, les femmes à GDF Suez France sont en général plus positives que les femmes à GDF Suez Pays-Bas. Les femmes de GDF Suez Pays-Bas sont d'opinion que les hommes ont le pouvoir dans l'organisation et qu'une distinction claire est faite entre les hommes et les femmes, ce qui rend difficile pour les femmes de progresser au sein de l'organisation. La culture de GDF Suez Pays-Bas a donc une influence sur la place des femmes. Cela confirme l'idée

qu'une domination des hommes dans l'entreprise a un effet négatif sur la place des femmes dans l'entreprise. Pourtant, plusieurs femmes dans les deux pays mentionnent que c'est dans une grande mesure dépendant de la personne si on fait une distinction entre les femmes et les hommes et s'il existe une discrimination : l'influence de l'individu *et small cultures* sont importantes. Nous avons déjà mentionné que les femmes interrogées à GDF Suez France considèrent l'égalité homme-femme comme très importante. Les femmes confirment aussi que le sujet est très important dans la société française. Cela s'explique selon la plupart des femmes interrogées par l'ambition des femmes françaises : comme c'est la norme pour les femmes françaises de travailler avec des enfants, les femmes françaises ont en général beaucoup d'ambition en matière de carrière, ce qui fait qu'elles ont aussi l'ambition d'améliorer l'égalité homme-femme au travail.

Dans ce mémoire, nous avons trouvé un grand nombre d'explications culturelles possibles pour les différences trouvées entre la France et les Pays-Bas, au niveau national et au niveau organisationnel. Il est important de nuancer que ces explications sont basées sur les points de vues des différents auteurs français et néerlandais, ce ne sont donc pas des conclusions définitives. Pourtant, nous sommes d'opinion que le fort rôle de l'État français dans la société contre un rôle limité de l'État néerlandais explique dans une grande mesure la différence d'importance accordée au sujet de l'égalité homme-femme dans les deux pays.

De plus, comme il semble que les femmes françaises ont plus l'ambition de faire carrière que les femmes néerlandaises, et comme il y a, contrairement aux Pays-Bas, une acceptation de la femme qui travaille, les femmes françaises sont plus conscientes des inégalités et elles ont également plus l'ambition d'améliorer l'égalité homme-femme que les femmes néerlandaises. Nous tendons donc à nous rallier à une citation d'une femme interrogée à GDF Suez France, qui montre bien cette différence importante entre la France et les Pays-Bas, et la conséquence de cette différence :

« Je pense que culturellement il y a une acceptation de la femme et de la mère qui travaille en France. Donc du coup ça ouvre plus le débat, on en parle plus, puisque justement il y a des opportunités et là on commence à se poser des questions. Pourquoi il y a encore un plafond de verre ? Pourquoi il n'y a pas encore d'égalité ? »

Discussion

Limites de cette recherche

Dans ce mémoire, nous avons mené des interviews avec seulement quatorze femmes : sept femmes qui travaillent à GDF Suez France et sept femmes qui travaillent à GDF Suez Pays-Bas. Cela peut réduire la généralisation et validité des résultats. Pourtant, on peut trouver des tendances dans les réponses des deux groupes. Il semble donc que les résultats des interviews sont dans une grande mesure représentatifs pour la totalité des femmes qui travaillent à GDF Suez Pays-Bas et GDF Suez France.

L'origine culturelle et le niveau de langue de la chercheuse peuvent également être considérées comme des limites de cette recherche. Comme la chercheuse a la nationalité néerlandaise, on pourrait dire que le degré de proximité était plus grand entre la chercheuse et les femmes aux Pays-Bas qu'entre la chercheuse et les femmes interviewées en France. De plus, il est possible que le fait que le français est la troisième langue de la chercheuse crée une certaine distance entre la chercheuse et les répondantes françaises, ce qui peut avoir eu une influence sur les résultats.

Il faut également prendre en considération la problématique liée intrinsèquement à l'usage de deux langues culturellement déterminées : le sens d'une notion ou d'un concept, en apparence identique, peut s'avérer plus nuancé voire même très différent en français et en néerlandais aussi exacte que puisse sembler être la traduction; de même les connotations qu'ils sous-entendent peuvent implicitement influencer la compréhension.

Une autre aspect de limitation est la connaissance préalable concernant le sujet et la situation de l'égalité homme-femme dans les deux pays. Il est possible que cela ait eu son influence sur les questions et conversations. Pourtant, nous avons tenté de limiter le rôle de cette connaissance préalable et de ne pas diriger les femmes dans une certaine direction en posant des questions ouvertes.

Possibilités de recherches suivantes et conseils

Les résultats des interviews à GDF Suez et les résultats sur la place des femmes à GDF Suez ont été communiqués et présentés à GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas. A l'occasion d'une présentation des résultats de cette recherche à GDF Suez Pays-Bas, l'entreprise a choisi d'introduire une politique d'égalité homme-femme à GDF Suez Pays-Bas pour améliorer la situation actuelle. Cette politique est dans une grande mesure basée sur les besoins et les idées d'initiatives proposés par les femmes interrogées à GDF Suez Pays-Bas. Pour GDF Suez France et GDF Suez Pays-Bas, il serait intéressant d'interroger non seulement les femmes au sein de GDF Suez, mais aussi les hommes. De cette

manière, on pourrait aussi voir la différence entre les perceptions des femmes et des hommes et utiliser et communiquer ces différences pour agrandir la prise de conscience à l'égard de ce sujet au sein de l'entreprise.

De plus, il semble intéressant de faire une recherche dans une entreprise qui n'est pas dominée par des hommes, où il existe déjà une certaine égalité homme-femme. Les femmes néerlandaises sont-elles peut-être plus ambitieuses dans une telle entreprise ? Les femmes françaises éprouvent-elles le besoin d'améliorer (plus) l'égalité homme-femme ?

En outre, il serait intéressant de regarder l'égalité dans d'autres domaines que le travail. Dans ce mémoire, nous nous sommes concentrée sur la place des femmes au travail. Pourtant, nous avons vu qu'au niveau du gouvernement, les Pays-Bas et la France sont relativement proches dans leur objectif d'atteindre l'égalité homme-femme. Est-ce que cela a une influence sur les perceptions dans ce domaine ?

Bibliographie

- ANP (2013, 01 15). *Nederland faalt bij tegenhouden EU vrouwenquota*, consulté en mai 2014 via <http://www.nu.nl/economie/3004276/nederland-faalt-bij-tegenhouden-eu-vrouwenquota.html>
- Badinter, E. (2010). *Le conflit: la femme et la mère*. Paris, Flammarion.
- Becker, U. (1999). *Europese democratieën: vrijheid, gelijkheid, solidariteit en soevereiniteit in praktijk*. Maklu: Apeldoorn.
- Boeije, H. (2005). *Kwalitatief onderzoek*. In: Hart, H. et al (red). *Onderzoeksmethoden*. Amsterdam: Boom.
- Bonnet, M-J. (2012). *Histoire de l'émancipation des femmes*. Éditions Ouest-France, Rennes.
- Boog, B. (2003). *The emancipatory character of action research, its history and the present state of the art*. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 13: 426 – 438.
- Booth, A.L. & Ours, van J.C. (2012). *Part-time jobs: what women want?* *J Popul Econ*, 26:263–283 DOI 10.1007/s00148-012-0417-9
- Byrd, M. and Scott, C. (2014). *Diversity in the Workforce: Current Issues and Emerging trends*. Routledge, New York.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Reading: Addison-Wesley.
- Carroll, R. (1991). *Evidences invisibles: Américains et Français au quotidien*. Paris : Seuil.
- Caisse d'allocations familiales (CAF) (2014). Consulté mai 2014 via www.caf.fr.
- Centraal Bureau Statistiek (CBS) (2014). *Gemiddeld kindertal per vrouw*. Consulté en mai 2014 via <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=37201&D1=6&D2=0,8,26-28&D3=a&HD=130627-1056&HDR=T,G2&STB=G1>
- D'Iribarne, P. (1989). *La logique de l'honneur*. Paris: Seuil.
- De Bruin, E. (2008). *Dutch Women Don't Get Depressed*. Uitgeverij Contact: Amsterdam.
- Drayer, E. (2009). *Verwende prinsesjes : portret van de Nederlandse huisvrouw*. Podium: Amsterdam.

De Nederlandse Grondwet (2014). *Grondwet hoofdstuk 1*. Consulté en mai 2014 via <http://www.denederlandsegrondwet.nl/9353000/1/j9vvihlf299q0sr/vi3ak47ajhgk>

Duhamel, O. (1998). *Parité: l'exception française*. L'expansion/l'express tiré de http://expansion.lexpress.fr/actualite-economique/parite-l-exception-francaise_1418510.html

Ely, R. (1995). *The Power of Demography: Women's Social Constructions of Gender Identity at Work*. *Academy of Management Journal*. 38 (3): pp 589-635.

Elysee (2014). *La Constitution de 1958 (version actuelle)*. Consulté en mai 2014 via <http://www.elysee.fr/la-presidence/les-textes-fondateurs/>

European Commission (2012). *Discrimination in the EU in 2012*. Eurobarometer survey 393

European commission (2012). *Women in decision making positions*. Eurobarometer survey 376

European commission (2012). *Tackling the gender pay gap in the European Union*. European commission release.

European commission (2013). *National factsheet: Gender balance in boards in the Netherlands / gender balance in boards in France*. European Commission release

European Commission (2013). *Progress on equality between men and women 2012*. European Commission release

European Commission (2013). *The current situation of equality in France and the Netherlands*. European commission release

European Commission (2013). *Gender pay gap: the situation in the EU*. Consulté en avril 2014 via http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_fr.htm

European Union (2014). *European platform for Investing in Children*. Consulté en avril 2014 via http://europa.eu/epic/countries/index_en.htm

Eurostat (2013). *Taux d'emploi des femmes et des hommes en 2013*. Consulté en mai 2014 via <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420>

Eurostat (2011). *Taux de fécondité en 2011*. Consulté en mai 2014 via http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Fertility_statistics

Eurostat (2013, 03 08). *Almost a third of women and 55 of men having a young child worked part-time in 2011*. Eurostat news release.

Fay, B. (1996). *Contemporary Philosophy of Social science : A Multicultural Approach* dans: Holliday et al. (2010). *Intercultural Communication: an Advanced Research Book for Students*. New York/Oxon: Routledge.

GDF Suez (2014). *La politique de l'égalité homme-femme de GDF Suez*. Consulté en mai 2014 via www.gdfsuez.com et www.gdfsuez.nl

Grant Thornton (2012). *Women in senior positions: still not enough*. Grant Thornton International Business Report 2012.

Holliday, A. et al. (2010). *Intercultural Communication: an Advanced Research Book for Students*. New York/Oxon: Routledge.

Hofstede, G.J., Hofstede, G. & Minkov, M. (2012). *Allemaal andersdenkenden: omgaan met cultuurverschillen*. Uitgeverij Business Contact, Amsterdam.

Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) (2014). *Taux de fécondité*. Consulté en mai 2014 via http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=bilandemo3

Jule, A. (2008). *A Beginner's Guide to Language and Gender*. Clevedon/Buffalo/Toronto: Multilingual Matters.

Kinderopvang totaal (2014). Consulté en mai 2014 via <http://www.kinderopvangtotaal.nl/>

Kloek, E. (2009). *Vrouw des huizes. Een cultuurgeschiedenis van de Hollandse huisvrouw*. Amsterdam, uitgeverij Balans.

Lépinard, E. et Bereni, L. (2004). *La parité ou le mythe d'une exception française*. Pouvoirs n° 111 – Discrimination positive – p. 73-85

Maalouf, A. (1998). *Les Identités meurtrières*. Éditions Grasset & Fasquelle : Paris.

Maddock, S. (1999). *Challenging Women*. London: Sage Publications.

Maso, I. (1987). *Kwalitatief onderzoek* in: Boeije, H. (2005) *Kwalitatief onderzoek* in: Hart, H. et al (red). *Onderzoeksmethoden*. Amsterdam: Boom.

Matthews, G. (2000). *Global Culture/Individual Identity: Searching for Home in the Cultural Supermarket* dans: Holliday et al. (2010) *Intercultural communication: an advanced research book for students*. New York/Oxon: Routledge.

McConnell-Ginet, S. (2000). *Breaking through the 'glass ceiling': Can linguistic awareness help?* dans: Holmes, J. et Wellington, D. *Gendered Speech in Social Context. Perspectives from Gown and Town*. Victoria University press. p. 259-282

Ministère des Droits des Femmes (2014). *Dossier de presse : projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Consulté en mai 2014 via <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2014/01/Dossier-de-presse-Projet-de-loi-pour-l%27egalit%27-entre-les-femmes-et-les-hommes.pdf>

Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social (2014). Consulté en avril 2014 via www.travail-emploi.gouv.fr

Ministry of culture, education and science (2011). *LGBT and gender equality plan for the Netherlands 2011-2015*. The Hague: government publication.

Mintzberg, Henry (1989). *Mintzberg over Management: De wereld van organisaties*. Amsterdam: Van Veen, 103-123.

Mossuz-Lavau, J. (1998). *Femmes/hommes : pour la parité*. Presses de Sciences Po.

Picq, F. (2010). *Parité, la nouvelle 'exception française'*. Routhledge : the Journal of the Association for the Study of Modern & Contemporary France.

Portail de la fonction publique (2014). Consulté en mai 2014 via www.fonction-publique.gouv.fr

Reinharz, S. (1992). *Feminist Methods in Social Research*. New York: Oxford University Press.

Ruitenbergh, J.F. (2014). *Socialized choices. Labour market behaviour of Dutch mothers*. Universiteit van Amsterdam

Stets, J. et Burke, P. (2000). *Femininity/Masculinity*, pp. 997-1005 dans: Edgar F.B et Rhonda J. V. *Encyclopedia of Sociology (revised edition)*. New York: Macmillan.

Talent naar de Top (2014). Consulté en mai 2014 via <http://www.talentnaardetop.nl/>

Task Force Part-time Plus (2010). *Beyond discussion. Final Report from the Task Force Part-time Plus*. The Hague: Ministry of Social Affairs and Employment.

Vianen, A. E. M. & Fischer, A. H. (2002). *Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preference*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 315 – 337.

Wirth, L. (2000). *L'exception française*. Armand Colin, Paris.

Annexes

Annexe 1 – Aperçu des articles

Aperçu des articles publiés sur le site de l'Algemeen Dagblad (AD) sur l'égalité homme-femme ou sur la différence entre les femmes et les hommes entre le 11 février 2014 et le 11 mai 2014.

Source de l'article	Titre de l'article + date de publication	URL de l'article
AD (Algemeen Dagblad)	'In Nederland werkt vrouw te veel parttime', 17-3-2014	http://www.ad.nl/ad/nl/5597/Economie/article/detail/3615680/2014/03/17/In-Nederland-werkt-vrouw-te-veel-parttime.dhtml
AD (Algemeen Dagblad)	'Hidalgo eerste vrouwelijke burgemeester', 30-3-2014	http://www.ad.nl/ad/nl/1013/Buitenland/article/detail/3625139/2014/03/30/Hidalgo-eerste-vrouwelijke-burgemeester-Parijs.dhtml
AD (Algemeen Dagblad)	'Asscher, pak zwangerschapsdiscriminatie aan', 25-3-2014	http://www.ad.nl/ad/nl/1012/Nederland/article/detail/3622008/2014/03/25/Asscher-pak-zwangerschapsdiscriminatie-aan.dhtml
AD (Algemeen Dagblad)	'Nog steeds weinig vrouwen in top bedrijven', 8-3-2014	http://www.ad.nl/ad/nl/5597/Economie/article/detail/3609765/2014/03/08/Nog-steeeds-weinig-vrouwen-in-top-bedrijven.dhtml
AD (Algemeen Dagblad)	'Explosieve groei arbeidsdiscriminatie', 8-4-2014	http://www.ad.nl/ad/nl/1012/Nederland/article/detail/3630841/2014/04/08/Explosieve-groei-arbeidsdiscriminatie.dhtml
AD (Algemeen Dagblad)	'Steeds minder mannen geven les op de basisschool', 6-5-2014	http://www.ad.nl/ad/nl/1012/Nederland/article/detail/3649594/2014/05/06/Steeds-minder-mannen-geven-les-op-de-basisschool.dhtml
AD (Algemeen Dagblad)	'Franse club stelt vrouwelijke hoofdtrainer aan', 7-5-2015	http://www.ad.nl/ad/nl/1001/Sportwereld/article/detail/3650804/2014/05/07/Franse-club-stelt-vrouwelijke-hoofdtrainer-aan.dhtml
AD (Algemeen Dagblad)	'Verlof voor vader als moeder in kraambed overlijdt', 17-4-2014	http://www.ad.nl/ad/nl/1012/Nederland/article/detail/3637118/2014/04/17/Verlof-voor-vader-als-moeder-in-kraambed-overlijdt.dhtml

Source de l'article	Titre de l'article + date de publication	URL de l'article
Le Monde	'Leadership payant', 9-4-2014	http://www.lemonde.fr/emploi/article/2014/04/09/leadership-payant_4398126_1698637.html?xtmc=egalite&xtcr=9

Le Monde	'Dans combien d'années les femmes seront-elles payées autant que les hommes ?', 8-4-2014	http://www.lemonde.fr/societe/video/2014/04/08/hommes-femmes-l-egalite-des-salaires-c-est-pour-quand_4397378_3224.html?xtmc=egalite&xtcr=13
Le Monde	'Égalité femmes-hommes : de nouvelles entreprises sanctionnées', 28-3-2014	http://www.lemonde.fr/emploi/article/2014/03/28/egalite-femmes-hommes-de-nouvelles-entreprises-sanctionnees_4391534_1698637.html?xtmc=egalite&xtcr=47
Le Monde	'Malgré la parité, à peine 14 % des villes sont dirigées par une femme', 21-3-2014	http://www.lemonde.fr/politique/article/2014/03/21/malgre-la-parite-a-peine-14-des-villes-sont-dirigees-par-une-femme_4387236_823448.html?xtmc=egalite&xtcr=58
Le Monde	'« Théorie du genre » : malaise au sein des écoles catholiques', 14-3-2014	http://www.lemonde.fr/ecole-primaire-et-secondaire/article/2014/03/14/enseignement-du-genre-malaise-au-sein-des-ecoles-catholiques_4383093_1473688.html?xtmc=egalite&xtcr=69
Le Monde	'Les députés européens rejettent un texte sur l'égalité hommes-femmes', 11-3-2014	http://www.lemonde.fr/europe/article/2014/03/11/les-eurodeputes-rejettent-un-texte-sur-l-egalite-hommes-femmes_4381287_3214.html?xtmc=egalite&xtcr=73
Le Monde	'Genre : « Il est inadmissible d'instrumentaliser la biologie »', 10-3-2014	http://www.lemonde.fr/sciences/article/2014/03/10/il-est-inadmissible-et-vain-d-instrumentaliser-la-biologie_4380450_1650684.html?xtmc=egalite&xtcr=78
Le Monde	'Offensive des pays conservateurs sur les droits des femmes en Europe et dans le monde', 8-3-2014	http://www.lemonde.fr/planete/article/2014/03/08/offensive-des-pays-conservateurs-sur-les-droits-des-femmes-en-europe-et-dans-le-monde_4379864_3244.html?xtmc=egalite&xtcr=82

Le Monde	'Chômage : l'apparente égalité entre femmes et hommes', 7-3-2014	http://www.lemonde.fr/idees/article/2014/03/07/chomage-l-apparente-egalite-entre-femmes-et-hommes_4379574_3232.html?xtmc=egalite&xtcr=86
Le Monde	'Notre pays ne doit plus se priver de la moitié de ses talents', 7-3-2014	http://www.lemonde.fr/idees/article/2014/03/07/notre-pays-ne-doit-plus-se-priver-de-la-moitie-de-ses-talents_4379558_3232.html?xtmc=egalite&xtcr=87
Le Monde	'Égalité femmes-hommes : le levier de la loi', 7-3-2014	http://www.lemonde.fr/idees/article/2014/03/07/egalite-femmes-hommes-le-levier-de-la-loi_4379495_3232.html?xtmc=egalite&xtcr=88
Le Monde	'De la base au sommet, Eau de Paris encourage la présence des femmes', 7-3-2014	http://www.lemonde.fr/economie/article/2014/03/07/de-la-base-au-sommet-eau-de-paris-encourage-la-presence-des-femmes_4379328_3234.html?xtmc=egalite&xtcr=90
Le Monde	'Le conflit des féminismes', 7-3-2014	http://www.lemonde.fr/idees/article/2014/03/07/le-conflit-des-feminismes_4379272_3232.html?xtmc=egalite&xtcr=93
Le Monde	'Rachel Silvera : « La peur de la sanction est un axe de lutte fort pour l'égalité salariale hommes-femmes »', 6-3-2014	http://www.lemonde.fr/societe/article/2014/03/06/rachel-silvera-la-peur-de-la-sanction-est-un-axe-de-lutte-fort-pour-l-egalite-salariale-hommes-femmes_4378483_3224.html?xtmc=egalite&xtcr=94
Le Monde	'Les filles, osez les sciences !', 3-3-2014	http://www.lemonde.fr/economie/article/2014/03/03/les-filles-osez-les-sciences_4373701_3234.html?xtmc=egalite&xtcr=100
Le Monde	'Vers la fin du plafond verre ?', 3-3-2014	http://www.lemonde.fr/emploi/article/2014/03/03/vers-la-fin-du-plafond-de-verre_4376562_1698637.html?xtmc=egalite&xtcr=101
Le Monde	'Mais à quoi ça sert que les femmes se décarcassent ?', 2-3-2014	http://www.lemonde.fr/economie/article/2014/03/02/mais-a-quoi-ca-sert-que-les-femmes-se-decarcassent_4376040_3234.html?xtmc=egalite&xtcr=104

Le Monde	'Effrayé par les rumeurs sur le genre, un collège annule une pièce contre le sexisme', 15-2-2014	http://www.lemonde.fr/societe/article/2014/02/15/effraye-par-les-rumeurs-sur-le-genre-un-college-annule-une-piece-contre-le-sexisme_4367304_3224.html?xtmc=egalite&xtcr=128
Le Monde	'« Certains livres malmènent les repères fondateurs entre les sexes »', 14-2-2014	http://www.lemonde.fr/idees/article/2014/02/14/l-enfant-n-est-pas-un-adulte-en-miniature_4366990_3232.html?xtmc=egalite&xtcr=130
Le Monde	'Les discriminations envers les femmes, un obstacle au développement', 13-2-2014	http://www.lemonde.fr/planete/article/2014/02/13/les-discriminations-envers-les-femmes-un-obstacle-au-developpement_4365749_3244.html?xtmc=egalite&xtcr=134
Le Monde	'« L'école est engagée dans la lutte contre les inégalités entre les sexes depuis trente ans »', 13-2-2014	http://www.lemonde.fr/societe/article/2014/02/13/l-ecole-est-engagee-dans-la-lutte-contre-les-inegalites-entre-les-sexes-depuis-trente-ans_4365621_3224.html?xtmc=egalite&xtcr=135
Le Monde	'« Théorie du genre » : ces livres qui ont alimenté la rumeur', 13-2-2014	http://www.lemonde.fr/education/article/2014/02/13/ces-livres-qui-ont-alimente-la-rumeur_4365622_1473685.html?xtmc=egalite&xtcr=137
Le Monde	'Quand l'UMP voulait sensibiliser au « genre » dès la maternelle', 12-2-2014	http://www.lemonde.fr/politique/article/2014/02/12/quand-l-ump-voulait-sensibiliser-au-genre-des-la-maternelle_4365183_823448.html?xtmc=egalite&xtcr=140
Le Monde	'« Théorie du genre » : des militants d'extrême droite intimident des bibliothèques', 12-2-2014	http://www.lemonde.fr/societe/article/2014/02/12/genre-des-militants-d-extreme-droite-font-pression-sur-les-bibliotheques_4365002_3224.html?xtmc=egalite&xtcr=142
Le Monde	'Municipales 2014 : Anne Hidalgo devient la première	http://www.lemonde.fr/paris/article/2014/03/30/paris-la-socialiste-anne-hidalgo-remporte-la-mairie_4391725_1779311.html?xtmc=anne_hidalg

	femme maire de Paris', 30-3-2014	o&xtcr=27
Le Monde	'Dirigeants, transmettez votre entreprise à une femme!', 8-5-2014	http://www.lemonde.fr/idees/article/2014/05/08/dirigeants-transmettez-votre-entreprise-a-une-femme_4413654_3232.html?xtmc=egalite&xtcr=7
Le Monde	'« Plus les inégalités hommes-femmes sont marquées, plus les taux de violence sont élevés »', 7-5-2014	http://www.lemonde.fr/societe/article/2014/05/07/plus-les-inegalites-hommes-femmes-sont-marquees-plus-les-taux-de-violence-sont-eleves_4413049_3224.html?xtmc=egalite&xtcr=9
Le Monde	'« Aucun programme génétique ne voue les femmes à faire le ménage »', 5-5-2014	http://www.lemonde.fr/sciences/article/2014/05/05/aucun-programme-genetique-ne-voue-les-femmes-a-faire-le-menage-ni-les-hommes-a-etre-chefs-d-entreprise_4411894_1650684.html?xtmc=egalite&xtcr=14
Le Monde	'Le recul de la cause des femmes sous le pontificat de Jean-Paul II', 2-5-2014	http://www.lemonde.fr/idees/article/2014/05/02/le-recul-de-la-cause-des-femmes-sous-le-pontificat-de-jean-paul-ii_4410916_3232.html?xtmc=egalite&xtcr=20
Le Monde	'Rassurée sur la PMA, La Manif pour tous « reste en alerte » sur les questions de genre', 29-4-2014	http://www.lemonde.fr/societe/article/2014/04/29/rassuree-sur-la-pma-la-manif-pour-tous-reste-en-alerte-sur-les-questions-de-genre_4408900_3224.html?xtmc=egalite&xtcr=25
Le Monde	'Najat Vallaud-Belkacem : « Je veux que les fédérations adoptent un plan de féminisation »', 24-4-2014	http://www.lemonde.fr/sport/article/2014/04/24/najat-vallaud-belkacem-mon-combat-c-est-celui-de-l-egalite_4406880_3242.html?xtmc=egalite&xtcr=37
Le Monde	'Discrimination positive : la Cour suprême américaine autorise la fin des quotas dans le Michigan', 23-4-2014	http://www.lemonde.fr/ameriques/article/2014/04/23/discrimination-positive-la-cour-supreme-americaine-autorise-la-fin-des-quotas-dans-le-michigan_4405720_3222.html?xtmc=egalite&xtcr=45
Le Monde	'« Théorie du genre » : à l'UOIF, les musulmans toujours vigilants', 21-4-2014	http://www.lemonde.fr/societe/article/2014/04/21/les-musulmans-toujours-vigilants-sur-la-theorie-du-genre_4404529_3224.html?xtmc=egalite&xtcr=53

Le Monde	'Les entreprises prêtes à entendre que leurs salariés sont aussi parents', 20-4-2014	http://www.lemonde.fr/economie/article/2014/04/20/les-entreprises-pretent-a-entendre-que-leurs-salaries-sont-aussi-parents_4404475_3234.html?xtmc=egalite&xtcr=54
Le Monde	'Citoyennes, le retard français', 20-4-2014	http://www.lemonde.fr/culture/article/2014/04/18/citoyennes-le-retard-francais_4403878_3246.html?xtmc=egalite&xtcr=56
Le Monde	'Il y a 70 ans, les femmes obtenaient le droit de vote', 21-4-2014	http://www.lemonde.fr/videos/video/2014/04/21/il-y-a-70-ans-les-femmes-obtenaient-le-droit-de-vote_4404907_1669088.html?xtmc=droit_de_vote&xtcr=130
Le Monde	'Le président de Clermont Foot : « Je ne prends pas plus de risques avec une femme comme entraîneur »', 7-5-2014	http://www.lemonde.fr/sport/article/2014/05/07/claude-michy-je-ne-prends-pas-plus-de-risques-avec-une-femme-comme-entraîneur_4413018_3242.html?xtmc=helena_costa&xtcr=3
Le Monde	'Sonia Bompastor : « Un entraîneur féminin se crédibilisera par sa compétence »', 7-5-2014	http://www.lemonde.fr/sport/article/2014/05/07/sonia-bompastor-un-entraîneur-feminin-se-credibilisera-par-sa-competence_4413022_3242.html?xtmc=helena_costa&xtcr=2
Le Monde	'Helena Costa, première femme à entraîner un club de foot pro en France', 7-5-2014	http://www.lemonde.fr/sport/article/2014/05/07/la-portugaise-helena-costa-va-entraîner-clermont-foot_4412811_3242.html

Source de l'article	Titre de l'article + date de publication	URL de l'article
Le Figaro	'Égalité salariale : Vallaud-Belkacem lance une appli pour « coacher » les femmes', 7-4-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzmHAVF08Fh9Uc2cCwzpskVVAt8DGYm6k7i0lwgGHFXaXu2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'Égalité salariale: Belkacem lance une appli', 7-4-2014	http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2014/04/07/97002-20140407FILWWW00034-egalite-salariale-une-appli-pour-les-femmes.php

Le Figaro	'Genre : l'Éducation nationale gênée', 20-3-2014	http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2014/03/20/01016-20140320ARTFIG00344-genre-l-education-nationale-genee.php
Le Figaro	'Genre : pourquoi Bruxelles finance ces recherches', 20-3-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzvbZwWtpS5fdKWZPEEt7FZKJvSLIDvOFC2wnt4cmgHQKu2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'Allemagne: 22% d'écart de salaires', 18-3-2014	http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2014/03/18/97002-20140318FILWWW00070-allemande-22-d-ecart-de-salaires.php
Le Figaro	'83% des têtes de liste sont des hommes', 13-3-2014	http://www.lefigaro.fr/flash-actu/2014/03/13/97001-20140313FILWWW00203-83-de-tetes-de-liste-sont-des-hommes.php
Le Figaro	'Journée internationale de la femme : Google au féminin', 7-3-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzh2XxYa9z57yKWZPEEt7FZJAt8DGYm6k7juq5Pw%2BElslu2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'«Le congé parental masculin, un vrai pari pour la parité hommes-femmes»', 7-3-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzo1JmkXlhRigKWZPEEt7FZJAt8DGYm6k7shPtGOngvZu2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'La «théorie du genre» inquiète les mamans du Neuhof', 14-2-2014	http://www.lefigaro.fr/mon-figaro/2014/02/14/10001-20140214ARTFIG00437-la-theorie-du-genre-inquiete-les-mamans-du-neuhof.php
Le Figaro	'Najat Vallaud-Belkacem, la «Khmère rose»', 14-2-2014	http://www.lefigaro.fr/mon-figaro/2014/02/14/10001-20140214ARTFIG00306-najat-vallaud-belkacem-la-khmere-rose.php
Le Figaro	'Quand l'UMP s'intéressait à la théorie du genre', 13-2-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzsShbux%2BHQA5kyHwfV3MYKzspq0CwYXAmufe8MMWSBoOu2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'Genre, ABCD de l'égalité, Tous à poil... pourquoi la France se révolte', 12-2-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzIRnPODvBzYAkYHwfV3MYKzxKrq54rWi4NkOry7yeaweu2IGtjAq08M%3D

Le Figaro	'Égalité femmes-hommes : des progrès à faire', 3-3-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzqaafDROtYwYKWZPEEt7FZJ0WSag1w0w3q%2FRDaXwRdrLu2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'École : qui choisit les livres d'enfants ?', 11-2-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzqFkmvKdIXKYkyHwfV3MYKz4FdTc%2FE%2FwiVg5t2Xhasiyu2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'Des aristocrates britanniques réclament l'égalité des sexes', 11-2-2014	http://www.lefigaro.fr/mon-figaro/2014/02/11/10001-20140211ARTFIG00302-des-aristocrates-britanniques-reclament-l-egalite-des-sexes.php
Le Figaro	'Débats politiques et théories en tous genres', 13-2-2014	http://www.lefigaro.fr/mon-figaro/2014/02/13/10001-20140213ARTFIG00448-debats-politiques-et-theories-en-tous-genres.php
Le Figaro	'Genre et Sexe: la langue française coupable de discrimination ?', 11-2-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyznyPhjU3C8nFkyHwfV3MYKwwFb2ntzQXTNgOCiThwQE3u2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'Anne Hidalgo, première femme de l'Histoire maire de Paris', 5-4-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzuxnVjSAjxCjc2cCwzpskVVg%2FPRsP1WsaailaPcTavRu2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'Anne Hidalgo officiellement élue maire de Paris', 5-4-2014	http://www.lefigaro.fr/flash-actu/2014/04/05/97001-20140405FILWWW00064-anne-hidalgo-officiellement-elue-maire-de-paris.php
Le Figaro	'Les Femen, meilleures ennemies du féminisme', 24-4-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzgraFaehzsmUc2cCwzpskVWZBCFzFhul8rcEws9XffXvu2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'Diversité : les entreprises ont encore des progrès à faire', 22-4-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzo2a2DVg%2BuSRc2cCwzpskVWClwZy8d18ZB2Z6fbcRpwu2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'Dix mesures pour lutter contre les violences sexuelles dans l'armée', 15-4-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzIPCUikv3EEAc2cCwzpskVU2YIUeMuLmoGnxr6JR6KqNu2IGtjAq08M%3D

Le Figaro	'L'explication poussive de Hollande sur les contours du ministère de Najat Vallaud-Belkacem', 7-5-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzt7BOnX4gYZ%2FRlxJbcShyvpAt8DGYm6k7t8BwxaE9BCru2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'Féministes et associations de pères se déchirent autour du texte sur la coparentalité', 6-5-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzhFyTtdV2hUnRlxJbcShyvrq8BFvLCHRXL0OSxq23pSBu2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'Olympe de Gouges, féministe et révolutionnaire', 7-5-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzltDXNzJS74RlxJbcShyvpAt8DGYm6k7IPLUnXMGPudu2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'Vallaud-Belkacem et Taubira, au nom des femmes', 6-5-2014	http://www.lefigaro.fr/mon-figaro/2014/05/06/10001-20140506ARTFIG00390-vallaud-belkacem-et-taubira-au-nom-des-femmes.php
Le Figaro	'Parité : aux élections européennes, le compte n'y est pas', 2-5-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzm%2Bpj1kkIdiIRlxJbcShyvo%2BSO2vaNHWGP5qXrbVyH%2Fku2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'«Les femmes votaient plus à droite il y a 70 ans»', 18-4-2014	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyzhOWt%2FeK5bhHc2cCwzpskVWd9mlcEVFwbdY2LxJPJ82u2IGtjAq08M%3D
Le Figaro	'Nouveau dispositif pour l'emploi des femmes', 17-4-2014	http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2014/04/17/97002-20140417FILWWW00269-nouveau-dispositif-pour-l-emploi-des-femmes.php
Le Figaro	'Le droit de vote des femmes en France a 70 ans', 17-4-2014	http://www.lefigaro.fr/photos/2014/04/16/01013-20140416ARTFIG00136-le-droit-de-vote-des-femmes-en-france-a-70-ans.php
Le Figaro	'Des listes féministes aux Européennes', 15-4-2014	http://www.lefigaro.fr/flash-actu/2014/04/15/97001-20140415FILWWW00276-des-listes-feministes-aux-europeennes.php
Le Figaro	'Trois femmes dans un sous-marin dès 2017', 15-4-2014	http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2014/04/15/97002-20140415FILWWW00166-trois-femmes-dans-un-sous-marin-des-2015.php
Le Figaro	'Une femme entraînera un	http://recherche.lefigaro.fr/recherche/access/lefigaro_fr.php?archive=BszTm8dCk78atGCYonbyztTJjm9curvdRlxJbcShyvonQnG1FwH%2Bvm4nFGASMs

	club professionnel', 7-5-2014	Gwu2IGtjAq08M%3D
--	-------------------------------	----------------------------------

Source de l'article	Titre de l'article + date de publication	URL de l'article
NOS	'Jonge vrouwen verdienen meer en krijgen 't ook', 7-3-2014	http://nos.nl/op3/artikel/620144-jonge-vrouwen-verdienen-meer-en-krijgen-t-ook.html
NOS	'Kroes: vrouwen hebben geen mannen nodig om apps te ontwikkelen', 8-3-2014	http://nos.nl/audio/620505-kroes-vrouwen-hebben-geen-mannen-nodig-om-apps-te-ontwikkelen.html
NOS	'Stop discriminatie zwangeren', 25-3-2014	http://nos.nl/artikel/627795-stop-discriminatie-zwangeren.html
NOS	'Meer meisjes kiezen voor techniek', 27-2-2014	http://nos.nl/artikel/616821-meer-meisjes-kiezen-voor-techniek.html
NOS	'PvdA: vrouw, man gelijk salaris', 8-3-2014	http://nos.nl/artikel/620618-pvda-vrouw-man-gelijk-salaris.html
NOS	'Le foot, un sport d'hommes? Nee hoor', 7-5-2014	http://nos.nl/op3/artikel/645037-le-foot-un-sport-dhommes-nee-hoor.html
NOS	'Eerste vrouwelijke coach in Frankrijk', 7-5-2014	http://nos.nl/artikel/644933-eerste-vrouwelijke-coach-in-frankrijk.html
NOS	'Man is eenzaam op de basisschool', 6-5-2014	http://nos.nl/artikel/644461-man-is-eeenzaam-op-de-basisschool.html
NOS	'SER: pak discriminatie op werk aan', 17-4-2014	http://nos.nl/artikel/637207-ser-pak-discriminatie-op-werk-aan.html
NOS	'Verlof naar vader bij dood moeder', 17-4-2014	http://nos.nl/artikel/637091-verlof-naar-vader-bij-dood-moeder.html

Annexe 2 – Topic list en néerlandais et en français

Topic list en néerlandais

Persoonlijke gegevens

- Functie
- Aantal jaren in dienst
- Werkuren per week

Balans werk-privé

- Werk uren (waarom part-time, waarom full-time? (why part-time / full-time)
- Privé situatie? Kinderen/getrouwd?
- Werk uren partner? waarom deze verdeling?
- Verwachtingen en reacties van sociale omgeving op keuze werkuren
- Moeilijkheden bij het vinden van goede balans werk – privé
- Zijn vrouwen meer beperkt dan mannen om carrière te maken vanwege zorg voor kinderen/huishouden?
- Vrouwen en part-time werk in Nederland en mannen en part-time werk

De positie van vrouwen binnen GDF Suez

- Cultuur GDF Suez (vrouwvriendelijk, masculien?, waarom?)
- Onderscheid tussen mannen en vrouwen?
- Mannen, vrouwen en macht binnen de organisatie
- Ambitieniveau van vrouwen t.o.v. ambitieniveau van mannen
- Kansen voor mannen en vrouwen
- Gender discriminatie (ervaringen? Verhalen?)

Gender diversiteit binnen GDF Suez

- Beleid gender diversiteit? Is het onderwerp belangrijk?
- Mening over quotas binnen de organisatie
- Mening huidige initiatieven om gender diversiteit te vergroten
- Ideeën over andere initiatieven binnen de organisatie / behoeften?

Gender diversiteit in de samenleving en op individueel niveau

- Belang van onderwerp in de samenleving / aandacht voor onderwerp in samenleving
- Overheid support en initiatieven
- Belang van gender diversiteit voor Nederlandse vrouwen en mannen
- Belang van gender diversiteit voor vrouwen: belangrijk? Acties in privé leven? Acties op werk?

Topic list en français

Vie privée / équilibre travail et vie privée

-Pouvez-vous me dire quelques mots sur votre fonction au sein de GDF Suez ?

Quel est l'intitulé de votre poste ? Depuis combien d'années travaillez-vous dans ce poste ?

-Combien d'heures travaillez-vous par semaine?

Pourquoi avez-vous choisi de travailler à temps partiel/à plein temps ?

-Êtes-vous mariée/ avez-vous des enfants ?

Si vous avez un(e) partenaire, est-ce qu'il/elle travaille à temps partiel ou à plein temps ? comment avez-vous divisé les tâches et pourquoi ?

-Est-ce que vous considérez comme difficile de trouver un bon équilibre entre travail et vie privée ?

Pourquoi (pas) ?

- Quelles étaient les attentes de votre environnement social (familial/amical) concernant vos heures de travail à la naissance de votre enfant ?

-Avez-vous reçu des réactions sur votre choix de réduire les heures de travail ou non à la naissance de votre enfant ? si oui, quel type de réactions ?

-Pensez-vous que les femmes sont (en général) plus limitées que des hommes en ce qui concerne les possibilités de carrière (en raison du ménage, des soins aux enfants.)

La place des femmes et la discrimination à GDF Suez

-GDF Suez est une entreprise majoritairement de techniciens et avec une organisation qui compte plus d'hommes que de femmes. Est-ce que vous considérez la culture organisationnelle comme 'typiquement masculine' ? pourquoi (pas) ?

-Est-ce qu'on fait une distinction entre les hommes et les femmes à GDF Suez ?

Pensez-vous que l'homme est encore considéré comme la norme au sein de l'entreprise ?

-Est-ce qu'il y a des opportunités égales pour les hommes et les femmes au sein de GDF Suez ?

Pensez-vous qu'il existe un «plafond de verre» au sein de l'entreprise?

-Pensez-vous que les hommes ont plus de pouvoir que les femmes au sein de l'entreprise ?

Comment, selon vous, cela se traduit-il ? pensez-vous que vous avez moins de pouvoir que vos collègues masculins au sein de GDF Suez ?

-Quelle est votre expérience comme manager/ assistante au sein de l'entreprise ?

Pensez-vous que vous êtes considérée différemment que des managers de sexe masculin ou pas ?

-Dans quelle mesure existe-t-il une discrimination entre les sexes au sein de GDF Suez ?

Est-ce que cela se produit selon vous (parfois/souvent/pas) ?

-Pensez-vous que les femmes ont d'autres ambitions que les hommes au niveau de leur carrière ?

Pourquoi (pas ?) quelles sont selon vous les différences entre les femmes et les hommes au travail ?

et que cela est peut-être aussi une explication pour le faible nombre de femmes à l'entreprise / faible nombre de femmes managers.

-Avez-vous fait l'expérience de la discrimination liée au genre ?

Ou avez-vous expérimenté une situation désavantageuse liée à votre genre ? Vous êtes-vous, après votre grossesse, sentie désavantagée au travail, est-ce que des choses avaient changé ?

Les initiatives concernant l'égalité homme-femme à GDF Suez

- Êtes-vous en faveur ou contre des quotas de genre? Pourquoi ?

Pensez-vous que les hommes et les femmes devraient être représentés de manière égale en position de leadership?

-Êtes-vous au courant des initiatives de GDF Suez pour améliorer la mixité homme-femme ? Que pensez-vous des initiatives de GDF Suez (le mentorat/WIN, etc.) ?

-Pensez-vous que les initiatives actuelles de GDF Suez pour la mixité homme-femme sont suffisantes ? quelles autres initiatives pourraient améliorer la mixité encore plus selon vous ?

La mixité homme-femme en France

-Dans quelle mesure existe-t-il une discrimination liée au genre en général en France ? Est-ce que cela se produit souvent selon vous ?

-Le nombre de lois et d'initiatives en ce qui concerne la mixité homme-femme est énorme en comparaison avec d'autres pays en France. Le sujet est beaucoup discuté en politiques et en public. D'après vous, pourquoi ?

-Savez-vous que le sujet est plus abordé/débatu et plus important en France que dans d'autres pays ? *Pensez-vous que les femmes en France ont plus l'ambition d'améliorer l'égalité homme – femme que dans d'autres pays européens ? pourquoi ?*

-Que pensez -vous de l'image des femmes en France ? est-ce que cette image est différente que dans d'autres pays ?

-Qu'est-ce que vous faites vous-même pour améliorer l'égalité homme-femme ?

Participez-vous à un réseau de femmes/ à un club de femmes ? / quelles actions au travail ? / quelles actions dans votre vie privée ?

Annexe 3 – Interview 1 GDF Suez Pays-Bas

Hoeveel uur per week werk je?

24 uur werk ik, ja.

Heb je dat altijd al gedaan 24 uur?

Nee, toen ik hier begon te werken werkte ik fulltime dus 40 uur per week. Ik heb nu kinderen, dus mijn oudste wordt nu 8 dus dat zal nu zo'n 8 jaar zijn dat ik dus 24 uur ben gaan werken.

OK, dus bij je eerste kind ben je dus minder gaan werken?

Klopt, ja klopt.

En heb je een partner als ik vragen mag?

Ja ik woon samen.

Oké, en werkt hij ook parttime of..?

nee, hij werkt fulltime. Hij is gewoon fulltime blijven werken, ja.

Mag ik vragen waarom je ervoor hebt gekozen om parttime te werken, terwijl je man fulltime werkt?

Bij ons was het voornamelijk wel inkomen, mijn man had een betere baan, een mannenbaan, in de autobranche en die beweerde wel gelijk van ik kan niet minder gaan werken.. hij had er ook niet kunnen blijven als hij minder zou gaan werken.. dus ja hij had ook gewoon een hoger inkomen, dat heeft allemaal meegespeeld, en ik had vanuit mijzelf toch ook wel de wens van euh als de kinderen komen wil ik minder gaan werken, dus zo hebben we daar niet al te veel discussie over gehad, maar euhm nee dat is wel de reden geweest waarom we daar zo voor gekozen hebben

Ok, ja precies. En vind je het nu zeg maar nog moeilijk om werk en privé met elkaar te combineren of vind je door die 24 uur juist wel de goede balans zeg maar?

Eigenlijk vind ik, puur op hoe het op het werk en thuis gaat is die balans goed ik zal niet kunnen kiezen om bij één van beide meer.. maar het went gewoon nooit. Als je fulltime werkt ben je op het werk bij alles toch betrokken.. ik vind, in het begin hoorde ik weleens daar moet je aan wennen, dat heb ik eigenlijk nooit gehad. Dus als ik op het werk ben en ik ben lekker aan het werk dan vind ik het jammer dat ik hier bijvoorbeeld morgen niet ben, maar als ik thuis ben heb ik een prima dag. En zou ik de kinderen ook niet vaker naar opvang willen doen, maar eigenlijk ja het went toch nooit helemaal. Dus voor je eigen balans is het goed, maar ik vind toch dat ik op het werk weleens veel mis, maar soms vind ik dat thuis ook. Dat blijft gewoon wel moeilijk vind ik. Zoals vandaag is het heel druk maar vanmiddag ga ik iets eerder weg, heb ik ouderschapsverlof. Morgen ben ik er wel, maar uit dit

overleg komen heel veel acties voor mij uit de agenda's. en ja dat moet dan woensdag (**ja**) en dan denk ik hm ja dan ben ik er weer niet. Dus als je zelf er fulltime bent ja dan is het gewoon wat makkelijker denk ik.

Maar ik had het toch eigenlijk niet anders willen doen, en ik heb ook niet ervaren dat parttime werken in mijn nadeel werkt, dus ik vind het prima zoals het nu is.

Ja. En heb je het idee, in algemene zin, dat vrouwen beperkter zijn m.b.t. carrière mogelijkheden dan mannen, toch vanwege de zorg voor de kinderen?

Nou.. eigenlijk niet. Ja, ze zijn wel beperkt. Maar ik denk toch eerlijk gezegd dat dat iets in de aard van de vrouw is. Kijk er zijn natuurlijk vrouwen die wel fulltime hun carrière voor laten gaan die misschien wel hun kind meer naar opvang doen, of waarvan de man minder gaat werken, maar ik denk dat het toch een beetje bepaald is, dat vrouwen dat toch eerder niet zouden willen of kunnen. Dus ik denk niet dat de vrouw beperkt wordt, in de zin van de maatschappij bepaald dat niet per se (nee) maar ik denk dat het ook in de aard van de vrouw zit, dat ze daar toch eerder zelf voor kiezen. Ik denk dat een goede balans tussen werk en privé belangrijker is voor vrouwen dan om carrière te maken.

En hier vanuit het bedrijf, werd het toen aan jou gevraagd of je minder wilde gaan werken?

Dat weet ik eigenlijk niet meer zo goed hoe dat ging, nee, volgens mij heb ik gewoon zelf toen met mijn manager besproken toen ik vertelde dat ik zwanger was, nou, en in de periode een beetje daarna, toen heb ik aangegeven dat ik minder wou werken. Ja dat heb ik gewoon zelf aangegeven (en dat was prima dus?) ja dat werd helemaal begrepen, dat was geen enkel probleem.

Ok, en is voor jou verder nog iets veranderd tijdens je zwangerschap of daarna?

Nou, ik denk het toch niet. Wat ik zelf persoonlijk vervelend vind, maar dat is niet vanuit het bedrijf, maar natuurlijk iedereen moet eraan wennen en dat is dan mijn eigen strijd, dat je dan af en toe wel eens kon horen van oh dan ben je er natuurlijk niet, o nee jij werkt niet meer fulltime. Dat is natuurlijk niet vervelend bedoeld, maar dat ving ik wel heel erg op doordat ik het zelf ook zo verveld vond.. maar verder niet hoor, er werd altijd gewoon gezegd van we blijven alles aan je vragen wat we ook vroegen, en op het moment dat dat teveel is .. dus nee vanuit de organisatie heb ik dat niet gemerkt, dat er anders naar mij gekeken werd.

Hier in de organisatie werken natuurlijk heel veel mannen. Ik ben wel benieuwd of jij dat ook terugziet in de cultuur, is het een echt een mannencultuur?

Ja dat vind ik wel, ja. ja bepaalde zaken.. dat is ook wel een afspiegeling van de directie, of de manier van communiceren. En dan is het hoofdkantoor natuurlijk ook Frans dus dan denk ik van ja die zijn

ook wat hiërarchischer. Dus ja, dat voelt soms wel anders, uhm.. ja die directie bestaat natuurlijk ook helemaal uit mannen, en ook op de centrales en dergelijke zijn allemaal mannen. Dus ja ik vind wel dat je dat merkt. Af en toe ontbreekt het wel, althans dat vind ik, wel wat aan de softe of de menselijkere kant die vrouwen zeg maar wat meer hebben.

Hm, ja. En heb je wel het idee dat het wel een vrouwvriendelijk bedrijf is?

Euhm, ja ik denk van wel. Qua mogelijkheden en ook met vacatures, en het wordt ook wel benadrukt dat ze daar wat aan willen doen hè met gender diversity. Ik vind dus wel dat ze daar aan doen in de zin van ze besteden daar genoeg aandacht aan, ik vind het wel soms moeilijk dat je het gevoel hebt dat ze er enorm naar op zoek moeten. Ik denk weleens van ach ja als je nou een directeur van een centrale hebt hé ik wil niet vervelend doen maar ik geloof ook niet dat daar veel vrouwen op solliciteren dus ik denk van ga nou niet op zoek naar een vrouw , accepteer dan ook dat het een mannenwereld is. Kijk als er een vrouw is die daar goed in is of die dat wil, dan solliciteert ze wel.

Denk je dus dat mannen en vrouwen in principe gelijke kansen hebben in dit bedrijf of wordt er denk je nog onderscheid gemaakt?

Uh nou dat is een moeilijke vraag hè, euh even nadenken. In principe, als je kijkt naar het hoogste niveau dat daar wel eens vrouwen hebben gezeten en die werken hier dan niet meer, die zijn dan voortijdig vertrokken, en dan denk je wel van hé waar ligt dat nou aan? Dat weet je natuurlijk niet, dat is ook heel moeilijk, terwijl aan de andere kant als je kijkt naar de top 30, dat zijn er niet veel, maar ik denk absoluut wel dat vrouwen dezelfde kansen krijgen, maar volgens mij werkt het gewoon wel makkelijker, ik denk gewoon wel vaak dat in bepaalde functies dat ze wel liever willen dat vrouwen fulltime werken, (ja, ja) maar in principe qua kansen en mogelijkheden ja dat is wel gelijk denk ik. (ja) ja, jawel.

En heb je dan ook het idee dat het gegeven dat er toch weinig vrouwen in leidinggevende posities werken, komt dat denk je ook vanuit vrouwen zelf?

Euh ja ik denk uiteindelijk toch dat het ook door vrouwen zelf komt. Want als je nou puur kijkt naar of kinderen of ambities, denken dat ik vrouwen niet allemaal..., ik denk toch als je kijkt naar het verschil tussen man en vrouw, dat mannen er tussen haakjes toch meer voor over hebben qua uren werk en dergelijke om carrière te maken, ik denk dat vrouwen dat in het algemeen toch wat minder werken en uhh want er zijn hier natuurlijk vrouwen die fulltime werken in een leidinggevende positie en volgens mij gaat dat helemaal goed dus die kansen zijn er wel maar ik denk dat het ook iets in de ambitie van vrouwen zit.

Want uh als je naar jezelf kijkt, of naar vriendinnen, heb je dan het idee inderdaad dat vrouwen minder ambitie hebben dan mannen?

Nou uhh, als je het op de weegschaal legt dan denk ik uiteindelijk wel. Toevallig heb ik twee vriendinnen die zijn beide advocaat, die werken vier dagen dat kon niet minder en bij hun werkt de man ook vier dagen dus ja dan denk ik weer van nou dan verdeel je het goed. In andere gevallen als ik dan om me heen kijk naar vriendinnen met kinderen, is het toch opleidingsniveau, toch motivatie, carrièremogelijkheden, dat de man toch een hogere functie heeft of gewoon veel meer verdiend waardoor vrouwen toch minder gaan werken. Wel allemaal op het moment dat de kinderen komen...nou ja ik heb ook een vriendin die geen relatie werkt maar wel vier dagen werkt. Die zegt ik vind het heerlijk die andere dag, niet dat je dan minder mogelijkheden binnen het bedrijf hebt per se, maar ik denk niet dat er veel mannen zijn die lekker een dag minder gaan werken (nee). ja snap je? we zijn het zo gewend he, ik moet eerlijk zeggen, doordat je het zo gewend bent, ik heb het zelfs bij die vriendinnen die vier dagen werken al, vind ik het gewoon niet helemaal terecht naar die kinderen toe. Bij kinderen in de klas hoor ik het wel, dat kinderen gewoon 5 dagen in de week naar de BSO gaan.. om elke dag je kinderen weg te doen ja dat vind ik gewoon zielig ja. Ja dat is heel oneerlijk hoor dat zeg ik niet tegen hun hoor maar dan denk ik van ja hoe kun je dat nou doen? Vier of vijf dagen moeten die kinderen naar opvang, ja ik vind het nu met drie dagen al veel, na zo'n dag zijn ze zo moe, je kunt nog even eten en douchen en dan is de dag alweer voorbij, ja.

Uhm, want heb je het idee dat in Nederland het onderwerp gender gelijkheid/gelijke rechten van mannen en vrouwen, dat het wel leeft?

Uh nou misschien wel, maar zonder dat we er al teveel aan doen. Nou hoop ik zeg maar dat het helemaal niet meer in vraag is hè..maar ja je kunt het niet controleren, maar uiteindelijk denk ik toch, dat hoop ik tenminste, dan moet je de juiste persoon op de juiste plek hebben en soms is een vrouw misschien beter geschikt door kenmerken die vrouwen dan net iets meer hebben dan mannen. Ja, en dan denk ik dat hier toevallig meer mannen zijn maar ja je hebt het ook over een energiebedrijf met ook centrales hè, het zou eerder bijzonder zijn als de hele directie vrouw zou zijn en er op de centrales vooral vrouwen werken dus ja, snap je, dat vind ik wel moeilijk. Maar ja, het neemt nog steeds niet weg dat ook bij andere bedrijven, denk ik, het grootste gedeelte qua top is natuurlijk man.

Ja, want als je voor jezelf spreekt, ben je dan bezig met gender gelijkheid? Vind je het belangrijk?

Nee, totaal niet nee. Ik geef ook eerlijk toe ... nou ik wil de gelijkheid wel, maar die ervaar ik al. Nou ja ik heb die ongelijkheid ook eigenlijk nooit ervaren, dus ik wil niet accepteren dat daar enorme ongelijkheid in is, dus in die zin ben ik er niet mee bezig. Laatst stond er ook een berichtje op intranet, ik weet niet of jij dat hebt gezien, maar ik vond dat echt een walgelijk berichtje.

Wat voor berichtje was dat precies dan?

Ja, een berichtje van daar staat echt van we doen er alles aan gender diversity en we trachten ernaar ook vrouwen naar hogere posities te brengen, nou alsof we een heel buitenaards raar wezen waren en uhh, we proberen ook vrouwen te coachen .. dat ik dacht van nou ja, en we zijn ook heel blij dat dit onderwerp ook geen taboe meer is om er over te praten dus ik denk och nee er mag zelfs over vrouwen gepraat worden. Ja ik snap de andere kant van het verhaal ook, maar nou benader ik hem even negatief, maar ik wil zo'n stukje helemaal niet lezen op het intranet, omdat ik er vanuit ga dat we zover al zijn. Volgens mij moet je dat in de praktijk ook laten zien, door meer vrouwen aan te nemen of hou ze ook binnenhuis. Want we hebben hier binnen het bedrijf wel eens vrouwen gehad op hoge posities en ja dan worden jaarcontracten niet verlengd, en ja de redenen daar kom je dan niet weer achter en dan denk ik van komt dat nou doordat ze vrouw zijn of ..? dus dat vind ik moeilijk, maar persoonlijk maak je mij daar niet enthousiast van zo'n bericht over gender diversity, juist omdat ik dan ook wel heel fel wordt van volgens mij zijn we gelijk en bovendien vind ik dat iedereen.. uhm ja iedereen maakt gewoon zijn eigen keuze hè, ja dat vind ik wel.

OK, en wat is dan jouw mening over quota? Dus bijv. een quota van we moeten minimaal 30% vrouwen aannemen?

Ja daar houd ik ook echt niet zo van, haha. Ja weet je, ik vind het zo jammer dat je dan weer een vrouw voor laat gaan terwijl de man misschien net iets geschikter zou zijn. En ja bijvoorbeeld hier, hoeft voor mij geen 30% vrouw te zijn.. 30% vrouwen die niet goed op de plek zitten, dan heb ik liever gewoon mannen... dus zo'n percentage hoeft voor mij niet.

En denk je hier in het bedrijf, dat gender diversity wel leeft of niet?

uhm nou we kennen de term wel we worden er dus wel over geïnformeerd op intranet, dus ja dat denk ik op zich wel... maar of dat nou enorm leeft, ...dat denk ik eigenlijk niet. Volgens mij is het nu ook weer vanuit Parijs hè dat extra zetje? Maar ja hier in Nederland in de praktijk, nee.. als ik eerlijk ben ook de directie zelf, volgens mij zijn het allemaal nogal mannetjes en ik denk dat je het die eerlijk zou vragen dat die zeggen van nee, gewoon aan het werk. Ik geloof nooit dat daar mensen zijn die zich daar druk om maken. Ik denk dat mannen toch eerder denken van hup, aan het werk. Ik denk toch ook dat het vanuit de directie, een soort haantjes, de mannetjes zijn... een strijd, dus ik geloof nooit dat daar een directeur zit die zegt van poe, ik ga mijn uiterste best doen om daar verandering in te brengen (**nee**) nee dat geloof ik eigenlijk niet.

En heb jij verder nog ideeën qua initiatieven die jij wél goed zou vinden om gender diversity te stimuleren binnen dit bedrijf?

Nou, eigenlijk niet zo. Nee, niet vanuit deze organisatie.

Annexe 4 - Interview 2 GDF Suez Pays-Bas

En hoeveel uur per week werk je in deze functie?

40 uur, ja fulltime.

En was dat ook een vereiste voor deze functie of ..?

Weet ik niet, ik heb eigenlijk altijd fulltime gewerkt, dus ik heb het niet ter discussie gesteld en het is ook niet geopperd, dus..nee, het was geen topic voor mij.

Je hebt geen behoefte om minder te werken?

Nee.. nee het is echt een bewuste keuze geweest. Ik heb uh mijn oudste is zesjaar een jongetje, en ik heb een meisje van drie. Ik heb er heel bewust samen met mijn man voor gekozen om.. nou niet voor gekozen om fulltime te werken maar ervoor gekozen om gewoon niks te veranderen, dus ik heb ervoor gekozen om niet minder te gaan werken

En uhm, mag ik vragen of je man dan wel parttime werkt of werkt hij ook fulltime?

Nou nu werkt hij wel parttime maar tot vorig jaar heeft hij ook altijd fulltime gewerkt. En nu door omstandigheden werkt hij dan parttime, maar hij heeft wel de wens om meer te werken, dus dit is geen bewuste keuze van ons.

Het komt in Nederland natuurlijk niet heel vaak voor dat moeders fulltime werken, krijg je er dan weleens verbaasde reacties op? Of valt dat wel mee?

Ja geregeld, ja of opmerkingen als 'oh hoe doe je dat?' of 'wat knap' of euhh.. ja bijna een opluchting als ze horen dat mijn man dan nu parttime werkt. Toen hij ook nog fulltime werkte, ja je zag de oordelen wel ehh..mensen lijken het toch nog apart te vinden, maar eigenlijk wel steeds minder dus.. Of ik er wordt er een beetje immuun voor voor de opmerkingen, of.. ja mensen zijn het natuurlijk ook wel gewend nu van mij.

Ja precies, en vanuit het bedrijf; werd er van jou verwacht dat je parttime ging werken dan toen je kinderen kreeg?

Nee, de baas die ik toen had , die ken ik als iemand die op individuen gericht is, niet op mannen of op vrouwen en die is wel heel onafhankelijk in zijn denken. Ik heb hem nog nooit kunnen betrappen op iets wat hij vond, dat ie verbaasd was over iets wat ik deed. Ik was toen accountmanager toen ik mijn eerste kind kreeg, daar heb je best veel flexibiliteit dus ik dacht waarom moet ik nou minder werken, want ik dacht die deals moet je toch wel doen ook al is het dan op mijn vrije dag, en dan moet je toch 20% salaris inleveren. En ik wil wel verder in het leven, dus ik dacht volgens mij moet ik gewoon vijf dagen werken als het lukt, en dat is nog steeds mijn motto.

Je zei net zelf al dat sommige mensen vragen van 'hoe doe je dat'? ervaar je het zelf ook als lastig om die balans te vinden tussen werk en privé?

Nee.. nou ja tuurlijk ik denk dat iedereen wel zijn momenten heeft van nou ik had daar toch wel graag bij willen zijn.. of ik ben laat thuis, maar ik beschouw het wel als keuzes die ik maak en gemaakt heb. En daar kan ik wel mee leven met die keuzes en uhm wij hebben bijvoorbeeld gekozen voor hele flexibele opvang, een au pair hebben we, dat maakt dat ik niet elke dag om zes uur op mijn horloge hoeft te kijken. Ik woon ver weg ik woon in Amsterdam dus ik heb ervoor gekozen om euhh ook mijn baan wel serieus te nemen en dus ook niet in het stramien te gaan van jongens sorry ik moet weg ik moet mijn kinderen op gaan halen, en dus ook mijn kinderen serieus te nemen door gewoon goede structurele opvang te regelen.

En heb je wel het idee dat vrouwen, in het algemeen dan, beperkter zijn dan mannen om fulltime te gaan werken vanwege kinderen? Nee.. nou, beperkter zijn, ja misschien wel voor zichzelf. Nou ja ze beperken zichzelf daar mee, je legt het jezelf op. Het zijn je eigen keuzes, je kan ook andere dingen kiezen. Het is niet zo dat toen ik geboren werd ik in een fysieke beperking kreeg opgelegd doordat ik kinderen kreeg, het is ene keuze over hoe je je leven inricht. Dus ik denk dat elke vrouw die keuze kan maken.

Waarom denk jij dat zoveel vrouwen in Nederland juist wel kiezen voor parttime werken?

Tsja ik denk toch wel dat dit heel erg in de cultuur gegrond is, en ik denk ook wel heel erg in verhoudingen. Ik heb zelf een man ik ben gezegend met mijn man wat dat betreft, die heeft zelf altijd een moeder gehad die fulltime werkte, en euhm ook gewoon. Hij is niet conventioneel in de zin van gehecht aan een traditionele rolverdeling, helemaal niet. Hij zal het eerder belachelijk hebben gevonden als ik parttime zou gaan werken, van waarom je maakt toch je eigen keuzes. Als ik kijk inderdaad naar mijn omgeving dan is cultuur denk ik wel de belangrijkste reden en misschien ook wel de aard van het beestje, dat vrouwen misschien toch inschikkelijker zijn dan mannen en zeggen ah ja iemand moet het doen en de man dan ja mijn salaris he gaat toch op naar de kinderopvang. Tsja dat vind ik zelf altijd hele stomme argumenten want het is een investering die je in jezelf laat liggen daarmee. Maar ja blijkbaar is het geaccepteerd en uhmik vind het dus ook heel erg raar eigenlijk omdat één op de drie huwelijken strandt en daarmee ook heel veel vrouwen in een benarde economische positie komen en uhmh ik ben er nog steeds niet achter wat het dan is dat we in Nederland zo aan dat traditionele patroon vasthouden. Uiteindelijk beredeneert iedereen de reden naar praktisch en logisch waarom ze die bepaalde rolverdeling hebben, maar volgens mij speelt het traditionele rolpatroon dat heerst een grotere rol.

Ja, inderdaad. En heb jij nog ideeën wat GDF Suez als bedrijf zou kunnen doen om het voor ouders en moeders gemakkelijker te maken om wel meer te gaan werken?

Uhm, ik denk meer dat het in onze cultuur zit dat je meer op individuele basis moet richten.. nou verschillende dingen, ik denk dat als je een aantal voorbeelden van vrouwen in het bedrijf hebt zodat vrouwen zien van ohh zo kan het ook. Dus dat je.. dat zou denk ik leuk zijn voor ehh vrouwen, en motiverend.. dat ze misschien net die andere kant op draaien dan die parttime kant. Maar ook ik denk weleens dat vrouwen meer een zetje nodig hebben he., dus ik weet bijvoorbeeld niet of managers weleens aan vrouwen die minder werken vragen van goh zou je meer willen werken, wat heb je daarvoor nodig... of wat houdt je tegen?

En daarnaast denk ik dat flexibiliteit bieden heel belangrijk is. En dan bedoel ik niet dat je om kwart over twee weg gaat om je kind op te halen om kwart voor drie, want ja daar kun je dingen voor regelen denk ik dan, maar wel een bepaalde flexibiliteit in je werk zodat je in de fase waarin je zit je daar wel gebruik van kan maken. Dus dan denk ik bijv. aan de leeftijd dat mijn kinderen naar het consultatiebureau euhh gingen dan maakte ik wel altijd tijd vrij, ja dan ging ik ook gewoon altijd. En ik had een baas van ja de manier waarop jij je tijd indeelt maakt mij niet zoveel uit. Dus dat je wel de dingen die je belangrijk vindt als moeder om daar bij te zijn dat je daar wel ruimte voor krijgt, (ja) en dat gaat wel echt in fases want geen enkele leeftijd is hetzelfde.

Ik loop hier nu een tijdje stage en ik merk dat er heel veel mannen hier natuurlijk werken. Hoe ervaar jij dat in de bedrijfscultuur? Heb je het idee dat er inderdaad een mannencultuur heerst?

Nou ik merk ook veel verschillende culturen tussen de verschillende divisies, maar euhm... een mannencultuur ja het is wel echt een mannenbedrijf. Het feit dat jij als vrouw opvalt maakt het een mannenbedrijf, en uiteindelijk zijn al die mannen natuurlijk weer anders, en is het niet zo van o ja al die mannen, maar uiteindelijk is het wel anders doordat in managementteams bijna alleen maar mannen zijn. Maar ik ben me daar gelukkig niet elke dag van bewust, ik heb er ook geen last van, het is niet zo dat ik beperkt wordt in mijn dagelijkse werk omdat ze de hele dag over voetbal praten of zo, nee..maar het feit dat het helemaal bevolkt wordt door mannen plus een gemiddeld mannengedrag, daardoor is het een mannenbedrijf.

Ja precies ja, en denk je dat mannen en vrouwen gelijke kansen hebben binnen dit bedrijf?

Uh, dat is een goede vraag, ja ik denk dat mannen en vrouwen evenveel kansen hebben maar als je een vrouw bent zul je meer moeten doen om die kans te benutten want je bent anders dus je staat wel op een achterstand. Uhm ja bij de mannenkant, het glazen plafond ik weet nog steeds niet of ik daar in geloof, maar ik geloof er wel in dat mensen onderbewust kiezen op wie ze lijken, en er zijn altijd wel mannen die meer op de persoon lijken dan mij zeg maar.. dus ik denk dat vrouwen minder zichtbaar zijn voor mannen die beslissen dan mannen, dus eigenlijk loop je niet gelijk wat dat betreft,

dus ja de kansen zijn gelijk maar de manieren om daar te komen zijn wel anders. Als vrouw moet je altijd wel of anders doen of meer. Ja ik heb zelf ook wel ervaringen op het gebied van samenstellen van teams, hoe keuzes gemaakt werden hoe men praat over selecties, wie doet wat, waardoor ik denk van nee dit is niet gelijk he. De norm van de gemiddelde blanke man wordt er overheen gelegd he, en de afwijking daarop he. Dus je hebt zeg maar de norm en per definitie wijk je af.

Ja inderdaad, en denk je dan ook dat mannen meer macht hebben in dit bedrijf?

Ja, want er zit geen enkele vrouw in de directie. De laag daaronder zitten twee van de dertig zijn vrouw, dus daarmee hebben mannen meer macht ja.

Hoe ervaar je dit zelf, als één van die 2 vrouwelijke senior manager in dit bedrijf?

Nou ja als die mannen praten over die plannen en op de voorgrond willen treden dat hebben vrouwen in het algemeen wat minder, ik zeker ik ben altijd meer op de achtergrond maar vrouwen in het algemeen ook wel denk ik. Ik wou wel dat er meer vrouwen in het bedrijf waren, er wordt nu zo opgelet ik ben anders dan de rest, daarom heb je soms gewoon moeite om je plekje te vinden omdat het vol zit met mannelijke ervaringen. maar als ik kijk professioneel gezien, als ik met mensen werk, nou ja dat moet je natuurlijk altijd aan mensen zelf vragen maar ik word wel gewaardeerd om wie ik ben en mijn inbreng. Ze luisteren gewoon en als men eenmaal met mij werkt ... ja ik weet niet of ze hun beeld hebben veranderd, of wat voor beeld ze hadden.

En heb je je persoonlijk weleens gediscrimineerd gevoeld vanwege je geslacht binnen dit bedrijf?

O ja met regelmaat! Ja door stomme opmerkingen, ja gewoon grapjes die gewoon wel grappig zijn maar als er te vaak door dezelfde personen in bepaalde settings opmerkingen worden gemaakt dan uh ja het gaat niet over mij die grap maar je zet daarmee vrouwen in een bepaalde hoek, namelijk de domme, de seksuele, of de zwangere, iets dat mijn aan mijn sekse gerelateerd is. Dus het beeld wordt gevormd. Ja maar ja het is wel grappig maar het is wat anders dat of je dit in de kroeg zegt of op de werkvloer.. ik merk zelf toch dat ik me daar, want ik werk al 100 jaar werk ik in de mannenwereld en ik kan er prima tegen want anders had ik er niet meer gezeten, maar het is gewoon écht stigmatiserend en het draagt zeker niet bij aan diversiteit op de werkvloer want je bevestigt dat vrouwen anders zijn en ik zelf wordt daar niet meer gediscrimineerd maar uh, dit is anoniem hè dit, maar ik heb wel geroepen toen uh, weetje het zijn allemaal onderbuik gevoelens, dus ik heb wel geroepen dat toen ik voor een bepaalde positie niet werd geselecteerd, van zie je wel dat is wel waar jij durft mij niet aan te nemen want die man lijkt meer op jou, je durft niet, maar goed of dat nou echt discriminatie is NEE want hij zal altijd zeggen.. het is hele onderbewuste discriminatie denk ik. Wanneer je een keuze moet maken, dan kies je voor de bekende weg. Maar ik wordt hier niet gediscrimineerd, dat ik zeg maar naar een discriminatie commissie ga, het is subtieler.

Weet je in deze cultuur binnen GDF Suez is het sowieso heel erg eendimensionaal, he , dus niet alleen over mannen en vrouwen, maar euhh ja ik heb ook in andere bedrijven van GDF gewerkt en deze is heel uh hiërarchisch, heel weinig verantwoordelijkheden geven van nature. Dat is wel aan het veranderen maar dit is een hele kleine wereld inclusief de daarbij behorende oordelen, dus dat is wel discriminerend , onbewust, want iedereen heeft goed gevoel van ik doe het goed...ze geloven ook echt dat ze niet discrimineren. En ik ga het ook niet aan het verstand brengen want dan ben ik namelijk die feministe dus daar pas ik voor.

Oké, en dan even over het onderwerp gender diversity in Nederland. Heb je het idee dat het onderwerp in de samenleving leeft?

Nou het is geen publieke opinie issue. Men vindt het wel prima heb ik het idee. Dus als er een vrouwelijke minister is die met de vuist op tafel slaat en zegt van nou ja vrouwen verspillen opleidingsgeld dan wordt die persoon gelijk met de grond gelijk gemaakt omdat dit niet gezegd mag worden en het allemaal eigen keuzes zijn. Dus ik denk dat wel heel erg in Nederland leeft van iedereen heeft een keuze, dus als iedereen maar lekker kan doen waar die zin in heeft is het goed **(ja)** terwijl ik dat wel jammer vindt want je bepaald niet alleen voor jezelf maar ook voor de generaties na jou, en als je die cultuur maar door laat gaan dan blijven het gewoon mannenbolwerken, en dat is gewoon zo jammer voor de vrouwen die wél gewoon een maatschappelijke of bedrijfscarrière willen, aangezien vrouwen nu heel hard moeten vechten.

Dus heb je dan ook het idee dat het onderwerp ook door vrouwen zelf niet erg belangrijk wordt gevonden, of toch wel?

Nee! Ik denk dat zolang vrouwen met en voorbeeld functie nog uitzonderingen zijn is dus de traditie de doorsnee.. mensen passen zich aan naar de gemiddelde lijn, en zeker in Nederland. Nee ik denk wel dat heel vrouwen het misschien later wel anders hadden gewild, als je uit de kleine kinderen bent blijkt er nog een heel leven over te zijn, en dan heb jij wel een achterstand op de arbeidsmarkt die bijna niet meer in te lopen is.

En voor jou zelf, vind jij het belangrijk gender diversity, en doe je er zelf iets aan?

Ja ik vind het wel heel belangrijk eigenlijk, maar heb er tot nu toe weinig aan gedaan, ook omdat voor mijn gevoel deze organisatie dat nooit echt toelaat zeg maar. Maar nu ga ik me binnenkort dus wel bezighouden met het initiëren van een WIN (Women in Network) in Nederland en ja, dat vind ik toch wel heel fijn dat ik dan zelf een actieve rol kan gaan spelen om de situatie toch proberen te veranderen,ja.

Denk je dat gender quotas voor bedrijven met bijbehorende straffen een goed idee zouden zijn?

Uhm ja dat denk ik wel want anders ga je het echt nooit redden. Dan zeggen heel veel mensen van ja

nou en, als vrouwen dat toch niet willen dan doe je dat toch niet. Maar ja, dan zit je over 100 jaar nog te piepen dat het een mannenwereld is, dus ja begin maar is met quota. Weet je alles kan hier in Nederland maar het is wel superluxe maar dan moet je niet gaan zitten piepen als je straks gescheiden bent en je je hand moet ophouden, maar dat is dus wat ik mij persoonlijk afvraag he hoe kan het nou dat je accepteert om zo afhankelijk te zijn? Ik vind het zelf ene groot goed om onafhankelijk te zijn. Maar ja hier in Nederland heb je het mooie fenomeen parttime werken, het nadeel daarvan is dat met name vrouwen daar gebruik van maken en daardoor dus in die parttime hoek terecht komen terwijl mannen hier ook een beroep op zouden kunnen doen. Dus als je naar de andere kant kijkt, één is we moeten iets met vrouwen maar je kan ook wat met mannen doen. Want als je kijkt naar andere bedrijfssectoren bijv. consultancy, is het veel gewoner dat mannen ook vier dagen werken of flexibel indelen of een dagdeel inleveren en wél een hoge positie hebben maar dat is hier, mannen die parttime werken hier in het bedrijf wordt toch ook een beetje naar gekeken van uh spoor je wel, ja het zijn echt uitzonderingen ja. Dus dat zou ook wel mooi zijn, dat je dus niet alleen maar kijkt naar vrouwen maar ook eens aan de mannen denkt want aan die man hangt vaak weer een vrouw die daardoor weer meer ruimte krijgt om zich meer, of anders te ontplooiën

Denk je dat dit een bedrijf ook zal helpen om het zo aan te pakken?

Nou haha dat is wel een lastige weg denk ik hoor want ja het is wel een type profiel dat hier werkt.

Wat bedoel je daarmee? Euhm ja eigenlijk wat ik eerder zei dat ze toch naar mijn idee traditionele denkbeelden nog hebben zeg maar, dus dat ze niet zozeer openstaan voor dit soort veranderingen.

Hm ja inderdaad. En wat is jouw mening over het ondertekenen van het charter Talent naar de Top? Vind ik super, top ik heb ook aan Ruud gemaaild van super dat je dit hebt gedaan. Daarmee ontstijgt het het niveau van we moeten wat met vrouwen maar er stond gewoon een CEO met een verhaal die erin gelooft, en daarmee aan alle senior managers overbrengt van ik vind dit wel belangrijk, we gaan wat doen. En ja dat vind ik heel erg positief en ik voel me daar.. ik vind het goed voor het bedrijf en het steunt mij gewoon in hoe ik rond loop, ik krijg er gewoon een fijn gevoel bij, een fijner gevoel dan als er niks gebeurd. Ja ik vind het heel leuk, heel verassend had ik niet verwacht.

Heb je binnen het bedrijf nog wat meegekregen van de reacties op dit charter?

Hm jaa misschien ben ik negatief maar zelfs fysiek stralen de mannen al uit van het is een bedreiging, ze weten niet wat ze er mee moeten. Uhm ja uitlatingen als 'de laatste die ik aan genomen heb was een vrouw hoor' of 'oh dat is bij mij helemaal geen issue', 'nee het is technisch he', 'nou moet dan nou met vrouwen he waarom niet gehandicapten', 'moet dit nu, we zitten in een reorganisatie. Dus

nee ik kan je verzekeren dat dit bij de meeste hm nou die geloven er niet echt in. Nee hoor dat vinden ze allemaal maar onzin.

Wat is jouw mening over andere initiatieven van GDF Suez?

Uhm nou ja ze zijn hier heel erg van het zichtbaar.. afhankelijk van wat ze van je horen, heb je een stempel. Dat is de cultuur hier, heel rigide, dus vanaf dag één dat ik hier was kreeg ik te horen van je moet je profileren, maar ja ik dacht ik ben van professioneel profileren ik ga niet op een zeepkist staan en blaten wat ik allemaal goed heb gedaan en vervolgens niet doe, dus euh waar denk je dan aan.

Ik heb er daarom zelf heel veel aan gehad dat ik ben gecoacht door Guus, onze oude HR directeur. Ik was er eerst beetje huiverig voor, ik dacht ja misschien zeg ik dan allemaal dingen en gaat ie daar misschien wat van denken en dan gaat hij mij in een hokje plaatsen, dus ik zag dat eerst ik dacht van doe mij maar een externe coach. Maar uiteindelijk was ik er heel blij mee want ik leerde heel veel over hoe hij dacht, van hoe denkt hij nou .. dat is dan toevallig een man, en hij is ook wel heel erg man. Wat voor mij heel leerzaam was van mijn verhaal.. ik had nooit gedacht dat hij met hele kleine dingetjes op mijn verhaal,, ik kon mijzelf daardoor eigenlijk heel makkelijk positioneren in situaties die voor mij misschien nieuw of vreemd of anders waren. En hij zei van ja zorg nou dat je dat even doet, van opvallen en jezelf profileren, en dan uhm was eigenlijk best wel makkelijk om te doen maar het werkte! Ik dacht 'huh ohh'. Dat was een hele leuke ervaring. Dus ja het stimuleren en coachen van vrouwen om zich meer te profileren is wat mij betreft een goed initiatief en zou meer aangepakt moeten worden, want volgens mij ben ik de enige die is gecoacht tot nu toe.

Annexe 5 – Interview 3 GDF Suez Pays-Bas

Hoeveel uur per week werk je?

Uhm, heb een fulltime contract maar ik heb nu acht uur ouderschapsverlof per week, dus ik werk maandag tot en met donderdag, maar goed doorgaans betekent dat toch wel uh dat je, dat het niet bij 32 uur blijft, nee. Over het algemeen werk ik 4 x 9 uur en dan werk ik thuis ook nog wat.

En wat is je privé situatie als ik vragen mag?

Ik ben getrouwd, en ik heb een dochter, en de tweede is op komst dus uh ja.

En je bent verder niet in uren veranderd, naast ouderschapsverlof?

Uh ja ik heb wel een tijdje vorig jaar gedacht van dan ga ik 36 uur werken en dan ook op vrijdag, maar dat vond ik zelf toch heel lastig want ik vind het toch wel heel fijn om die vrijdag bij mijn dochter te zijn, want het is voor mij zeg maar doordeweeks al heel erg druk. Dan ren je hier de deur uit, snel naar de kinderopvang en koken en.. dus ik vind vrijdag gewoon, ja dat is gewoon heel belangrijk voor mij. En als ik een keer naar kantoor moet, dan valt alles wel te regelen hoor, dan doe ik thuis een keer de computer aan en nee dat is helemaal geen issue.

En je partner, werkt hij fulltime?

Ja die werkt fulltime, hij is zelfstandig ondernemer en die is dan op maandag thuis, maar ook hij moet toch wel vaak op maandag werken, dus ja zo proberen we het toch een beetje te verdelen, maar goed uiteindelijk komt er toch wel veel op vrouwen neer als je kijkt naar de verzorging haha, maar uh nee we proberen wel gewoon samen te eten, bedrueel, en hij gaat 's avonds soms gewoon nog aan het werk.

En vind je het lastig nu, om een balans te vinden tussen werk en privé ?

Lastig, jee.. uh nou op zich vind ik het nu wel goed gaan hoor, hè, soms heb je wel wat drukkere perioden op het werk zoals nu en dat is wel even schakelen maar op zich vind ik het wel goed te doen. Ik woon en werk in Zwolle, dus dat is wel een huge pluspunt, want ja als ik hier gewoon een kwartier of een uur of anderhalf uur langer blijf, dan maakt het in die zin niet zoveel uit. Vijf min later kan ik mijn kindje al ophalen, dus ja.

Hm, ja. Dus je bent wel tevreden met het aantal uren dat je nu werkt?

Ja, ik ben wel tevreden.

En, in het algemeen, denk je dan dat vrouwen beperkter zijn dan mannen omdat de zorg van de kinderen misschien toch vaak op de vrouw neerkomt?

Uh ja dat denk ik wel, dat is denk ik ook het moedergevoel zelf, dat ik vind dat ik dat als moeder moet

doen, ja dat is denk ik waar veel vrouwen last van hebben dat ze dat met de paplepel in hebben gegoten, wij hebben denk ik ook vaker last van schuldgevoelens dan mannen.

En, nou ja jij werkt zo goed als fulltime. Wat zijn de reacties van jouw omgeving erop?

Uh ja dat verschilt wel eens. Ligt er ook aan of je met een parttime of een fulltime iemand spreekt zeg maar, maar ik merk van mijn vriendinnen die ook over het algemeen wat meer werken, ja dat is allemaal prima. Maar uh van anderen, ja niet alle vrouwen zijn even aardig ofzo. Ik hoor wel eens van oh wat is het veel... maar ja, prima, dat stoort me niet zo.

Euhm ja. nouu wel dat mensen zeggen van oh werk je 4 dagen? Of bij je 2^e oh dan ga je zeker nog minder werken. Dan denk ik van ja nee.. dus het is toch wel zo'n beeld dat in het algemeen heerst ja.

In Nederland werken natuurlijk heel veel vrouwen parttime(ja), heb je ideeën hoe dat komt?

ja ik denk toch uh... dat vrouwen over het algemeen toch vinden dat ze zelf voor hun kind moeten zorgen, dat dat er ook wel heel diep in zit. Ook het idee van dat je het niet kan combineren met elkaar (**ja**).. dus dat zullen toch een soort van schuldgevoelens zijn.. en vrouwen zijn ook gewoon wat bescheidener, vinden het moeilijk om te claimen wat ze verdienen vaak.

Bij GDF Suez werken natuurlijk heel veel mannen. Ik ben benieuwd of jij dat terugziet in de cultuur, heb je het idee dat er een soort van mannencultuur is?

Uhm, ik ben hier begonnen bij marketing and Sales.. en het is toch wel veranderd. Wat je daar destijds zag , toch wel zeven à acht jaar geleden.. tja er werkte wel allemaal vrouwen maar niet binnen een MT/management functie.. dus da het toch wel die grijze haren borrel netwerkachtige types waren met een te grote auto en uhhh dat is wel echt meer aan het veranderen denk ik, hè, ik denk wel dat het een mannenbedrijf is in die zin dat er weinig vrouwen werken en dat het op een hele typische manier wordt aangestuurd, en dat het ook niet even veel ruimte overlaad om het een keer anders in te vullen, wat ook niet altijd goed is. Hè dus ik denk dat mannen, nou ja vooral in bepaalde directiegebieden, heel top down denken en sturen en uhh ja veel meer hiërarchisch. Ik denk als vrouw heb je daar toch altijd een andere aanpak in, voor mezelf gaat het veel meer op relatie. Ja ik heb een hele andere werkwijze dan mijn baas bijvoorbeeld en dat is af en toe best wel moeilijk. Het is niet goed of slecht maar ja het is wel gewoon anders, en dat is af en toe best lastig.

En vind je het wel een vrouwvriendelijk bedrijf?

Euhm ja ik heb daar zelf nooit van gemerkt hoor dus uhh, maar ja ik vind het wel heel opvallend dat er gewoon heel weinig vrouwen zijn in leidinggevende posities, of in managementfuncties of in directie. Ik vind dat wel jammer en ik denk dat vrouwen het toch ook wel vaker niet halen.. zeker als

ik kijk binnen IT, binnen onze generation tak, ja zijn er toch heel veel vrouwen weggegaan en ja dat vind ik wel heel opvallend.

En heb je enig idee waarom dan?

Ja, nou goed, ik denk dat stijl van leidinggevendenden vaak geen goede match is met vrouwen zeg maar.

Oké, en denk je dat, ondanks het lage aantal vrouwen in leidinggevende posities, mannen en vrouwen in principe wel dezelfde kansen hebben binnen dit bedrijf?

Uhm... nou ja, ik heb zelf niet meegemaakt dat het niet zo is, uhm, ik denk wel dat het voor vrouwen gewoon wat moeilijk is om nét even die stap extra te zetten. Dus ik denk dat vrouwen echt wel wat meer gestimuleerd moeten worden.. ja om te zeggen van dit kan ik. Volgens mij wordt er niet echt onderscheid gemaakt.. maar uhh ja ik denk dat we ook niet echt heel hard op zoek gaan om te bekijken hoe vrouwen op die positie kunnen komen, (hm) ik denk dan toch binnen dit bedrijf als je kijkt naar gender diversity, dat het allemaal wordt afgedaan als onzin, zeker door de mannen.. en dat je dan krijgt van ze zit hier alleen maar omdat ze vrouw is. Dat heb ik zelf ook als je kijkt naar gender diversity, ik hoef niet voorgetrokken te worden zeg maar maar ik vind dat er best wel meer aandacht mag komen voor vrouwen in deze positie en uh ja, om het te hebben over work-life balance, en andere zaken.

Heb je het idee dat je daar nu wel in geholpen wordt, qua flexibiliteit – en work-life balance? Door je leidinggevende bijvoorbeeld?

Nee, nee. dat is nu gewoon helemaal geen topic, nee, nee.

Heb je het idee dat het onderwerp wel leeft in de organisatie?

uh ja ik denk dat ze er wel heel veel aandacht aan willen schenken, maar ja, heel eerlijk, het voelt gewoon als een dingetje dat GDF moet doen. Als je het écht heel belangrijk vindt, dan hadden er al veel meer vrouwen op bepaalde posities gezeten en dan heb je het niet over.. hè dan zorg je gewoon voor een goede mix van competenties binnen je organisatie, en daar horen gewoon ook vrouwen bij.

Want euh, jullie hebben net het charter talent naar de top getekend (ja heb ik gelezen inderdaad). Ja, en daar worden ook targets aan verbonden. Wat vind je daarvan?

Uh ja ik snap het wel maar ik vind het wel heel jammer dat het zo moet.. dat het een target moet zijn.. omdat je dan voor mezelf zeg maar gevoelsmatig krijgt van oh zij zit daar alleen maar omdat ze vrouw is, ja dat krijg je denk ik wel dan. Dat hoor je nu ook zeker in de wandelgangen mannelijke collega's zeggen van uh ja zij zit daar omdat ze vrouw is.. maar ja, het moet altijd even benoemd worden ja.

Heb je wel eens dat je anders behandeld bent omdat je vrouw bent?

Nee, dat heb ik niet, nee dat kan ik niet zeggen nee.

En na je zwangerschap, is er toen naar jouw idee iets veranderd?

Nee eigenlijk niet.. nee, ik ben er zelf ook altijd heel bewust mee bezig geweest van ja ik heb gewoon een kind en dat is heel belangrijk maar ik heb nooit gewild dat mijn werk daar onder zou lijden, om daar altijd zo goed mogelijk en professioneel mee om te gaan, ja dat het gewoon geven en nemen is, ja. maar ik kan niet zeggen dat er iets veranderd is, nee.

En denk je dat er in het algemeen hier binnen het bedrijf wel eens sprake is van gender

discriminatie? Uh, ik heb dat zelf nooit meegemaakt, nee. wat dat betreft kan ik daar niks over zeggen. Ik vind het wel heel typisch dat er zo weinig vrouwen zijn in bepaalde functieniveaus. Tsja, het is natuurlijk van oudsher een productiebedrijf dus dat uh ja zeker op de centrales is het echt wel een mannencultuur. Dus ja ik denk dat er over het algemeen wat conservatief wordt gedacht, er worden veel aannames gedaan op het moment, hè, dat een vrouw zwanger is of dat ze rond de 30 is en nog geen kind heeft.

Ook bijv he dat flexibel werken.. dat hebben we nog steeds niet hè daar is gewoon geen goed beleid voor, thuis werken is ook gewoon heel lastig.. ja het is gewoon een vrij conservatief bedrijf nog.

Heb je het idee dat het ow, gender gelijkheid wel leeft in Nederland?

Nee, echt totaal niet eigenlijk.

En voor jijzelf, vind jij het belangrijk of ben jij er mee bezig?

Vind je het belangrijk dat mannen en vrouwen gelijke rechten? Nou ik vind het wel belangrijk maar ik heb nou niet het idee dat het nu heel erg ongelijk is zeg maar, omdat ik ook vind zeg maar dat vrouwen zelf daar ook een hele grote rol in spelen, in hoe zij zich.. kijk ze kiezen er zelf voor hè, veel vrouwen kiezen er zelf voor om niet met hun carrière verder te gaan, en de vraag is van ja waarom is dat dan? Ja dat vind ik dan eeuwig zonde van je opleiding.

Ja, heb jij een idee waarom zoveel vrouwen in Nederland daar voor kiezen?

Uhh ja als ik om mij heen, vrouwen die ik ken vinden het vaak lastig te combineren, en toch het idee van ik zal op andere fronten te kort schieten. En ja in Nederland, het is bijna raar als je fulltime werkt hè.. en ik denk het zijn nog geen eens mannen maar ook vrouwen onderling zijn soms elkaars grootste vijand. We zijn toch wel een land van vrouwen die overal wat van vinden en vooral over elkaar, en dat het misschien toch moeilijk is hè. Ja, vrouwen zijn erg kritisch tegenover elkaar volgens mij, zeker wat betreft dit onderwerp. Tegen mij wordt dus ook wel eens gezegd van 'nou laat je je kind dan door iemand anders opvoeden?' 'dat zou ik nooit doen'. Ik heb zelfs moeten uitleggen aan

mijn vader, aan mijn eigen familie nota bene, dat ik dit ga doen. Het wordt gewoon niet echt normaal gevonden als je fulltime werkt met kinderen heb ik het idee. En uh ja, weet je, ik kan dat naast me neerliggen en denk van het zal wel.. maarja het wordt wel gezegd hè. Het is toch wel een beeld denk ik, dat je als vrouw niet zelf thuis bent dat je dan toch minder goed voor je kind kan zorgen, ja dat beeld heerst wel.

En uhm, doe jij zelf zeg maar iets aan gender gelijkheid, doe jij er iets aan? Heb je wel eens acties ondernomen om gender gelijkheid te bevorderen?

Nee hoor nee ik doe daar echt nul aan.. behalve dan vier dagen werken met kinderen haha.

Want bij jullie op de afdeling doen ze dus wel aan positieve discriminatie?

Nou uhh ja volgens mij niet, als je dat echt zou doen en dit is het resultaat dan zou dat ook wel heel mager zijn, dus ja, nee.. ik denk dat als je dat écht heel belangrijk vindt vanuit je hart, vanuit je overtuiging, dat een mix van kwaliteiten gewoon goed is voor de resultaten, dan is dit hopelijk niet het eindstation.

En heb jij zelf ideeën van initiatieven om wél die gender diversity te bereiken?

Nou ik denk uh dat het ten eerste door de hele directie van NL gedragen moet worden en ook waarom. Dus van wij vinden het belangrijk, wánt we geloven er in dat.. ja nu is het gewoon meer afvinken weet je wel. Ja dit is niet de weg, en ja, hoe het dan wel zou moeten, ik denk als je het écht belangrijk vindt dan komt het ook zo over.. ja je moet het doen vanuit de juiste redenen en niet omdat er vanuit Parijs wordt gezegd van er zijn te weinig vrouwen in Nederland, ja zo komt het dan wel een beetje over. Want ook ja, om eerlijk te zijn, onze directeur, ik heb daar wel veel verhalen van gehaald dat hij gewoon niet zo vrouwvriendelijk is, dus ja dat maakt het natuurlijk heel lastig om wel die gender diversiteit te bereiken... ja volgens mij moet het geloof echt van binnenuit komen en dat komt het nu dan gewoon niet. En ja, het lijkt mij dus goed om wat meer het gesprek met vrouwen aan te gaan, luisteren naar behoeften qua work/life balance, en om vrouwen ook wat meer te stimuleren om uh ja om bijvoorbeeld wel te solliciteren voor een hogere functie of dat stapje extra te zetten. Dat mist hier nu nog wel.

Annexe 6 – Interview 4 GDF Suez Pays-Bas

Hoeveel uur per week oefen je deze functie uit?

ik werk op papier 40 uur maar in de praktijk vier dagen.

Waarom heb je hiervoor gekozen?

Nou vier dagen, toen ik hier binnen kwam in het bedrijf was ik bedrijfsjurist en toen was de functie ook maar vier dagen, toen ben ik een tijdje terug gegaan naar drie dagen toen mijn dochters werden geboren, en ik ben weer meer gaan werken omdat ik toch graag iets anders wilde doen en verder wilde komen. En bij deze functie vind ik gewoon dat je althans... gewoon wel meer moet werken, maar de reden dat ik vier dagen werk gaat echt om balans met de kinderen inderdaad wel, zodat ik toch de mogelijk heb om de zorg van de kinderen te combineren met mijn baan

Oké, en heb je een partner ?

Nou ik ben onlangs, of ja een jaar geleden gescheiden dus ik doe de zorg van de meisjes met hem samen nog, 50/50 co-ouderschap en ik heb sinds kort een nieuwe partner.

Vind je het lastig om als moeder zijnde de zorg te combineren met je werk?

Ja natuurlijk het is altijd zoeken naar een balans maar ik denk wel dat die er is. Dat heeft ook te maken met het feit dat ik dicht in de buurt woon, dus ik ben zo op kantoor. Dus ik kan inderdaad mijn kinderen naar school brengen en ophalen, en de flexibiliteit wordt hier ook geboden dat op het moment als er iets is dat ik gewoon thuis kan werken of dat ik zeg van ik ben even iets weg, mijn kind moet afzwemmen dan kan dat gewoon. Daar wordt niet raar tegenaan gekeken, mijn leidinggevende is daar flexibel in. Maar ja ik vind het soms weleens lastig. Je zit toch soms met een schuldgevoel naar je kinderen toe en andersom weleens met een schuldgevoel naar werk toe.

Heb je het idee dat in het algemeen vrouwen beperkter zijn dan mannen om door te groeien in hun carrière vanwege de zorg voor kinderen?

in het algemeen beperkter, ik denk wel dat er in veel organisaties nog wel een bepaalde vooringenomenheid heerst dat als je een vrouw in een bepaalde leeftijd aanneemt van die zal wel een kinderwens dus dan zal ze minder inzetbaar zijn en dan gaan we er minder aan hebben, ja ik denk wel dat dat leeft. Ik heb dat hier ook ervaren in de zin van toen ik minder ging werken vanwege de kinderen dat mensen dat wel hadden verwacht en wel dat je dan op een soort van zijspoor staat, en ik denk dat dat wel iets is waar we wat mee moeten met elkaar, dat kan een tijdelijk zijspoor zijn iemand kan zijn krachten natuurlijk ook weer hervinden na een aantal jaar tussenperiode, maar ik denk dat veel bedrijven vrouwen dan afschrijven, en ik denk dat dat zou moeten veranderen.

Bij mij zelf heb ik toen gewoon gezegd van ja jullie hebben ook niks aan mij als ik niet goed in mijn vel zit dus de dagen dat ik er wel ben zorg ik dat ik mijn werk keurig strak en netjes doe. En het is een keuze die ik nu zelf even maak, ik ga vanzelf weer meer werken en er komt vanzelf een moment van hé ik ben op de rit ik ben er weer. Toen ik op papier weer 40 uur ging werken na die drie dagen parttime werd dat gelukkig ook omarmd. Dus ik denk dat parttime werken kan in hogere functies ook best maar je loopt toch tegen dingen aan, uh ja gewoon eigen frustratie dat je denkt van ohh dan ben ik er niet en dan wordt het weer een week later als iets afmoet, en dat gaat je zelf op een gegeven moment gewoon dwarszitten. En dat is nu stukken minder nu ik weer een dag erbij heb.

In Nederland werken veel vrouwen parttime, en vaak ook minder uren dan dat jij werkt (ja) ervaar je dan weleens verbaasde reacties vanuit je omgeving dat je zoveel werkt, of valt dat mee?

Eh nou in mijn directe omgeving valt dat mee, daar werken eigenlijk alle vrouwen, ik kom ook wel uit een gezin waar mijn moeder ook altijd gewerkt heeft, maar ik woon hier nu in een landelijke omgeving, en zeker het feit dat ik alleen ben, twee kinderen heb en toch een fulltime functie, ja dat vind men bijzonder. Het wordt eigenlijk normaal gevonden dat de man fulltime werkt en kostwinner is en dat de vrouw daarnaast een bijdrage levert door bijvoorbeeld twee of drie dagen te werken. Ik heb het idee dat hier nog een heel traditioneel beeld heerst wat dat betreft. Dat heeft ook met regio te maken denk ik, want ik heb ook in Amsterdam gewoond bijvoorbeeld, en ja daar heerst toch al een minder traditioneel man-vrouw plaatje. Ik denk dat de mensen hier in Zwolle toch een stuk conservatiever en traditioneler zijn dan mensen in de grotere steden.

En hier in het bedrijf, werken er ook veel mannen parttime naar jouw idee?

Euhm nou eigenlijk nog weinig, wel in mijn eigen omgeving mannen van mijn leeftijd merk ik wel dat mannen steeds vaker kiezen om bijvoorbeeld vier dagen te werken. Maar hier in het bedrijf toch minder, ik heb niet het idee dat het echt geaccepteerd wordt. Zeker als je kijkt naar mannen in management posities in onze organisatie, dan heb ik niet de indruk dat die minder zijn gaan werken bij de komst van kinderen, die blijven stug doorgaan, ja.

Er werken hier natuurlijk een stuk meer mannen dan vrouwen. Merk je dit ook terug in de bedrijfscultuur?

Eh nou toen ik hier begon binnen het bedrijf was dat nog een stuk erger. Toen zat ik hier op de directievloer als jurist en hebben ze de eerste twee jaar gedacht dat als ze langskwamen dat ik wel de afspraken van de directeur kon inplannen omdat ik de secretaresse zou zijn, dus dat gaf wel aan van 'ohh een vrouw dus zal wel secretaresse zijn'. Maar nu ervaar ik dat niet meer zo, ik werk heel graag met mannen ook met vrouwen maar ik merk dat mannen voor directere lijnen zorgen, geen onderhuidse toestanden, 'what you see is what you get' dus dat merk ik wel, maar ik ben daar al

negen jaar aan gewend dus ik zie dat contrast misschien niet zo heel erg meer, maar ja het is zeker wel een mannen organisatie.

Hm-hm. En heb jij het idee, nou ja je werkt als vrouw in een managementpositie, dat er dan ook anders naar jou wordt gekeken dan naar mannelijke managers?

Eh nou ik heb wel echt het idee dat ik als gelijkwaardige wordt behandeld in deze functie, ik moet ook eerlijk zeggen ik merk wel het een mannenorganisatie is en er wordt weleens een opmerking gemaakt of iets dergelijks maar die passeer ik ook allemaal gewoon weer terug, maar daar moet je wel een beetje in kunnen meeveren als je hier werkt..natuurlijk er zijn grenzen hè, maar je moet je ook daarin een beetje flexibel opstellen.

En heb je het idee dat binnen dit bedrijf mannen en vrouwen dezelfde kansen hebben wat betreft carrière mogelijkheden?

Uh lastig. wat ik wel zie is dat mannen toch eerder gelijkgestemden of gelijken, toch misschien op basis van vooringenomenheden toch makkelijker voor een man kiezen op basis van inderdaad, ze zal misschien wel kinderen krijgen, en een work life balance willen, euhm ja. En verder, nou ja kansen ik denk dat eh , dat vind ik lastig te beantwoorden euh ik denk dat mannen en vrouwen in principe dezelfde kansen hebben maar een vrouw benadert haar carrière op een bepaalde manier, op een andere manier dan mannen. Als ik naar mezelf kijk ik denk mannen nemen veel meer risico's, die overschatten zichzelf misschien wat meer van nature wat meer, en die zullen denken van ik heb niks te verliezen ik ga ervoor , terwijl als ik naar mezelf kijk en vrouwen uit mijn omgeving die denken eerder van 'mwoah ben ik er al een toe, kan ik dat al? Of zal ik niet eerst nog twee jaar dit....' Dus ik denk dat dit er uiteindelijk voor zorgt dat de kansbeleving in ieder geval anders is, dus ik denk dat daar wel een verschil in zit. Vrouwen zijn denk ik wat bescheidener dan mannen. En dat is ook iets wat organisaties moeten begrijpen dat als je een vrouw wil stimuleren dat je daar op een andere manier mee om moet gaan dan bij mannen, en op een andere manier dat zetje moet geven. En dan moet nog binnen deze organisatie landen, dat je niet tegen vrouwen moet zeggen van euhh we willen je op die functie hebben, en als een vrouw dan zegt van 'oh weet je het wel zeker?' dat een man dan denkt van 'oh ze wil niet'. Ja ze wil wel maar ze moet nog even op een andere manier benaderd worden zodat ze er zelf ook in gaat geloven.

Ook hier binnen het bedrijf, als je kijkt naar de managementteams hier zie je toch voornamelijk mannen, nu weet ik niet of dat alleen aan de mannen ligt maar het ligt ook aan de vrouwen zelf. Ik denk toch dat in het algemeen mannen meer macht hebben maar dat dit ook wel normaal wordt gevonden door vrouwen zelf. Want ja één van onze tax managers komt van PWC vandaan en die hebben de afgelopen vijf jaar heel veel energie gestoken in vrouwen naar de top, en ondanks alle

inspanningen zijn de resultaten heel beperkt, dus ja kennelijk is het voor ons al sneller genoeg. denk dat ons ambitieniveau ook op een ander vlak ligt, of laten we ons door andere dingen leiden. Dus ik denk dat het ook in vrouwen zelf is.

En heb je het idee dat er binnen deze organisatie weleens sprake is van discriminatie op basis van geslacht?

Euhmm ik sluit niet uit dat dat kan gebeuren.. zelf merk ik het niet maar ik denk wel dat dat gebeurt, ik heb het idee dat hier nog wel wat oude geesten rondlopen die een ander beeld hebben bij vrouwen in organisaties, van vrouwen werken altijd parttime en werken niet in hogere functies.

En het onderwerp gender diversiteit, leeft dat wel binnen de organisatie?

Nou bij mij wel, ook omdat ik vorig jaar al naar Brussel ben geweest en heb meegedaan aan het WIN netwerk, en ja ik probeer er met sollicitatiegesprekken bijvoorbeeld ook rekening mee te houden. Maar in de rest van de organisatie denk ik dat het nog moet opleven.

Ja, en in de samenleving in het algemeen, in Nederland?

Ja ik denk dat het wel leeft, maar ik denk dat de samenleving met de mogelijkheid tot parttime werken en de opvattingen ervoor hebben gezorgd dat het niet zo scherp hoeft te worden aangezet. Ik denk eigenlijk dat veel vrouwen tevreden zijn met hoe het nu is, vrouwen kunnen in een fulltime functie werken maar die twee dagen in de week werken wordt ook niet vreemd gevonden, dus ik denk dat dat niet zozeer leeft om te streven naar meer vrouwen in senior posities of dat vrouwen graag fulltime willen werken.. nee dat idee heb ik niet. Kennelijk is er ook geen vraag is vanuit het land zelf om meer gender gelijkheid te bereiken, we zijn denk ik wel tevreden over de balans die wij gevonden hebben met de combinatie parttime werken. Ja er is geen zwart wit gedachte die hier heerst alles is mogelijk, dus ik denk dat we ook weinig behoefte hebben om er voor te vechten.

Ja precies, er werken inderdaad heel veel vrouwen in parttime functies in Nederland, heb jij enig idee waarom dat zo is?

Euh ja ik denk dat Nederlandse vrouwen gewoon heel graag de keuzevrijheid hebben... en het zo dus inderdaad eigenlijk prima vinden dat iedereen zelf kan kiezen en om parttime te kunnen werken. Ik heb er zelf ook bewust voor gekozen om even wat minder te werken toen mijn kinderen werden geboren.

Daarnaast denk ik dat men het in het algemeen toch wel vanzelfsprekend vindt dat je als vrouw parttime gaat werken en wanneer je kinderen krijgt zeker, en dat de man toch vaak fulltime blijft werken. **(Hm)** Ik merk als vrouwen een kind krijgen dat dan toch vaak wordt gevraagd van 'oh dan ga jij zeker parttime werken?' terwijl dat aan een man niet wordt gevraagd. En dat als jij zegt van 'nee ik blijf volledig werken en mijn partner ook', dat mensen dan inderdaad zeker raar staan te kijken. Dat

is er denk ik zeker ingesleten in onze cultuur. Omgekeerd, in mijn omgeving zie ik toch ook wel meer mannen die minder gaan werken, dus ik denk dat het ook wel met generatie te maken.. volgens mij begint het wel te veranderen.

Binnen het bedrijf, heb je het idee dat er wel een vorm van support is voor ouders met kinderen?

Euhm ik denk, het hangt heel erg af van je leidinggevende. Ja het is meer individueel, ik heb iemand getroffen die mij dat gunt en die weet dat ik moeder ben van 2 kinderen en er dus af en toe alleen voor sta (**hm-hm**) en dat wel begrijpt. En daarmee kan het hè, de flexibiliteit werkt twee kanten op, en als het vertrouwen er is wederzijds dan is er niks aan de hand. Maar ik moet eerlijk zeggen ik denk dat dit op veel plekken binnen de organisatie nog niet heerst deze flexibiliteit, nee.

Want, nadat je weer terugkwam van je zwangerschapsverlof was er iets veranderd naar jouw idee?

Nee zeker niet er was eigenlijk niks veranderd, mensen zien je ook werken en mensen zien dat je je inzet dus als ze dat zien dan was er in mijn geval in dus geen issue, maar ook dit is weer individueel denk ik.

Oké. Om het even te hebben over maatregelen om gender gelijkheid te vergroten. Wat is jouw mening over quota?

Ja er wordt natuurlijk over gesproken, uhm ja ik denk dat quota een goed hulpmiddel is, omdat blijft dat zonder quota gender gelijkheid gewoon niet op gang komt. We hebben wel een discussie gehad van is het dan iets wat natuurlijk zal gaan? Maar ja ik denk dat is niet iets wat je in één of twee generaties hebt weggewerkt, dus daar zul je gewoon mee moeten starten, op den duur zullen we dan ervaren hoe het is om met elkaar te werken als mannen en vrouwen en ja ik denk dan dat het meer vanzelfsprekend is . maar dat kun je niet alleen door quota bereiken maar ook door te bekijken van 'hoe denken vrouwen?' Vrouwen zijn gewoon anders, wegen dingen anders af en maken daarom andere beslissingen, dus leg dat niet langs de lat van hoe een man dat zal doen. Want dan is er een hele doelgroep die aan je voorbij gaat en dat is eigenlijk best wel een heel groot gemis.

Heb je ook reacties meegekregen van mannen binnen de organisatie op het ondertekenen van het charter Talent naar de Top? En wat vind je er zelf van?

Hm ja ik heb het idee, en ik denk meer mensen met mij, dat het nu toch meer gewoon voldoen aan de targets is, en niet echt vanuit intrinsieke motivatie wordt gezien. Ook denk ik toch wel van ja, we zijn nu eigenlijk nog een uitzondering hier. Dus als je heel actief de komende tijd vrouwen gaat aanwerven en een druk blijft zetten op die targets, dan weet ik niet of mannen dat trekken.

Heb je verder nog ideeën van initiatieven die GDF Suez zou kunnen ondernemen om gender gelijkheid te vergroten?

Euh nou wat ik een eye opener vond is dat wij het hadden over women in leadership in Brussel, daar was ik bij aanwezig en dan hoor je al die kerngetallen van wat vrouwen denken en moeten doen, maar dan denk ik wel van wat gaan de mannen doen om naar ons toe te komen hè. Wij kunnen het wel opleggen van ja die kerels dit.. dus wat mij een idee lijkt is om mannen ook een inzicht te verschaffen in hoe denkt een vrouw, hoe zorgen mannen om ja zich in te kunnen leven in vrouwen en zo kunnen helpen om die stap te maken om verder te komen waarbij een vrouw zich dus gesteund voelt door mannen in haar omgeving omdat ze als gelijkwaardig wordt gezien..en als dat er is dan denk ik dat er over en weer wat meer inzicht ontstaat in wat is er voor nodig om vrouwen wat meer in beweging te krijgen. Dus ja wat wij over onszelf weten deel dat dan ook met die mannen. Dan begrijpen mannen misschien beter waarom wij soms andere beslissingen en keuzes maken en ja ik ben er van overtuigd dat dit wel een stap in de goede richting kan zijn.

Daarnaast, zoals ik al eerder zei, is het belangrijk om als bedrijf wel te begrijpen dat als je een vrouwen wil stimuleren om te groeien binnen het bedrijf, dat je daar op een andere manier mee om moet gaan dan bij mannen, en vrouwen toch actiever moet gaan stimuleren.

Annexe 7 – Interview 5 GDF Suez Pays-Bas

Hoeveel dagen doe je dat nu per week?

Ik werk vier dagen, 32 uur.

Heb je altijd 32 uur in deze functie gewerkt?

Uh nee ik ben begonnen met fulltime, en euhh ik ben na ongeveer, vrij snel hoor, laten we zeggen anderhalf jaar teruggegaan naar vier dagen

En wat was de reden voor jou om ervoor te kiezen om vier dagen te gaan werken?

Ik was toen gewoon niet meer goed in balans door fulltime te werken. Ik heb ook een burn-out gehad en daarna kwam ik terug en toen vond ik het eigenlijk veel prettiger om ook een dag voor mezelf te hebben (ja) en uh die balans tussen werk en privé was en is gewoon veel beter.

Oké, en hoe ziet jouw privé situatie eruit als ik vragen mag?

Nu heb ik een kindje erbij, sinds een half jaar, maar ik ben wel weer vier dagen gaan werken en euhm je ziet dat veel vrouwen dan pas teruggaan he ,maar euh mijn vriend is zelfstandige dus hij is ook veel flexibeler en die is ook teruggegaan in werk, dus wij verdelen samen zeg maar onze uren en tijd. Wat ik wel extra heb is één keer in de vier weken dan ben ik een extra maandag vrij, maar dat zet ik weg op ouderschapsverlof. Maar dat heb ik wel extra opgenomen, komende twee jaar sowieso

En, ben je tevreden nu zeg maar met het aantal uren dat je werkt?

Nou dit is echt wel mijn max, ik zit wel echt aan de bovenkant. Maar goed je komt dan wel in een discussie van wat wil je privé en wat wil je zakelijk, en dat vind ik altijd wel een uitdaging, om daar .. ik wil graag op mijn werk wel stappen maken maar ik wil ook heel graag thuis zijn en genieten van de opvoeding van mijn kleine kindje, dus dat is wel een struggle. Ik denk dat dat wel voor veel vrouwen, en misschien ook wel voor mannen geldt. Maar euhm nee meer dan dit zou ik niet willen werken.

Je werkt nu dus vier dagen met een kindje. Krijg je wel eens reacties vanuit je omgeving op deze keuze?

Euh ja, mensen vinden vier dagen dan wel veel, veel vrouwen zijn wel gewend om 3 dagen of minder te gaan werken bij een kindje maar die mannen werken dan ook allemaal fulltime en euh bij ons, wij hebben samen de uren verdeeld. Maar ja ik hoor wel altijd 'oh werk je 4 dagen, dat is nog wel erg veel'. Ja ik krijg wel regelmatig vragen en opmerkingen vanuit mijn omgeving, en dus vooral van degenen die het niet doen. Je moet heel erg zeker zijn en voor je eigen keuze staan.

Heb je nog wel het idee dat de verwachting bestaat dat vrouwen wel minder gaan werken wanneer zij kinderen krijgen? En denk je dat dit vrouwen beperkt om carrière te maken?

Euh nou ik weet niet of die verwachting er is. Ik denk dat je daar wel zelf bij bent voor een groot gedeelte. Maar het is denk ik euhh, ja ik voel wel, dat heb ik wel sinds ik zelf moeder ben, het komt heel snel terug op wel en geen kinderen. Ik denk dat daarom veel vrouwen eigenlijk niet meer uren willen werken. Ik merk wel dat ik daar veel emotioneler in zit dan mijn man, en dat zie ik in mijn omgeving ook wel. En dat is denk ik wel iets wat we gewoon moeten accepteren en wat gewoon zo is.

En het heeft ook wel met mogelijkheden te maken, maar euhm maar ik denk dat het voor vrouwen, ja dat ze dat zelf willen ondanks dat we allemaal zeggen dat we wel willen, een carrière maken (Ja precies). En er zijn er maar een paar die privé echt veel meer wegstrepen om wel te gaan voor carrièrestappen en daarvoor dingen laten. Maar ik denk dat het merendeel privé dingen gewoon niet willen laten, dat heeft effect op je carrière. Ja ik denk wel dat heel veel vrouwen inderdaad gewoon niet fulltime willen werken, en ik denk dat we daar ook nog niet eens zo veel voor uitkomen hoor, dat dat zo is, maar ja als je wel carrière wil maken betekent dat dat je privéleven toch moet opofferen daarvoor, en ja veel vrouwen willen dat niet.

Hier in de organisatie werken natuurlijk veel meer mannen dan vrouwen. Merk je dat terug in de organisatie, en op welke manier?

Ik zit op een vrouwenafdeling haha dus ja... dus ik vind het heel moeilijk te zeggen. Er is wel een afrekencultuur hier, maar ik weet niet of dat te wijten is aan gender.

Wat bedoel je daar precies mee?

Ja het is wel heel hard. Er is weinig ruimte voor fouten, ja vind ik wel. En euh het is wel heel afhankelijk van wie je kent en hoe mensen naar je kijken en wat dat zegt over je mogelijkheden, dus dat is wel, dat gaat ons uiteindelijk niet verder brengen want je moet wel een management team hebben dat daar boven kan staan.

Oké, en denk je dat mannen en vrouwen in principe wel gelijke kansen hebben hier binnen het bedrijf?

Euhm.... Dat is natuurlijk dé vraag, euhh ja gelijke kansen zijn er wel, maar voor mij zit echt wel het verschil in, je bent geneigd om nee te zeggen maar het verschil zit hem erin dat vrouwen andere dingen willen maar er zijn geen mogelijkheden toe. Maar ik weet niet of dat een kans is want wil je het dan kan dat, maar dat betekent dus dat je privé iets moet laten. En daar zit gewoon de.. ja dat doen meer vrouwen niet dan wel, ja. Er zijn maar een paar vrouwen die dat voorrang geven, of die dat kunnen. Ik denk dat de mogelijkheden er wel zijn. Alleen zijn er gewoon geen parttime plekken. Dan zit je écht niet op managementniveau, dat is niet parttime te doen denk ik. Ik denk, als je echt meer vrouwen zou willen in managementposities zou je het moeten aanpassen op vrouwen, en mee

moeten gaan op waarom zou je het niet doen.. nou ik zou het niet doen omdat er geen mogelijkheden zijn tot parttime of meer flexibiliteit, en als daar geen ruimte voor wordt gegeven of oplossingen voor zijn, een DUO Baan bijvoorbeeld, ja dan blijft het zoals het is.

Om nog geven terug komen op de cultuur hier, heb je het idee dat GDF Suez wel een vrouwvriendelijk bedrijf is?

Nee. Ik zit even te denken, hoe hoger je komt hoe minder eigenlijk. Daar heb je heel erg te maken met ego's en euh in dit geval zijn het eigenlijk allemaal mannen met ego's. We hebben een volledig mannelijke directie, en ik denk dat je daar als vrouw..(naam) vind ik eigenlijk de enige in het bedrijf die daar mee om kan gaan. Ja zij pareert echt dat gedrag en laat zich daar niet door beïnvloeden, maar ik ken verder helemaal niemand die dat op die manier kan. Ik denk dat je dat niet alleen hier ziet maar bij heel veel bedrijven. Maar voor mij zelf is het prima, maar hoe hoger je komt, daar leg je het gewoon af. Daar moet je echt vechten denk ik om je plek. En als vrouw moet je dan extra vechten ja, dat gaat over erkenning. Dat is ook gewoon omdat de meerderheid mannen zijn. Je moet als vrouw met die mannen om kunnen gaan en wil je erkenning krijgen dan zul je je toch moeten aanpassen aan die mannen, om dáár tegenaan te gaan, om een soort van invloed te krijgen.

Je zegt dat het voor jou zelf wel prima is, maar heb je desondanks het idee dat je wel eens bent benadeeld vanwege het feit dat je vrouw bent?

Euhm ja ik zit zelf bij HR, discriminatie door geslacht vind ik wel heel zwaar maar ik denk wel ja situaties én je bent vrouw én je bent van HR en ik zit op development nou dat is een hoop geneuzel bij elkaar, ja, ik kan me wel voorstellen dat ik dan bij MT zat en dat ging allemaal heel rationeel en dan tipte ik even een gevoelskant aan en dat was wel van huh hoezo? Moeten we het daar dan over hebben? Het is wel zo dat daar vanuit dié groep helemaal geen oog voor is, maar ik heb daar geen last van. Alleen ik merk wel dat het dan om andere dingen gaat. Dat is tegelijkertijd de kracht van als je dus wel diverse teams hebt, dan heb je dus meer diverse krachten.

En in de organisatie zelf? Komt daar wel eens gender discriminatie voor denk je? Of komt het voor dat vrouwen worden benadeeld?

Euhm jawel, want ik ken ook wel de voorbeelden. Dat vrouwen naar de directie moesten komen en ze daar een beetje bespeeld worden, dat soort verhalen zijn er wel.

Wat bedoel je dan precies?

Euh...dat euh nou ja als je pijnlijke punten aan de kaart stelt gaan ze kijken hoe ze dat zo snel mogelijk omver kunnen helpen, met name als je op directieniveau punten aankaart over beslissingen die zij hebben genomen. Wat ik weleens heb gehoord, proberen ze je dan wel echt even zwakker te maken, dan gaan ze wel echt insteken op je..niet rechtstreeks van je bent vrouw dus dit.. maar dan

proberen ze dat wel te bespelen door op je emoties te spelen, daar zijn vrouwen toch gevoeliger worden, en proberen ze je te pareren daarmee. En veel vrouwen kunnen daar denk ik lastig mee omgaan. Al weet ik niet of dit per se alleen voor vrouwen geldt.. ik denk dat mensen hier in die situatie altijd zullen zoeken naar iemands zwakke plek, en zeker op directieniveau. Die laten dat niet gebeuren, en dan is dit één van de manieren om dat te doen. Maar toch, ik denk dat vrouwen wel euh zwakker gezien worden, we krijgen gewoon niet de erkenning heb ik het idee. Ik denk dat ze dat bij de directie gewoon lastig vinden een vrouw, ja.

Ja, en om het even over Nederland in het algemeen te hebben, heb je het idee dat 'gender gelijkheid' wel leeft in de samenleving zeg maar?

Euhm nou volgens mij werken wij helemaal niet zoveel, wij werken het meest parttime toch? **(Ja dat klopt)**. Ja dat is gewoon de cultuur in Nederland parttime werken is gewoon geaccepteerd en iedereen vindt dat normaal. Dus ja ik denk dat daarom gender diversiteit ook niet echt belangrijk is.

En voor jou zelf, vind jij het belangrijk, gender diversiteit? En doe je er zelf iets voor om gender diversiteit te vergroten?

Nee ik ben daar echt helemaal niet mee bezig. Ik heb er zelf geen last van en vind het prima waar ik nu zit. Dus ja , ik denk dat geen enkele vrouw, en ikzelf ook niet, dit als een probleem ziet in Nederland.. en er bestaat daardoor ook geen behoefte om iets te veranderen.

En binnen het bedrijf, hoe leeft het onderwerp hier?

Tsja, hier ben ik wel eens benieuwd van wie wil dat nou eigenlijk? Staat dit op het lijstje van iemand zodat hij dan zijn bonus krijgt, want dit is toch wel iets wat we moeten doen, maar het echte waarom?

Als de aanleiding is omdat het eigenlijk wel zou moeten want dat is dan beter volgens onderzoeken, dat is nog steeds niet iets waarmee je het creëert. Want dat is dan ook meer van dat hebben we ook weer gedaan, check. Afvinken.

Ja, en heb je een beetje reacties meegekregen op het tekenen van het charter? (Talent naar de top)

Nee, eigenlijk niet... het doet mij ook niks. Volgens mij leeft het niet echt of ze reageren negatief. Want ja waarom moet dat nou eigenlijk gender diversiteit? Maar ja als niemand het wil, waarom lopen we dan moeilijk te doen met zijn allen? Maar ja ik ben wel benieuwd naar wat we echt willen. Ik merk gewoon in mijn omgeving volgens mij dat veel vrouwen dit ook niet echt willen. Nee, ik denk niet dat vrouwen daar op zitten te wachten om echt hoge functies te bekleden. Er zijn er maar enkelen die voor het geld gaan. Volgens mij moeten ze dan de functies anders inrichten. Want

hoeveel vrouwen blijven er over als het gaat om 60/70/80 uur? Ja één volgens mij, en dat is degene met een au-pair op dit moment.

Heb jij nog wel ideeën wat GDF Suez zou kunnen doen om gender gelijkheid te vergroten?

Euhm ja ik heb zoiets van richt je dan juist op de diversiteit, euh ja wat wij beter zouden kunnen doen. Nou ja als je echt vrouwen meer op posities wil hebben dan zul je de posities aan moeten passen, ja maak daar duo banen van, desnoods. Zet er twee op, dan kunnen ze beide parttime werken, oké dat vraagt wel wat, dat snap ik ook wel. Of je moet van buitenaf vrouwen gaan zoeken die wél zoveel uur willen gaan investeren in werk ten opzichte van privé. Luisteren naar vrouwen is belangrijk denk ik. Stel ik zou voor een bepaalde plek gaan en ze vragen mij van wat vergt het nou om dit te gaan doen? Ja dat is balans werk privé (ja). Dus ja luisteren naar wat vrouwen willen, hoe kunnen we ervoor zorgen dat je dit gaan doen? Dus eigenlijk meer mogelijkheden bieden, want nu in management posities die zijn er gewoon niet parttime, en er wordt ook totaal geen flexibiliteit geboden.

Want ja volgens mij willen vrouwen gewoon niet fulltime werken. dus ja laten we dat vooral gewoon met elkaar eerlijk zeggen, en daar dingen op aanpassen. Je zou ook echt teams kunnen gaan inrichten op diversiteit. Daarmee creëer je volgens mij ook weer posities volgens mij, als je dat belangrijk vindt.

Annexe 8 – Interview 6 GDF Suez Pays-Bas

En hoeveel uur per week werk je?

4 keer 9 uur, dus 36 uur.

OK, en heb je altijd al 36 uur gewerkt in deze functie?

Ja altijd al. Ik heb twee kinderen, van drie jaar en één jaar, maar ben niet minder uren gaan werken sinds ik heb kinderen heb.

En vind je het moeilijk dan om het te combineren, werk en privé?

Ja ik voel wel duidelijk een verschil tussen één en twee kinderen. Ik vind het niet moeilijk te combineren want ik denk dat het ook wel heel afhankelijk is van of het goed gaat met je kinderen, mijn kinderen slapen goed dus gebroken nachten heb ik niet, maar ik had wel heel erg op voorhand van ik moet wel kijken hoe het gaat met uh gezin, maar tot nu toe gaat het prima.

En je partner, werkt hij parttime of fulltime?

Ja die werkt ook 4 dagen, die is wel toen wij kinderen hebben gekregen van 5 naar 4 dagen gegaan.

Dus je bent nu wel tevreden eigenlijk met het aantal uren dat je werkt?

Ja, ja. Ik moet wel zeggen, voor mijn functie, ja dan zou ik wel in de knel komen als ik minder zou werken. Dus als ik dat zou dan denk ik dat je meer gestrest wordt, want het takenpakket wordt dan niet echt aangepast.

Denk je dat vrouwen in het algemeen toch beperkter zijn dan mannen in carrière mogelijkheden vanwege de kinderen, of zie je dat niet zo?

ik denk van niet in het algemeen, ik denk dat heel erg aan vrouwen zelf ook ligt, in hoe je jezelf daarin laat beperken. Ja ik vind, je moet er wel reëel in zijn, en het wordt altijd heel erg opgelegd aan vrouwen maar alles valt en staat met je partner. En ja mijn man wilde ook wel minder werken dus die steunt mij daar heel erg in dus dat is wel u belangrijk ja.

Heb je het idee dat veel mannen wel zo denken, dat ze minder willen werken?

Euhm nou ik merk zelfs in mijn omgeving, in mijn vriendengroep, wij zijn allemaal hoog opgeleid, universitair geschoold, dat het toch wel erg bijzonder was dat mijn man minder ging werken. Ja en hij is wel universitair opgeleid, en ja op zijn werk ook...daar werd ook wel vreemd op gereageerd. Het is krom want ik krijg heel vaak de reactie van 'oh werk je vier dagen wat veel' en omgekeerd krijgt hij de reactie van 'goh dat je minder bent gaan werken, apart'.

Want jij krijgt zelf ook vaak verbaasde reacties vanuit je omgeving omdat je 36 uur werkt?

Ja vooral met twee kinderen nu, 'dat je dat allemaal redt'. Maar ja dat zit er denk ik ook heel erg in

als je een passie hebt voor je werk en je vindt het leuk dan kun je ook gewoon meer aan, want ja ik haal gewoon veel voldoening uit mijn werk, ik vind het heel leuk.

Ja, want als je kijkt in jouw omgeving, werken dan ook veel vrouwen en moeders die jij kent fulltime? Uh, ja, goeie vraag. Uh nou niet zoveel nee. Van mijn vriendinnen met kinderen, en ook vriendinnen zonder kinderen, nee vijf dagen werkt er geen een. Maximaal vier dagen, ja de meeste werken vier dagen.

Heb jij zelf enig idee hoe dat komt, dat in Nederland toch zoveel vrouwen voor parttime kiezen? Euh, ik denk enerzijds dat het heel makkelijk mogelijk is, het wordt door werkgevers ook gewoon heel makkelijk gemaakt. Als je kijkt naar België bijvoorbeeld weet ik dat het heel anders is. Daar is het niet zo normaal, dus het is best wel een cultuurding van werkgevers. Anderzijds als je kijkt naar als je MBO geschoold bent en je kijkt naar de kosten van de opvang, ja dan speelt het financiële toch ook een rol hè.

En naast dit praktische aspect, heb je het idee dat vrouwen in Nederland wel fulltime willen werken of heb je het idee van niet?

Euhm ja dat is wel een goede vraag. Nee daar heb ik niet zo'n sterke mening over eerlijk gezegd. Ik denk dat er überhaupt niet zo'n hele arbeidsethos is in Nederland van ik moet per se vijf dagen werken, maar bij vrouwen is dat nog wel sterker. Iedereen vindt work-life balance heel belangrijk.

Euhm ja, hier binnen GDF Suez werken natuurlijk heel veel mannen. Zie jij het ook echt als een bedrijf met een mannencultuur? Ja. En waaraan zie je dat zeg maar? Uhm nou ja het is heel status gericht vind ik, weinig ruimte voor creativiteit. Er wordt heel conservatief gedacht over het algemeen, ook door de vrouwen hoor, trouwens.

Heb je daar een voorbeeld van van dat conservatieve denkbeeld?

Euhm ja heel vaak toch van de vraag van waarom je fulltime werkt., en over het algemeen, doe ik wel een beetje gevaarlijke uitspraken hoor, dat er veel wordt gesproken over kinderen, veel geteut, over kindje dit kindje dat. Daarnaast, er wordt heel erg op status gericht..ja statusgevoelig. Je merkt het ook aan de manier waarop vrouwen hier voor zichzelf staan, maar euh ja ik weet niet of ik over andere mag praten in zo'n onderzoek maar ik vind (naam) een heel goed voorbeeld van conformeren van vrouwelijkheid, zij is heel professioneel. Ik vind dat vrouwen zichzelf eigenlijk vaak een uitzondering maken hier, je moet op een gegeven moment wel ..ja ik vind dat het door vrouwen wel in stand wordt gehouden.

En vanuit mannen uit, vind je het dan wel een vrouwvriendelijk bedrijf?

Nee, nee . Het feit dat het al zo'n onderwerp is vind ik al heel vrouwonvriendelijk, en dan de manier

waarmee er wordt omgegaan. Er wordt niet gefocust op waarom het wordt gedaan maar focus op dat het moet. Er wordt nooit door iemand gevraagd van waarom is dat interessant? Daar is geen enkele aandacht voor. En euhm ja als je zwanger bent vind ik het vrouwonvriendelijk, de opmerkingen, en dan vooral vanuit de directie.

Ja, wat dan?

Hoe moet ik het zeggen, ik heb hier twee zwangerschappen gehad en dat is dan wel gebaseerd op twee directeuren die daar opmerkingen over maakten, of drie eigenlijk..

Ik had bijvoorbeeld wel mijn ambitie uitgesproken bij de HR directeur destijds, terwijl ik zwanger was en die zei toen tegen mij van 'dit moment is natuurlijk helemaal verkeerd dat je hiermee komt', toen zei ik van 'waarom?', 'ja je bent hier straks een half jaar niet' zei hij. Pas later dacht ik van 'ja nou en?' Dus op het moment dat je zwanger bent is het al gelijk van oh je doet voorlopig even niet mee, op hoger niveau dan hè, en ik ben in twee kritieken fases van de organisatie met zwangerschapsverlof geweest en ik heb ook twee keer teruggekregen in mijn beoordeling dat mijn performance dan minder was omdat ik met zwangerschapsverlof was geweest. Dus ik dacht van 'ja dat geeft toch niks af op mijn performance?' Ja, dat vind ik behoorlijk seksistisch.

En heb je nog andere ervaringen, dat je weleens bent benaderd toch vanwege geslacht of vanwege zwangerschap?

Ja... misschien was dat wel terecht hoor, dat moet ik er even eerlijk bijzeggen. Dat ik op een gegeven moment tijdens mijn zwangerschap werd het hier nogal kritisch en dat ik toen behoorlijk fel kritiek heb geuit en dat het werd afgedaan van ja goed, later hoorde ik dat, van ja toen had je ook wel heel erg last van je hormonen. Ja ik geloof wel dat je dan ook anders bent, hoorde ik ook wel van mijn man destijds haha, dus ja misschien zit er wel een kern van waarheid is.. maar goed dat is dan zo, maar ja ik voelde me er toch niet prettig bij. En ja, verder aannames dat het moment dat je moeder bent je dan toch minder betrokken bent. **Ja?** Oh ja, opmerkingen van mannen als 'oh wacht maar als je straks kinderen hebt dan vind je dat allemaal niet meer belangrijk'.

Dus er is op zich wel een vorm van gender discriminatie binnen het bedrijf?

Ja onbedoeld hoor, onbedoeld. Ik sta er normaal ook niet zo bij stil. En ja ik vind het met name een vrouwonvriendelijk bedrijf omdat er geen aandacht is voor waarom we dingen doen, wat kunnen vrouwen echt toevoegen? En euh over secretaresses wordt bijvoorbeeld ook denigrerend gedaan, de juffrouws van de directeuren worden ze genoemd, maar ja daar spelen ze zelf ook wel een rol in hoor, dat is een beetje dat conservatieve nog.

En denk je dat mannen en vrouwen hier bij GDF Suez in principe wel gelijke kansen hebben of niet?

Ik weet het niet. Veel mannen hier maken wel een onderscheid misschien toch. Ik moet wel zeggen ik

krijg de hele tijd het beeld van directeurs in mijn hoofd, als ik kijk naar mannen in mijn aandachtsgebied en van andere afdelingen dan denk ik nee die zijn zo totaal niet, dus ja het is echt hoger in het bos. Ruud bos vind ik ook seksistisch, ja onbedoeld hoor. Uhm ja het is meer dat ik het echt conservatief vind in de top dan seksistisch denk ik. En ja dat is dan een mix wat je maakt hè, de baas is de baas hè het is heel hiërarchisch. Dat is toch wel echt een mannencultuur. Ons HR beleid daar zit ook echt geen vrouwelijke kant aan, dat is ook vanuit de top bepaald. Alles is gefocust op kosten en niet echt resultaat gedreven vind ik. Alles wordt afgewogen tegen geld.

Want denk je dan ook dat er echt onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen in dit bedrijf?

Ja ik denk dat er wel kritischer wordt gekeken naar vrouwen performance op bepaald niveau dan naar de performance van een heer. Ja ik denk dat vrouwen ook veel kritischer zijn naar elkaar.. van 'oh die vrouw die dan een hoge functie heft die zal haar charmes wel inzetten en zo'. Maar ja, dat is weer met name in de top denk ik.

En heb je ook het idee dat vrouwen echt een stuk bescheidener zijn, minder assertief dan mannen?

Ja, dat denk ik wel. Daar zit wel echt een verschil in hè. Ik weet nog wel, Pim van de Berg, dat is hier de talent manager zeg maar, die klopte bij mij aan hè en we hadden het er een keertje over en die zegt 'ik krijg nooit hier een vrouw die aangeeft van h;e ik wil dat je mee meeneemt naar zo'n talentprogramma, en de mannen lopen hier de deur plat. En als er dan een keer een vrouw zit heeft de hele wereld het erover dat er een vrouw bijzit.' Dus ja dat toont het verschil wel aan volgens mij.

Hm ja, dan even over het onderwerp gender diversiteit. Heb je het idee dat, in Nederland algemeen, het onderwerp leeft?

Nee, dat idee heb ik niet, nee.

Heb je enig idee waarom?

Poe, uh lastig. Wat ik denk is dat het in Nederland eigenlijk niet als probleem wordt gezien, en dat het daardoor ook niet belangrijk is voor de meeste vrouwen. En uhm ja Nederland als land is natuurlijk ja, alles kan ofzo hè, vrij en ja alles kan. Misschien dat daardoor dat streven naar gender gelijkheid ook wat minder is, ja.

En als je kijkt naar jou zelf, jij vind het dus ook niet heel belangrijk?

Nou ik vind het aan de ene kant wel belangrijk, dat iedereen zich thuis voelt in een organisatie en dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen. Maar aan de andere kant, ik ben er verder totaal niet mee bezig zelf. Het is nu door dit interview en jouw onderzoek dat ik er echt goed over nadenk.

Ja, en hier in het bedrijf, heb je het idee dat het ow leeft? Of dat het misschien begint te leven?

Hm nee dat idee heb ik niet. Ik heb ook een aantal vrouwen die zijn ook mijn aandachtsgebied daar heb ik het dan met ze over. Het onderwerp wordt eerder sarcastisch benaderd dan echt serieus. Ook met dat charter van Talent naar de Top, het is meer van afvinken dat dat er echt serieus wordt naar gekeken van wat gaat echt werken.

Ja. En heb jij ideeën die naar jouw mening wél zouden werken?

Uh ja ik zou er wel iets mee willen, ook euh voor de toekomst voor vrouwen die hier nog instromen. Dus ja ik vind wel juist, maar misschien dat dat met de nieuwe generatie ook makkelijker gaat, misschien gaat het toch ook om generaties met dat conservatieve denken hè. Ik vind veel meer dat je moet kijken naar diversiteit van teams, wat heb je al in huis en wat moet je toevoegen? Welke competenties kunnen vrouwen misschien extra bieden? En ik zou ook vrouwen van elders waar gender diversiteit wel geaccepteerd is hier laten vertellen, op basis van behoefte, op verzoek, als mensen willen weten van hoe zit dat nou eigenlijk, dat we die dan kunnen uitnodigen. en ja dus ook focussen van wat je er als werkgever aan hebt, waarom het beter is. En ja stuur ook op resultaten en niet alleen op aanwezigheid.

En ja bij vrouwen waar potentie of ambitie in zit, daarin zijn wij niet gewend om die actief te benaderen, het is meer zo van 'ze moet ze dr bek maar over doen' Terwijl vrouwen daar volgens mij wel moeite mee hebben, in het algemeen. Dus wat actiever kijken van wat willen vrouwen ja. Ja op die manier vrouwen ook wat meer zekerheid meegeven van waarom het ook belangrijk is om de bek open te trekken.. maar ja als ik heel eerlijk ben naar mezelf ik doe het ook niet, ik ben ook een beetje geneigd van ze vragen me wel, ze zien het wel.. terwijl ik eigenlijk gewoon wéét dat ik het zelf moet aangeven, maar toch vind ik dat moeilijk, dus ja als je een keer wordt uitgenodigd voor een gesprek om je ambitie te uiten, ik denk dat dat gewoon goed zou zijn, zo geef je vrouwen ook een podium.

Annexe 9 – Interview 7 GDF Suez Pays-Bas

En hoeveel uur per week werk je?

Ik heb een contract voor 32 uur, maar ik werk momenteel 28 uur want ik heb vier uur ouderschapsverlof.

Oké, want hoe ziet je privé situatie eruit als ik vragen mag?

Ik heb twee kinderen, één van twee jaar en vijf maanden en één van vijf maanden, dus heel druk met twee kleintjes, en ik woon samen, dus met zijn viertjes zijn we een gezin.

Ja. En ben je ook al minder gaan werken toen je je eerste kind kreeg?

Ja, want ik had voorheen een contract van 36 uur, en met de komst van de eerste ben ik toen teruggegaan naar 32 uur, op contractbasis, en van die 32 uur is vier uur ouderschapsverlof.

En de reden om minder te gaan werken was dus inderdaad de zorg voor de kinderen of had dat een andere reden?

Ja balans thuis, mijn vriend heeft een eigen zaak en heeft ook zo'n man of 20 aan het werk samen met zijn partner dus die werkt 60 à 70 uur per week dus ja er moet toch ook iemand aandacht aan de kinderen besteden. En als je werknemer binnen een organisatie bent is dat makkelijker te regelen dan wanneer je eigenaar van een zaak bent. Dan ben je toch meer uren bezig.

Vind je het nog wel moeilijk om die balans te vinden tussen werk en privé of gaat dat nu wel goed?

Nou dat gaat nu wel goed, want na de eerste ben ik dus minder gaan werken en ja het is eigenlijk ook wel goed want ik werk maandag, dinsdag, woensdag en donderdagochtend en dan ben ik vrij, dus dat is ook wel heel goed verdeeld. Letterlijk in balans, maar dat is momenteel, met een tweede erbij gaat dat ook wel goed. En als ik denk dat het echt te veel wordt dan kan ik eventueel ouderschapsverlof nog een aantal uren opnemen, maar nu gaat het nog allemaal goed.

Heb je in algemeen het idee dat vrouwen beperkter zijn toch dan mannen met betrekking tot carrièremogelijkheden vanwege de zorg voor kinderen?

Uh nou ja, dat ligt denk ik ook een beetje aan je thuissituatie. Kijk bij ons is het hè, ik heb min of meer carrière gemaakt voordat de kinderen kwamen, maar nu sta ik in die zin een beetje stil als in ik heb niet echt ambitie meer om manager te worden of om hogerop te komen nog., dus ja dat is eigenlijk niet van toepassing omdat mijn thuissituatie niet zo is. Ik kan me voorstellen dat als de kinderen wat ouder zijn en je kunt dat goed afstemmen dat het dan weer anders wordt, maar nu is dat gewoon even niet aan de orde. Feitelijk maak ik een soort pas op de plaats om nu eerst voor de kinderen te zorgen.

Oké, en tijdens of na jouw zwangerschappen, is er voor jou iets veranderd hier op het werk?

Nee, nee dat idee heb ik niet gehad nee.

Bij GDF Suez werken natuurlijk heel veel mannen. Ik ben eigenlijk wel benieuwd hoe jij dat terugziet in de cultuur, heb je het idee dat er een soort mannencultuur is?

Uh ja in de omgeving waar ik zit op kantoor vind ik het wel meevallen, ik kan me voorstellen bij centrales dat als je daar als één van de weinige vrouwen zit dat de situatie dan anders is. Maar hier op kantoor merk ik daar eigenlijk geen verschil in, er wordt volgens mij niet heel anders gereageerd of zo.

En vind je het wel een vrouwvriendelijk bedrijf?

Uh, ja in principe wel, ook qua cao en regelingen, er wordt wel goed rekening gehouden in zijn algemeenheid van hoe kun je bijvoorbeeld mensen tegemoet komen om een goede balans te vinden tussen werk en privé, maar dat is niet heel vrouw specifiek. Maar ja in de praktijk weet ik eigenlijk niet, bij mij op de afdeling wel, maar ik kan me wel voorstellen dat dat op andere afdelingen anders is. Ik ik denk dat dat ook heel erg ligt aan de manager die je hebt, dat dat echt persoon specifiek wel uitmaakt, en uh ja daar zie ik nog wel verschillen.. dat merk je wel eens, ook als je collega's spreekt. Ik zelf heb wel echt een manager die gericht is op personen, en niet op verschillen tussen mannen en vrouwen. De één heeft er heel erg last van en de ander heeft zoiets van he het is helemaal prima en niets meer aan de hand. Dus het zit meer het verschil in de persoon per leidinggevende denk ik.

En in het algemeen, heb je dan het idee dat mannen en vrouwen in principe wel gelijke kansen hebben in dit bedrijf?

Uh, nou ik denk dat vrouwen in principe wel dezelfde kansen hebben, maar dat privé situatie heel vaak uitmaakt of je die kansen ook kunt benutten. En vaak is het toch zo dat vrouwen de eerst aangewezen persoon zijn om, als er kinderen zijn, wat minder te gaan werken, en dat dat je dan weer beperkt, ja. dat idee heb ik wel. Want ja als je zegt van 'joh ik heb kinderen, ik ga liever parttime werken', dan is de doorstroom kans volgens mij minder groot dan wanneer je zegt, van 'ik werk gewoon 40 uur in de week en ik vind het allemaal prima'.

Oké, en vanuit het bedrijf zelf heb je dus wel het idee dat er gelijke kansen worden geboden?

Uh.. ja, nou in de meeste gevallen wel, maar er zitten een paar managers waarvan ik vermoed.. nou dat weet ik niet, volgens mij werk jij liever met mannen dan vrouwen. Ja die zijn er wel. maar ja dat zal ook met karakter te maken hebben, ja.

En heb je het idee dat er sprake is van gender discriminatie binnen dit bedrijf?

Nou, wat ik denk dat voor die hogere posities, dat ze gewoon standaard zeggen van uh ja of dat nou

discriminatie is ja of nee, dat is misschien een discussie waard, maar ik denk dat ze daar heel vaak zeggen van we willen wel iemand die fulltime werkt (ja), ja nou ja dan kun je al bijna door 90% van de vrouwen een streep halen (ja), als het niet 95% is, dus in die zin zit daar misschien wel discriminatie in maar of je dat zo hard kunt stellen is lastig.

Want heb jij zelf wel het gevoel gehad dat je anders werd benaderd omdat je vrouw bent?

Uh nee ik zelf niet. Ik weet wel, er zijn collega's maar goed dat heeft ook weer met een persoonlijke klik te maken en hoe goed kun je met iemand overweg. Ja kijk als je botst met je manager, waar ligt dat dan aan? Ligt dat aan karakters die met elkaar in de clinch liggen of omdat het een vrouw is of omdat die man die vrouw dan niet zo ziet zitten of andersom? (hm) ja weet je dat is lastig

Want uhm, in jouw omgeving, ken je dan ook vrouwen die kinderen hebben en wel fulltime werken? nee die werken allemaal parttime. Vier dagen is het meeste

En uh heb je enig idee hoe dat komt, wat zeg maar toch de beweegredenen zijn van vrouwen om parttime te werken, en waarom zoveel vrouwen in Nederland hier voor kiezen?

Nou ja het is ook gewoon een sociaal gegeven wel hè, het zit wel in onze cultuur. Nou ja dat vrouwen er toch ook gewoon voor de kinderen willen zijn, ze willen het niet gewoon maar overlaten aan de opvang of aan familie. En ja wat ik om mij heen zie, dat als er kinderen komen, dat de ambitie van vrouwen dan toch, in ieder geval tijdelijk, in de ijskast verdwijnt. En bij mannen is dat anders. En in dit bedrijf zie je dat ook wel, mannen werken allemaal fulltime of in ieder geval 36 uur en vrouwen werken toch veel meer 2, 3 of 4 dagen hooguit, ja.

Ja, en is dat bij jou zelf ook? Is het eerder dat je zélf echt hebt gekozen voor dit stapje terug of meer praktisch?

Ja, absoluut, ik wil zelf graag ook meer bij de kinderen zijn en bij ons is het natuurlijk ook de situatie, wij hebben gekozen voor kinderen en mijn man heeft een eigen bedrijf, dus ja dat betekent dat ik in dit geval tijd inlever maar daar hebben we voor gekozen.

Oké. Dan even over het onderwerp gender diversiteit. Leeft het onderwerp voor jouw gevoel binnen de organisatie?

Niet heel erg, af en toe komt het vanuit naar boven, maar dat is vanuit Parijs hè dan hoor je weer iets van Parijs, maar nee mensen zijn daar niet heel erg mee bezig nee, dat idee heb ik tenminste niet. Ja je ziet het ook wel in de hoogste lagen hè, het is alleen maar man dat daar zit.

Ja, dat is waar. En hoe denk jij over acties om die situatie te veranderen, bijvoorbeeld quota?

Tsja, daar ben ik niet zo positief over eigenlijk. Ik heb zelf het idee dat quotas kunnen leiden tot

situaties waarin vrouwen eigenlijk het gevoel hebben dat ze alleen zijn gekozen omdat ze vrouw zijn. Dus niet vanwege hun kwaliteiten hè, en ja dat vind ik niet positief.

Nee, en hoe kijk jij er zelf tegenaan? Vind je het belangrijk gender gelijkheid?

Hm ja het onderwerp houdt me eerlijk gezegd nooit bezig, maar wat ik wel belangrijk vind is dat je voor dezelfde functie dezelfde ontwikkelmogelijkheden krijgt en hetzelfde salaris maar dat is nu vaak ook niet zo.

Nee inderdaad, want uh doe je zelf iets om gender diversity te vergroten? Misschien qua acties, sollicitaties, dingen op werk of in je privé leven?

Nee eigenlijk nooit, helemaal niks nee.. en ik moet eerlijk zeggen.. tsja, ik heb er ook geen behoefte aan, nee dat hoeft voor mij niet.

En waarom niet?

Euhm nou, ja ik ben eigenlijk tevreden met de situatie hoe die nu is. Ik hoef niet full time te werken, voor mij is mijn carrière niet het belangrijkste.

En ken je mensen in je omgeving die dat wel eens hebben gedaan? Er zich voor hebben ingezet, op het werk of?

Uhm, nou eigenlijk niet nee volgens mij. Voor zover ik weet is niemand in mijn omgeving hier echt mee bezig, en dan bedoel ik in mijn privé sferen maar ook hier mijn collega's. Ook qua positieve discriminatie hier op het werk, volgens mij is dat ook nog nooit gedaan. En in mijn omgeving verder, vrouwen om mij heen, mijn vriendinnen, bekenden, ook niet... maar dat kan ook wel generatie gerelateerd zijn. Dat zijn natuurlijk veel vrouwen met kinderen om mij heen, net moeder geworden bijvoorbeeld, nee daar leeft het helemaal niet zo. Maar misschien jongeren, net afgestudeerden weer wel, dat durf ik niet te zeggen. Dat zou kunnen, maar onder mijn leeftijdsgenoten zie ik het niet zo, die zijn daar niet zo mee bezig.

En in Nederland in het algemeen, leeft het onderwerp gender diversiteit daar voor je gevoel?

Niet heel erg. Nee. Volgens mij hebben mensen er niet echt behoefte aan dit onderwerp te bespreken of iets te veranderen aan hoe het nu is.

Ja weet je ik denk ook gewoon dat het heel erg volksaard en cultuur in Nederland, om toch je tijd te verdelen tussen werk en gezin ja, weet je plannen zijn leuk maar als je ambitieus komt aanrennen met 'alle vrouwen moeten ook maar 40 in de week gaan werken' ook al heb je kinderen thuis ja dan moet het maar anders opgelost worden. Ja mensen zijn daar niet voor. Heel veel vrouwen willen dat niet, ja dat idee heb ik echt. In andere landen is het misschien heel normaal om daar heel ambitieus in te zijn, maar hier werkt dat anders. Bovendien vind ik dat het vanuit wetgeving en vanuit de

regering ook niet echt wordt gestimuleerd.. ik vind het in Nederland in dat opzicht eigenlijk heel slecht geregeld, als je bijvoorbeeld kijkt naar kosten van kinderopvang en dergelijke.

Wat vind je van het charter talent naar de top, wat onlangs is ondertekend door GDF Suez?

uh, ja ik vind het een leuke ambitie, maar ik moet het eerst zien. Ik geloof eigenlijk nooit dat het charter in dit bedrijf echt een zware stok achter de rug is, dat zie ik niet zo.

Want uh ja ik heb niet heel erg het idee dat hier in Nederland binnen het bedrijf, dat het ze heel erg bezig houdt. Het speelt wel op de achtergrond, en als het kan zullen ze er wel wat aan doen, maar het is niet prioriteit op de agenda. Nee, dat geloof ik niet.

En uhm, heb je ideeën van initiatieven die wel zouden werken om gender diversiteit te vergroten?

Nou wat ik wel merk, dat als je bijvoorbeeld een opleiding of iets wil doen, dat je heel erg uh aangewezen bent op zoek het zelf maar uit en kom dan maar langs als je iets gevonden hebt wat je interessant lijkt of wat je kan helpen. Terwijl ik denk joh, we hebben een HR afdeling, die zou volgens mij heel goed in staat moeten zijn om op het gebied van talent ontwikkeling en uh weetjewel waar is iemand nu mee bezig, misschien wel één keer per jaar is een interview te houden van 'goh waar wil je naar toe' en het op die manier te faciliteren, dat je ook veel meer een HR afdeling inzet om mensen te helpen verder te komen dan waar ze nu staan en dat wordt naar mijn idee helemaal niet gedaan nu.

En bedoel je dan ook vooral gericht op vrouwen ?

Ja, nou eigenlijk wel. Want op dit moment moeten vrouwen overal zelf maar voor zorgen en wordt er verwacht dat ze zelf hun mond wel opentrekken. Maar als je zegt van we willen vrouwen stimuleren om hogerop te komen dan denk ik dat het heel goed is dat vanuit het bedrijf zelf ook gefaciliteerd wordt want nu is het van oja ik heb iets gezien en mag ik misschien alsjeblieft die opleiding volgen? Terwijl het naar mijn idee zou moeten zijn, joh je weet wat mensen kunnen wat de talenten zijn, ga dan kijken hoe je die beter kunt uitbouwen en hoe je daar binnen het bedrijf nog meer en beter en misschien in een hogere positie gebruik van kan maken, en dat gebeurt nu helemaal niet. Dus het zou goed zijn als ze zeggen van ja één keer per jaar heb je misschien wel met je HR adviseur, want elke afdeling heeft gewoon een aangewezen HR adviseur, dat je gewoon ook echt persoonlijk met je eigen HR adviseur even een uurtje kan zitten van 'joh, ik zie dat je afgelopen jaar dit hebt gedaan, en waar liggen nou je interesses?' en 'kunnen we nou zorgen dat je daar weer een stap verder in maakt?'

Annexe 10 – Interview 1 GDF Suez France

Travaillez-vous à plein temps?

Non, je travaille à 32 heures. Je travaille à temps partiel, donc en France c'est 32 heures. L'entreprise finance le temps partiel pendant sept ans, mais maintenant ça reste un temps choisi, personnellement. Moi je suis depuis plus de dix ans je crois, à temps partiel, depuis que j'ai eu mon troisième enfant. C'est pour moi une forme de compromis de vie personnelle et vie professionnelle.

Est-ce que vous considérez encore comme difficile de trouver un bon équilibre entre travail et vie privée ?

Euh, ce temps partiel me permet effectivement de gérer les deux, de gérer toute la logistique, à la maison, parce que c'est moi qui fait tout, comme la plupart de femmes de ma génération je pense, j'ai 45 ans. Ça reste 80% - 20%, sinon plus pour la répartition des tâches.

Donc oui, le travail à temps partiel permet de trouver un bon équilibre. Et aussi, je suis toujours été flexible et j'ai toujours dit 'le mercredi je veux aussi travailler quand il est nécessaire'.

Mais oui, quelque part c'est moi-même en faisant ce choix qui me soumise à ce plafond de verre. Je l'ai accepté en faisant ce choix de trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Avez-vous reçu des réactions sur votre choix de travailler quatre jours avec des enfants ?

Quand j'avais 32 ans, j'étais identifiée comme cadre potentiel. Donc j'avais fait un 'assessment', j'avais bénéficié de quelques formations et ils m'ont mis quand même dans mon évaluation 'attention à sa disponibilité'. Donc on a dit vous êtes de haut potentiel, mais si vous ne travaillez pas cinq jours sur cinq on ne peut pas progresser. Donc effectivement, j'ai disparue de la liste de haut potentiel "par hasard".

Oui. Et avez-vous aussi reçu des réactions de votre environnement social, ou votre famille ?

De mon environnement social, euh.. non pas du tout. De ma famille non plus.

Pensez-vous donc que les femmes sont (en général) plus limitées que des hommes en ce qui concerne les possibilités de carrière ?

Clairement, aujourd'hui l'entreprise ne fait pas tous qu'il faudrait pour donner les mêmes chances. Parce qu'on sait que l'entreprise ne va pas nous donner des moyens, nous-mêmes on se limite. On fait des renoncements, on ne va pas chercher de jobs qui on pourrait pas suivre en termes d'engagement.

Ici à GDF Suez il y a plus d'hommes que de femmes. Est-ce que vous considérez la culture organisationnelle aussi comme masculine?

C'est difficile à dire, parce qu'en fait c'est lié aux métiers de l'entreprise. Moi je suis dans la partie commerce, je peux m'imaginer que les chiffres sont différents. C'est aussi lié aux pourcentages aussi dans les écoles par rapport à des métiers techniques. Moi j'étais dans une école ingénieure et à mon époque on était 10% donc forcément donc on ne peut pas avoir plus de 10% dans une entreprise quand on recrute des ingénieurs. Mais euh, il y aussi beaucoup de femmes dans le management ici, et je pense que les managers ne sont pas sexistes.

Et est-ce qu'on fait une distinction entre les hommes et les femmes à GDF Suez ?

Je pense qu'au niveau de recrutement, on recrute plutôt des jeunes cadres plutôt que des gens expérimentées, et quand on recrute des jeunes cadres.. souvent les filles sont plus scolaires, elles sont plus sérieuses, donc il n'y a pas de raison pour ne pas recruter des femmes. Mais ce que j'ai dit la limite c'est par rapport aux certains métiers on a besoin a de technicité, et les femmes ne sont pas forcément encore très bien représentées dans les études techniques. Mais euh, je pense pas qu'il y a vraiment une discrimination d'embauche ici, non.

Est-ce qu'il y a des opportunités égales pour des hommes et des femmes au sein de GDF Suez ?

Je pense qu'au début de leurs carrières, les femmes et les hommes ont les opportunités égales mais c'est à la trentaine que les femmes commencent à disparaître. Alors et on nous dit vous ne serez pas pénalisées par votre congé maternité, c'est pas vrai. On disparaît de la circulation pendant quelques mois. C'est impossible que ça n'a pas un impact sur sa carrière, c'est pas vrai. Donc si une femme font deux ou trois enfants ça veut dire que dans leurs carrière, elles sont arrêtées deux ou trois fois. Donc à mon avis, c'est faux de dire que des femmes peuvent avoir la même vie professionnelle que des hommes.

Ce n'est pas encore intégré dans la vie professionnelle qu'il y a des familles, des enfants qui font malade, qu'il y a des trucs etc. Maintenant c'est vraiment mal vu quand quelqu'un part à 17h ou à 17.30.. de plus, on organise maintenant souvent des réunions qui commence à 19h, mais quand on a des enfants c'est pas toujours possible d'être présent à 19h. En France, ce n'est pas intégré qu'un homme prend aussi les responsabilités pour la famille, pour ses enfants, c'est souvent la femme qui prend cette responsabilité, oui.

Existe-il une discrimination entre les sexes au sein de GDF Suez selon vous?

Euh, je pense que la caractère fait aussi une différence. Plus on augmente dans la hiérarchie, et là les caractéristiques commencent à jouer. Je pense que l'homme a plus l'ambition en général, et son ambition lui permet d'utiliser les compétences que les femmes n'ont pas ou ne veulent pas avoir, par

exemple lutter pour gagner le terrain. Oui je pense qu'un chef quand il peut choisir entre un homme et une femme, il va plutôt choisir le mec.

Avez-vous vous-même expérimenté d'autres situations désavantageuses lié à votre sexe ?

Non, franchement. C'est plutôt moi-même qui a dit je n'ai pas envie de jouer des jeux. Je suis toujours été très ambitieuse, mais puis après mon troisième enfant c'est un peu changé. Donc oui c'est moi-même qui ai fait ce choix. Mais je sens que je suis un peu une exception ici haha. En France, en tous cas, notamment avec le Blackberry, les gens sont connectés en permanence. Donc moi j'ai dit 'non je ne veux pas un Blackberry, je peux lire mes messages quand je suis au bureau' donc ça c'est pareil, je pense que je suis atypique.

Pensez-vous que vous êtes considérée différemment que des managers de sexe masculin ou pas ?

Je ne sais pas, je pense que cela dépend aussi beaucoup de personne.

Ici à GDF Suez il y a plusieurs initiatives pour améliorer l'égalité homme-femme. Pensez-vous que le sujet est aussi important pour tout le groupe?

On sort des chiffres... oui et on en parle beaucoup. Mais je pense que GDF Suez affiche beaucoup de belles valeurs, mais dans la réalité je ne vois pas tellement. Je pense que pour pouvoir avoir un équilibre, il faudrait travailler différemment, il faut changer le mode de travail. Ne faites pas de réunions à 19h le soir par exemple. Donc maintenant l'entreprise fait peu de choses pour permettre aux femmes de trouver un bon équilibre en ayant des postes de responsabilité.

Êtes-vous au courant des initiatives de GDF Suez pour améliorer la mixité homme-femme ?

Oui, je sais qu'il existe le réseau WIN. Je n'ai pas encore participé, je suis jamais contactée, mais cela m'intéresse, oui. Et pour le reste, le coaching et le mentorat, c'est aussi bien.

Et que pensez-vous des quotas de genre ?

Je ne suis pas forcément pour. C'est dommage qu'on arrive à ça. Ce serait mieux de prendre la meilleure, que ce soit un homme ou une femme. Par les quotas, je pense qu'on catégorise les femmes, on trait les femmes comme une catégorie à part.

Et est-ce que vous faites quelque chose pour améliorer égalité homme-femme vous-même?

Euh, élever correctement mes trois garçons pour qu'ils soient conscient du sujet. Je parle de sujet avec mes amies... Mais euh non je ne fais pas d'actions particulières.

Et est-ce que vous considérez le sujet 'égalité homme-femme' comme important ?

Oui oui, pour moi c'est indispensable. C'est vraiment important dans le sens où je trouve que les femmes sont souvent différentes que des hommes en matière de leur carrière. Donc on peut

apporter des choses, je pense que les équipes mixtes sont plus riches que les équipes que d'homme ou que de femmes. Donc oui je trouve qu'il faut se battre pour que les équipes soient mixtes, c'est plus riche, c'est plus équilibré. Il est aussi important de prendre en compte que les gens doivent gérer la vie privée et vie professionnelle. On doit prendre en compte cela.

Savez-vous que le sujet est beaucoup débattu et important en France ?

Oui, il y a beaucoup de lois et nous avons une ministre des droits des femmes. Oui, c'est beaucoup discuté.

Savez-vous pourquoi ?

Oui, *ça* veut dire qu'il le faut. *Ça* veut dire qu'il y a vraiment un retard à combler. Il y a encore un vrai problème à résoudre. Le plafond de verre existe, on est encore une catégorie apart. Donc il faut encore avoir un changement de mentalité plus large.

Savez-vous que les femmes en France ont l'ambition d'améliorer l'égalité homme –femme ?

En général, je dirais oui. Mais j'ai l'impression que c'est plutôt chacun pour soi. Quand je regarde ma génération, de toutes mes copines, on a entre 40 et 50 ans, je pense qu'elles n'ont pas toutes une vraie ambition de changer des choses.. Mais je pense que cela est différent pour la jeune génération.

Annexe 11 – Interview 2 GDF Suez France

Est-ce que vous travaillez à plein temps ?

Euh non, je travaille à 32 heures. J'ai pris la journée de mercredi.

Et si je peux le demander, avez-vous un partenaire ou des enfants ?

Oui, j'ai un mari et j'ai quatre enfants.

OK, et est-ce qu'il travaille aussi, votre mari ?

Oui il travaille à plein temps aussi.

Et est-ce que c'était votre propre choix de travailler à 32 heures ?

Oui, c'était mon choix en fait. Parce qu'en fait avant je travaillais à temps plein, j'ai toujours travaillé à temps plein. Et euh j'ai demandé de travailler à 32 heures au moment que j'ai eu ma fille parce que je voulais passer un peu de temps avec elle, et cela était accepté par ma hiérarchie.

Et pensez-vous que en général, c'est accepté ici de travailler à temps partiel ?

Pas toujours, il y a des autres qui travaillent aussi à 32 heures. Mais dans certains cas je sais qu'il y a certaines pas qui le font pas parce qu'elles ont peur que cela ne soit pas acceptée par ses hiérarchies.

Et est-ce que vous-êtes content maintenant de vos heures ?

Oui, je suis content d'avoir le mercredi parce que ça fait une bonne coupure. Par contre, on travaille parfois quand même le mercredi, pour rattraper aussi un peu le temps perdu.

Est-ce que vous considérez comme difficile de trouver un bon équilibre entre travail et vie privée ?

Oui, c'est pas toujours facile. Moi j'ai aussi l'obstacle de transport. J'ai une heure et demi le matin et une heure et demi le soir. Donc là, c'est pas toujours facile parce que c'est fatigant. Mais je travaille aussi dans le train (haha).

Pensez-vous que des femmes sont (en général) plus limitées que des hommes en ce qui concerne les possibilités de carrière en raison des soins aux enfants ?

Euh, je pense que ça dépend du poste qu'on occupe. Je pense que plus on monte dans la hiérarchie, plus ça va être difficile. A mon niveau, pour l'instance je pense que c'est gérable. On peut concilier les deux.

Oui, et pensez-vous que c'est encore plus difficile pour une femme que pour un homme ?

Je pense que oui mais ça commence à changer. Il y a quand même de plus en plus d'hommes qui s'occupent aussi de leurs enfants. Je pense que c'est un équilibre dans le couple qu'il faut trouver.

Mais je pense de façon général oui, c'est quand même plus difficile pour la femme. Mais je pense que la tendance commence à changer un petit peu.

Et ici à GDF Suez, c'est une organisation qui compte plus d'hommes que de femmes. Est-ce que vous considérez la culture organisationnelle comme masculine ?

Ça dépend de la filiale et du domaine. Au siège, on voit quand même aussi beaucoup de femmes. Au siège, peut-être un petit peu, mais je pense qu'il y a quand même un petit équilibre. Il y a toujours plus d'hommes que de femmes, mais je pense que ça progresse un peu.

Est-ce que vous considérez l'organisation comme favorable aux femmes ?

J'ai pas le sentiment là d'être défavorisée ici, non. D'un point de vue général, je trouve pas que les femmes sont défavorisées.

Et est-ce qu'il y a des opportunités égales pour les hommes et les femmes au sein de GDF Suez ?

Je pense que oui, à mon niveau oui. Je suis pas capable de dire si cela s'applique pour tous les niveaux. GDF Suez parle pas mal de l'égalité homme-femme. J'ai le sentiment qu'ils essaient d'équilibrer homme-femme.

Et pensez-vous qu'il existe une discrimination de genre ici à l'entreprise ?

J'ai pas été confrontées aux problèmes en tout cas, j'ai pas ce sentiment mais je pense que ça peut exister. Mais j'ai pas le sentiment en tout cas. Moi je trouve que GDF Suez essaie de mettre en avant la femme sur beaucoup de programmes, comme WIN, tout ça. Donc j'ai pas ce sentiment mais euh je pense que vraiment au niveau plus élevé il peut exister un petit peu.

Et vous-même, avez-vous peut-être expérimenté une situation désavantageuse liée à votre genre, ou lié à votre congé de maternité par exemple?

Non. Moi, à mon niveau, non. Ça m'a pas arrivé, pas pour le moment. J'espère que ça m'arrivera pas. Après je pense que le fait de choisir de travailler à 32 heures, ça peut avoir un impact défavorable. Mais cela n'est pas lié au travail, plutôt à temps de travail qu'on choisit. Mais personnellement, j'ai jamais eu des réactions négatives en quoi que ce soit.

Ok, et pensez-vous que les femmes ont d'autres ambitions que les hommes au niveau de leur carrière ?

Ça évolue. Les femmes sont plus en plus ambitieuses, je crois. Mais on n'a pas forcément les moyens de pouvoir exercer l'ambition je pense, lié forcément à la vie privée, les enfants, etc. parce qu'à plus haut niveau cela peut avoir une influence négative.

Il n'y a pas mal de choses qui sont faits par le groupe. Maintenant à pouvoir le mettre en place ça dépend de son manager. Donc je pense que l'évolution et l'équilibre vie privée et vie professionnelle se fait beaucoup en fonction de son manager. Mais il y a des possibilités de flexibilité, oui.

Nous avons déjà en parlé un peu, mais pensez-vous que la mixité est un sujet important pour le groupe ?

Oui, il faut, il faut, parce qu'il faut varier, il faut trouver un juste équilibre et de toute manière, c'est un sujet de gouvernement aussi. Dans toutes les sociétés il y a un équilibre à trouver.

Oui, et pensez-vous que les employés considèrent le sujet égalité homme-femme aussi comme important ?

Je pense que pour les femmes, oui, en tout cas. Elles veulent plus l'égalité homme-femme et tout ça, donc je pense que pour elles c'est un sujet important. Pour les hommes je ne sais pas trop, haha.

Et pour vous, est-ce que le sujet est important pour vous ?

Je pense que c'est important, oui, pour pouvoir être reconnue, pour pouvoir évaluer, pour ne pas avoir des barrières pour progresser, oui.

Et que pensez-vous des initiatives de GDF Suez favorisant l'égalité homme-femme ? Par exemple le quota de genre ?

C'est bien à remplir un quota, mais pas de remplir un quota pour s'obliger... euh c'est pas que de se dire qu'il faut avoir un nombre de femmes suffisante, il faut que la femme aussi soit compétente dans le domaine où elle s'évalue.

OK. Et que pensez-vous des autres initiatives, comme le réseau WIN?

J'en entendu parler donc je sais que GDF Suez fait beaucoup de choses pour les femmes. Je n'ai pas encore participé. Mais oui je suis ouvert à participer, oui bien sûr.

Et est-ce que vous- faites peut-être vous-même d'autres choses pour améliorer l'égalité homme-femme ?

Je crois pas au quotidien. Oui je le trouve important et j'en parle avec mes copines par exemple, mais non je n'ai pas des actions au quotidien, non.

Avez-vous des idées d'autres initiatives qui pourraient améliorer l'égalité homme-femme ici à GDF Suez ?

Non, je trouve difficile. Je ne peux pas penser à d'autres initiatives.

Savez-vous que le sujet est beaucoup débattu et important en France ?

Oui, le gouvernement en parle beaucoup et tout ça.

Savez-vous pourquoi ?

Les femmes sont plus en plus ambitieuses, c'est peut-être pour cette raison là qu'on en parle beaucoup. Elles s'avancent, elles progressent de plus en plus, voilà. Elles sont de plus en plus sur la vie qu'auparavant. Donc elles s'aimeraient avoir les mêmes chances que les hommes, elles veulent être reconnues. Je pense que dans les grands groupes français, je pense qu'ils essayent de réfléchir à cette égalité homme-femme.

Pensez-vous que les femmes en France ont donc aussi l'ambition d'améliorer l'égalité homme – femme ?

Oui, oui je pense que c'est important pour les femmes.

Annexe 12 – Interview 3 GDF Suez France

Combien d’heures travaillez-vous par semaine ?

Le nombre d’heures qu’il faut.

Mais à plein temps ?

Oui oui, à plein temps, bien sûr, pardon. Mais bon il y a des fois où il y a des missions qui nécessite de commencer très tôt le matin, parce que par exemple on est sur les opérations, donc les gens ils embouchent à sept heure le matin.

Et si je peux le demander, avez-vous un partenaire ou avez-vous des enfants ?

Oui oui, je suis mariée et j’ai un bébé.

OK. Et est-ce que vous considérez comme difficile de trouver un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle?

Aujourd’hui je gère bien les deux.

Et avez-vous reçu des réactions sur votre choix de travailler à plein temps avec un bébé ?

Non, pas du tout. Ça c’est normal. Dans mon entourage il n’y a personne qui s’arrête de travailler par exemple. On a une structure de garde en France qui permet d’emmener un enfant le matin à la crèche et de recueillir l’enfant de soir, donc euh c’est ne pas une attente sociale dans tout cas de s’arrêter de travailler ou de faire de mi-temps. Je suis totalement persuadée que mon fils il est mieux à la crèche, avec d’autres enfants de son âge, avec d’éducatrices, avec des activités différentes, et puis il l’adore. Le soir il ne veut pas partir, il veut me montrer ce qu’il a fait. Donc je suis convaincue que pour lui c’est la meilleure chose. Et j’ai plein d’autres amies qui pensent la même chose. Donc moi, ça me pose aucun problème de mettre mon fils à la crèche, bien au contraire. Il est heureux, moi je suis heureuse, mon mari est heureux. On a un équilibre dans la vie familiale.

Et aussi, en plus de cela, de toute façon, le mi-temps n’est pas une possibilité dans mon fonction actuelle, donc la question n’a se même pas posée.

Pensez-vous que les femmes sont encore, en général, plus limitées que des hommes en ce qui concerne les possibilités de carrière en raison des soins des enfants ?

Oui elles sont plus limitées mais cela à rien avoir avec les enfants. Je dissocie totalement les deux aspects personnellement. Pour moi, j’ai une femme de ménage donc c’est pas moins qui s’occupe du ménage donc peut -être que je ne suis pas représentative.

GDF Suez est une entreprise qui compte plus d’hommes que de femmes et une entreprise technique. Est-ce que vous considérez la culture organisationnelle comme ‘typiquement

masculine' ?

Bah oui, quand on regarde l'organigramme il est encore une prédominance des hommes dans des postes supérieurs, des postes d'encadrement, donc c'est évident. Donc c'est encore un problème, par ce qu'il y a effectivement plus d'hommes que des femmes qui arrivent à ces postes-là.

Et pensez-vous qu'on fait encore une distinction entre les femmes et les hommes ?

Ça c'est évident. Ça c'est clair. Je pense que l'égalité de traitement n'est pas toujours le cas. Je parle pas seulement de l'égalité homme-femme. Je pense qu'il n'y a pas de multiculturalisme ici. Donc homme-femme fait partie de l'égalité, mais c'est pas qu'homme-femme. Il faut regarder les couleurs et les nationalités aussi. Ici, il y a par exemple très peu de personnes de couleurs.

Donc est-ce qu'il y a des opportunités égales pour les hommes et les femmes au sein de GDF Suez selon vous ou non?

Non.

Avez-vous des expériences vous-même avec des inégalités ?

Oui, à plusieurs repris. Par exemple quand je suis rentrée du groupe, donc je venais de l'étranger. J'avais une bonne expérience professionnelle et quand même la question qui m'était posée était 'est-ce que vous-êtes mariée, est-ce que vous-avez des enfants ?' Donc oui on commence déjà comme ça. Et après, j'ai eu effectivement des expériences où clairement la personne qui recrutait demandait que je ne pouvais prendre un congé de maternité pendant trois années. Ce sont encore des exemples assez flagrants. Après, dans tous les jours on voit quand on femme est promue a un poste importante, il y a toujours quelqu'un pour dire 'oh elle a couché avec quelqu'un', 'de toute façon, c'est parce que c'est une femme et pour atteindre le quota'. Donc là, je pense que c'est très clair qu'il y a des inégalités. Quand un homme est promu il n'y a pas de questions, c'est normal.

Pensez-vous aussi que vous êtes considérée différemment que des managers de sexe masculin ou pas ?

Dans mon poste actuel, non. Mais dans les opportunités, oui. Je ne veux pas généraliser, après ça dépend du recruteur et du type de poste. Mais en général je pense que c'est un homme qui sera plutôt privilégié. Donc oui je pense qu'il y a une sorte de discrimination qui existe.

Dans quelle mesure existe-t-il une discrimination entre les sexes au sein de GDF Suez ?

Oui, je pense oui. Mais je pense aussi que par exemple les minorités sont moins bien traités. Les étrangers sont pas bien traités. Etranger que ça soit la communauté européenne, que ça soit plus vaste. Il n'y a pas vraiment des gens d'autres pays, tandis que c'est une organisation internationale.

On doit se demander pourquoi. Moi je me pose cette question aussi parce que j'ai vécu en Grande Bretagne, et c'est quelque chose qui est extrêmement enrichissante.

Pensez-vous que cette discrimination existe dans tous les niveaux ?

Euh... Quand on prend le niveau moins qualifiée, ou les assistantes par exemple. Ce sont majoritairement des femmes. A contrario, le top top management avec l'exception d'Elisabeth Cochier, on voit le contraire. Là c'est plutôt une prédominance des hommes. Après, au niveau intermédiaire, ça dépend de la structure. Je pense qu'avec le recrutement, il existe encore une discrimination. Après, je pense que dans le job lui-même, il n'y a pas de discrimination. Après quand il s'agit de changer de poste, je pense qu'il y a certains postes qui sont encore plus facilement données aux hommes.

Pensez-vous que les femmes ont aussi d'autres ambitions que les hommes au niveau de leur carrière ? Et que cela explique peut-être aussi les inégalités ?

Non, je pense pas quand même. Il y a peut-être quelques-uns qui ont moins d'ambition, mais en général je pense que les femmes sont tout à fait volontaires pour pouvoir des postes à haute responsabilité. Donc non, non, je pense que c'est pas une question que la femme ne veut pas. Non pas du tout, pas du tout.

Après l'organisation de travail... c'est peut-être parfois plus difficile pour une femme que pour un homme. Mais non, ce n'est pas une question de volonté je pense.

Au sein de GDF Suez il y a plusieurs actions pour favoriser l'égalité homme-femme, comme le réseau WIN et...

Oui, WIN, de toute façon c'est un réseau justement pour promouvoir l'une des points faibles en fait des femmes, donc ça répond parfaitement à cette problématique-là. Après, est-ce que ça promue véritablement l'égalité homme-femme ? ca je ne sais pas.

Avez-vous aussi participé à réseau WIN ?

Je fais partie d'un club WIN, j'ai moi-même montée mon club. On fait de conférences aussi, des discussions très dynamiques.. Euh, donc on a un groupe qui marche bien et qui veut avancer des choses.

Et quelle est votre opinion sur les quotas ?

C'est dommage que les quotas soient nécessaires. Moi, j'espère qu'un jour il y aura plus de besoin de ça. Mais en tout cas, c'est sûr qu'il est nécessaire de prendre des mesures quantitatives pour avoir plus d'égalité. Un jour quand il est bien implantée dans la culture, peut-être que les quotas ne sont plus nécessaires.

Pensez-vous que le sujet est important pour le groupe ?

D'un côté oui, on a des initiatives.. on parle beaucoup de sujet. Mais je sais pas, comme j'ai le dit avant, si ces initiatives promeuvent véritablement l'égalité homme-femme. Je sais pas.

Le nombre de lois et d'initiatives en ce qui concerne la mixité homme-femme est énorme en comparaison avec d'autres pays en France. Savez-vous pourquoi ?

La France est un pays qui aime de toute façon les lois. Ici il y a des lois pour tout. Voilà c'est une tradition dès de siècles de faire de lois pour tout. Donc, ça me choque pas du tout. Donc ça c'est un premier point. Après, je pense que culturellement il y a une acceptation de la femme qui travaille. La femme est aussi indépendante, c'est puis un équilibre aussi au sein du couple. Donc c'est totalement reconnu.. Voilà il y a des structures de garde collectives, ça c'est reconnue en France. Donc ça pose pas de problèmes en France. Donc du coup ça ouvre plus le débat, on en parle plus, puisque justement il y a des opportunités et là on commence à se poser des questions. Alors, quand tout le monde a théoriquement les mêmes opportunités, pourquoi il y a un plafond de verre ? Pourquoi les femmes ont encore des conditions salariales inférieurs, c'est flagrant.. Dans un pays dont on a quand-même... euh la devise de l'état est liberté, égalité, fraternité, et égalité c'est au milieu, c'est au centre. Des valeurs de pays, donc oui pourquoi il n'y a pas encore d'égalité ?

Pensez-vous que le sujet égalité homme-femme est donc importante en France ou non ?

Bah oui, il est important comme d'autres sujets sont importants, comme la retraite, les déficits de la Sécurité Sociale, la crise économique. Je ne veux pas faire un ordre, mais.. Oui.

Pensez-vous aussi que les femmes en France ont l'ambition d'améliorer l'égalité homme –femme ?

Oui, c'est très important ici. En France, les inégalités, elles se traduisent par des salaires plus bas et les opportunités moins importantes.

Et pour vous, est-ce que le sujet est important ?

Oui, aussi pour moi c'est un sujet très important, oui.

Vous avez déjà mentionnée que vous participez à réseau WIN. Est-ce que vous faites aussi des actions dans votre vie privée pour améliorer l'égalité homme-femme ?

Je vote pour des femmes qui se présentent pour les élections. C'est un critère que j'implique, moi, personnellement. Dans un spectre autour du centre, je choisis une femme avant choisir une partie. J'ai des relations avec des personnes qui ont des relations avec d'autres sociétés comme l'Oréal, donc même si moi je ne participe à ce club je me tiens en courant un petit peu des initiatives.

Annexe 13 – Interview 4 GDF Suez France

Est-ce que vous travaillez à plein temps ou à temps partiel ?

À plein temps, oui.

Et si je peux le demander, avez-vous un partenaire ou des enfants ?

Oui, j'ai un mari et deux enfants.

Est-ce qu'il travaille aussi à plein temps ?

Oui, à plein temps. Tout à fait.

Est-ce que vous considérez comme difficile de trouver un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle ?

Euh ça dépend du jour (haha). Ça dépend du jour, si un de mes enfants est malade.. Euh tout ça. L'organisation est parfois compliquée. Quand on est au travail et il y a une maladie à la maison, voilà. C'est compliqué, mais sinon ça va.

OK. Et est-vous content de vos heures de travail ?

Oui, je trouve que c'est une volonté de travailler. Par exemple, les congés de maternité sont relativement longs mais j'ai préféré revenir travailler. Donc je l'estime important de travailler oui.

Donc vous n'avez pas le besoin de travailler à mi temps ou à temps partiel par exemple ?

Non, pas du tout. Non

Avez-vous reçu des réactions, peut-être négatives, sur votre choix de travailler à plein temps avec des enfants ?

Des réactions de mon entourage social, mes amies, mes collègues, non pas du tout. Pas du tout. Il y a beaucoup de mères ici qui travaillent aussi à plein temps donc euh, non. Pas de réactions négatives. Euh alors négative de mon entourage familial, euh pour certaines oui, ils m'ont demandé pourquoi je ne prends pas mon mercredi. En France, les enfants n'ont pas l'école le mercredi. Donc ils ont me le demandé, mais non. C'est un choix. Mon choix, oui.

Pensez-vous que les femmes sont encore plus limitées que des hommes en ce qui concerne les possibilités de carrière en raison des soins aux enfants ?

En raison des soins aux enfants, non. Parce qu'à mon âge, j'ai 34 ans, j'espère que les hommes et les partenaires ont des idées plus évoluées, donc moi par exemple j'ai une stricte égalité entre nous, on gère chacun.. Bah c'est l'équilibre. Après, je pense que le congé maternité peut-être pénalisant, dans le sens où on part quelques mois donc c'est compliqué en suite de revenir, de l'organisation, voilà. Donc oui je pense que c'est toujours pénalisant le congé de maternité. Mais après, avoir des enfants

est aussi pénalisant pour un homme que pour une femme. En tout cas, de mon point de vue. C'est plus le congé de maternité, le fait de s'arrêter quelques mois qui peut-être pénalisant.

GDF Suez est une entreprise majoritairement de techniciens et avec une organisation qui compte plus d'hommes que de femmes. Est-ce que vous considérez la culture organisationnelle comme 'typiquement masculine' ?

Ca dépend des endroits, de l'âge des personnes. Oui bien sûr l'entreprise est plutôt masculine car il y a plus de hommes, mais sinon, non ça va dépendre du manager, du personne. C'est vraiment ça.

Et est-ce qu'on fait une distinction entre les hommes et les femmes à GDF Suez ?

A mon niveau je ne pense pas, mais plus dans des fonctions techniques. Avant j'étais dans la branche infrastructure qui est très technique et je pense qu'il y a vraiment une grande différence entre les femmes et les hommes là. C'est une culture d'ingénieur, il y a peu de femmes donc c'est plus compliqué pour les femmes de trouver sa place. Ce sont des métiers techniques et physiques, et il y a des hommes avec des mentalités un peu anciennes. On fait parfois des remarques aux femmes... oui. Ici, au siège je trouve c'est différent. Il y a une diversité de fonctions et aussi une diversité des gens, oui.

Est-ce qu'il y a des opportunités égales pour les hommes et les femmes au sein de GDF Suez ?

En tout cas à mon niveau, oui. Moi je travaille dans un métier où il y a beaucoup de femmes. Je n'ai pas de perceptions à ce niveau là. Pour les autres niveaux, je ne suis pas sûr. Je pense oui.

Existe-t-il une discrimination entre les sexes au sein de GDF Suez selon vous ?

Non, euh je pense que c'est plus une histoire de congé de maternité qui peut être pénalisant. Mon premier congé de maternité, je suis revenue et j'ai plus de poste. Le job n'était plus là. J'étais 'Head of com.' dans une filiale technique, je n'étais plus 'Head of com.'. Je n'étais plus la fonction.

Et en général, est-ce que vous considérez GDF Suez comme une entreprise 'female friendly' ?

Oui, oui oui. On est assez ouvert, etc. oui oui, tout a fait. Ils sont plutôt très actifs sur le sujet, la mixité homme-femme oui.

Pensez-vous que les femmes ont d'autres ambitions que les hommes au niveau de leur carrière ? Et que cela pourrait aussi expliquer les inégalités au travail ?

Je pense pas que c'est une histoire d'ambition. C'est plutôt une histoire de préconditionnement, dans le sens où les femmes se bloquent naturellement en disant 'Est-ce que je vais avoir le temps ?', 'Est-ce que j'ai les compétences ?', 'Est-ce que je vais être disponible ?' Oui, c'est plutôt ça je pense. Je pense que toutes les femmes, euh tout le monde a l'ambition, bah oui après, chacun fait son

choix. Il y a d'hommes qui n'ont pas d'ambition, il y a de femmes qui n'ont pas d'ambition, mais euh c'est plus une histoire de préconditionnement.

Avez-vous aussi l'idée que le sujet égalité homme-femme est importante pour le groupe ?

Oui, oui oui oui alors ils l'utilisent beaucoup pour la communication, puis je pense qu'il est quand même important, il est bien été prendre en compte chez nous, ça c'est sûr.

Et que pensez-vous des initiatives du groupe ?

Je pense qu'elles sont très biens oui. Moi, je bénéficie aussi de ces initiatives. Par exemple la crèche ici à la Défense, ça c'est super. Puis, je participe à un groupe de réseau WIN et j'ai animé aussi un groupe. Je trouve ça très intéressant, oui.

Et quelle est votre opinion sur les quotas de genre?

Alors, les quotas moi j'aime moins, dans le sens où euh... quand une femme passe cadre dirigeant ou grande dirigeant, on se demande si elle est là par ce qu'on a ces quotas et pas par ses compétences. Donc les quotas sont un peu compliqués je pense. C'est un sujet difficile, oui. Je pense que les quotas sont positifs, mais en même temps on se demande 'Est-ce que la personne là parce que il y a un quota ?' C'est un peu bizarre.

Pensez-vous que les initiatives actuelles de GDF Suez pour la mixité homme-femme sont suffisantes ?

Oui pour le moment oui. Après, c'est une histoire de mentalité. On se pose souvent la question que les femmes elles-mêmes se freinent, elles se bloquent aussi donc dans ce côté là on peut pas non plus tout faire. Moi je trouve que c'est très bien ce qu'on fait déjà.

OK, et avec vous des idées pour d'autres initiatives qui pourraient améliorer la mixité encore plus ?

Pour l'instant, non. C'est plus une histoire de mentalité encore une fois, c'est vraiment.. Parce qu'on a la vieille génération qui ont des mentalités différentes, etc. et je vois les collègues et mes amies et je vois que voilà, avec le mari qui aide, il y a maintenant plus d'égalité je pense.

Est-ce que le sujet est important pour vous ?

Oui, important, parce que.. avant il était peut-être moins, mais en tant que femme on bénéficie quand même de beaucoup de choses et quand on devient mère, il y a justement ce côté où il y a l'organisation, on est de plus en plus touché par ce sujet-là. On arrête à travailler pour quelques mois, ce qui a une influence sur votre parcours de travail, oui.

Vous avez dit que vous participez à réseau WIN. Est-ce que vous faites peut-être aussi d'autres choses pour améliorer l'égalité homme-femme ?

Non, je ne fais pas d'autres choses particulières. Après, si je peux aider, oui tout à fait, mais non pas d'autres actions particulières.

Savez-vous si le sujet égalité homme-femme est aussi importante en France, dans la société ?

Savez vous pourquoi ?

Oui, oui. Je pense que tout ça prend l'ampleur. Je pense que c'est aussi un sujet 'à la mode'. C'est un sujet de société qui devient de plus en plus important. Les femmes ont de plus en plus le besoin de s'émanciper, de faire une carrière, etc. C'est un sujet de société.

OK. Et savez-vous si les femmes aussi ont l'ambition d'améliorer l'égalité homme-femme ?

Euh... quand je pense à mes amies, des femmes qui je connais, je dirais oui. L'égalité est importante et oui, on veut atteindre plus d'égalité homme-femme, oui. Certainement.

Annexe 14 – Interview 5 GDF Suez France

Travaillez-vous à plein temps ?

Alors, je travaille à plein temps. J'ai toujours travaillé à plein temps, voilà.

Et si je peux le demander, avez-vous un partenaire ou des enfants ?

Je suis mariée avec deux enfants, deux petites filles.

Et votre partenaire, est-ce qu'il travaille aussi à plein temps ?

Il travaille aussi à plein temps oui.

Et comment ça marche ? Est-il difficile de trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie professionnelle ?

C'est toujours la vraie question. Oui, c'est difficile euh.. Pour moi dans mon cas présent j'ai un conjoint qui travaille à l'étranger, donc forcément les contraintes sont plus importantes, parce qu'au niveau, voilà euh des horaires, du déplacement, donc effectivement, ça demande de l'organisation.

Et pourquoi avez-vous choisi de travailler à plein temps ?

C'était pas un choix spécifique. Pour moi c'était pas forcément nécessaire de passer à temps partiel pour concilier, et en plus, on peut passer à temps partiel mais finalement on reste quand-même connecté, et finalement vous n'êtes pas vraiment en temps libéré. C'est-à-dire que physiquement on n'est pas sur le lieu de travail mais voilà vous continuez quand même à exercer votre travail. Donc euh, vu la façon dont on organise ici, je pense que c'est aussi plus compliqué de l'organisation de travail quand on n'est pas sur le lieu de travail.

Et, avez-vous reçu des réactions sur votre choix de travailler à plein temps avec des enfants ou pas ?

Euh.. Non, en France jamais. En France jamais, euh dans d'autres pays dans lesquels j'étais comme la Suisse oui, clairement. Très bizarre, c'est ce qui m'a surpris c'est qu'en France il y a un taux d'activité de femmes au travail qui est très, euh qui est assez importante. Mais euh je pense que c'est aussi la politique familiale qui fait aussi qu'on peut énormément avoir des solutions de garde.. Donc des choses qui font que dans la société aussi il y a une intégration quand même au niveau des activités importantes pour les femmes. Et euh oui en Suisse, c'était perçu comme très bizarre que j'ai retourné au travail avec deux petites filles. Oui, donc là on était vraiment étonné alors qu'en France euh, voilà, c'est normal ici. C'est au contraire plus la norme ici, d'intégrer l'enfant dans un contexte social et pour la mère de travailler, c'est normal.

Oui. Et malgré ce taux d'activité de femmes élevé en France, pensez-vous que les femmes sont encore plus limitées que des hommes en ce qui concerne les possibilités de carrière en raison des soins aux enfants ?

Ca dépend, chaque cas est particulier. Mais les statistiques sont là aussi sur le temps qui est consacré par la femme sur les activités personnelles, ménagères, domestiques, sont nettement plus importants par des femmes que par des hommes. Donc oui, il y a un déséquilibre qui est encore là, ça c'est sûr. Et je pense, même si vous-êtes libérée au travail, s'il y a un souci ou etc. à l'extérieur, l'école, c'est en général le téléphone de la mère qu'on appelle et pas le père.

Ici à GDF Suez il y a plus d'hommes que de femmes, aussi aux postes supérieurs et GDF Suez est une entreprise technique. Pensez-vous que l'entreprise a aussi une culture masculine ?

Alors, euh, c'est assez compliqué, parce que c'est un groupe dans lequel il y a des métiers extrêmement variés. Donc euh moi je travaille au siège social dans lequel il y a beaucoup de femmes cadres qui occupent certaines postes à responsabilité. Donc je pense qu'il y a certain équilibre ici entre les hommes et les femmes. Donc je ne sais pas en fait qu'il existe une culture masculine, non.

Et est-ce qu'on fait une distinction entre des hommes et des femmes à GDF Suez selon vous ?

Je pense que le fait que vous fassiez cette étude fait qu'il y a une distinction, oui. Et voilà, les actions qui sont faites aussi à favori de la diversité fait que.. oui il y a une distinction qui est faite oui euh de manière positive peut-être pour changer la place de la femme dans le groupe, qui est encore pas très, très important. Voilà il y a quand-même des ambitions du groupe en matière de taux de femmes cadres à atteindre.

Que pensez-vous de ces objectifs, ces quotas ?

Euh.. c'est toujours compliqué quand on réfléchit sur les quotas.. Mais euh ce sont des actions qui peuvent permettre effectivement à aider d'atteindre une parité homme-femme. Le signal que les quotas peut envoyer est important et le fait de peut-être de changer des mentalités des employés, ça c'est vrai peut-être pour ma génération. Alors euh pour la jeune génération qui arrive c'est différent, je pense qu'ils trouvent une place différente, comme ils ont déjà eu énormément de formation sur l'égalité homme-femme et que c'est aussi normal pour des femmes ou de jeunes filles d'avoir une formation ou une carrière dans des formations qui sont considérées comme plutôt masculines.

Oui, et pensez-vous qu'il y a des opportunités égales pour les femmes et les hommes ?

J'espère que oui. J'espère que le processus de recrutement est égalitaire. J'espère que c'est pas un critère qui joue un rôle.

Et ici à GDF Suez, pensez-vous que les hommes et les femmes ont le même degré de pouvoir ?

Dans une certaine mesure, oui. Je pense que ce fameux plafond de verre existe encore, après les choses bougent. Mais, euh c'est un fait qu'il y a quand-même des ruptures, des coupures qui sont faites plus souvent par des femmes que par des hommes. Et après il y a la suspicion qu'on peut avoir cette rupture là, et cela empêche peut-être, peut-être c'est ne pas fait consciemment, mais cela peut empêcher que certaines personnes choisit une femme pour un certain poste. Dans la mentalité de certaines personnes ça peut encore exister, c'est possible.

Oui, et pensez-vous qu'il existe une discrimination de genre à GDF Suez ?

Constatée ou de connaissance, non. C'est pas la discrimination, c'est très fort. Mais euh, je pense qu'il existe peut-être encore des stéréotypes ou des clichés qui peuvent se traduire dans une certaine forme de discrimination oui, mais pas la discrimination au sens active.

Et avez-vous vous-même expérimenté une situation désavantageuse liée à votre genre ?

Alors, je pense pas que cela soit lié au fait que je suis une femme ou non mais euh, c'est lié à la conciliation entre vie professionnelle et vie professionnelle, euh quand vous commencez à rentrer sur des projets d'un certain niveau pour lequel les gens ne font libérer de disponibilité qu'à partir de 19 ou de 20 heures le soir, ce qui le fait donc difficile de suivre ce rythme. Donc ça demande soit mettre en place une organisation personnelle pour compenser ça, soit vous renoncer. Voilà là il y a un déséquilibre qui peut être accepté sur une semaine ou quinze jours mais pas sur des projets de long terme. Ca ne crée donc pas une bonne atmosphère d'équilibre. Mais il faut dire que c'est lié à certaines personnes, c'est pas un système qui fait ça. Il y a des gens qui sont absolument respectueux à la vie privée de certaines personnes.

Et avez-vous expérimenté peut-être aussi des situations désavantageuses liées à votre grossesse ou le congé de maternité ?

Là je ne peux pas dire, parce que c'est une expérience qui était avant que j'ai rejoint le groupe.

OK. Et avez-vous de l'expérience des remarques négatives ?

Euh, non. Non, honnêtement, non. Je pense que ça n'existe pas dans mon équipe, non. Très bizarrement, j'ai entendu par d'autres qu'on a eu une mauvaise expérience avec des femmes vis-à-vis des femmes.

Pensez-vous que les femmes ont d'autres ambitions ou moins d'ambition que les hommes au niveau de leur carrière ?

Je pense qu'elles n'ont pas moins d'ambitions, mais qu'elles renoncent peut-être plus facilement pour arriver à tous concilier. Je pense que dans l'état esprit un homme fait moins cette démarche là

et qu'il se pose moins des questions sur la conciliation. C'est souvent la femme qui renonce plus facilement, plutôt que l'homme.

Pensez-vous que le sujet égalité homme-femme est importante pour le groupe, GDF Suez ?

Oui, c'est très important. Oui.

Nous avons déjà parlé des quotas. Que pensez-vous d'autres initiatives de GDF Suez pour améliorer l'égalité homme-femme ?

Je pense que le WIN et le mentorat sont des initiatives très euh.. pour encourager les femmes d'euh prendre la parole et pour se profiler. Je participe aussi à un groupe de WIN et je pense qu'aussi en terme d'échange, c'est très dynamisant et intéressant. C'est pas toujours bien reçue ironiquement, par certaines hommes en disant que 'c'est votre secte de femmes'.

Ce qui est difficile dans cette question de quotas, c'est que parfois on arrive maintenant dans une situation dans laquelle la femme arrive à un poste, peut-être un poste de responsabilité, contre un homme et il y aura la suspicion qu'elle a arrivé à ce poste pas par ses qualités mais parce que c'est une femme.. et que c'est donc pour atteindre au quota. Donc c'est difficile, oui. C'est un petit peu le revers de la médaille des initiatives qui sont faites.

Avez-vous peut-être des idées pour d'autres initiatives qui pourraient aider à améliorer l'égalité homme-femme ici ?

Je pense qu'il y a déjà énormément qui est fait mais je pense que le plus important sera peut-être pour la génération qui arrive, de montrer que tout est possible et ouvert, et que les métiers techniques ne sont pas uniquement réservés aux hommes, mais aussi aux femmes. Je pense qu'on pourrait commencer avec des stages et au lycée. Ça me pareil possible, puis d'inciter peut-être aussi ou.. Pour ceux qui sont déjà en place.. de stimuler les hommes aussi à prendre le congé parental. Peut-être que ça rééquilibre un petit peu plus la norme.. Qu'il soit une des deux parents qui prend le congé parental et que la femme soit pas systématiquement vue comme la personne qui va s'absenter parce qu'elle a des enfants. Voilà, et aussi continuer toutes les initiatives qui sont en cours. Peut-être qu'il serait mieux de dire que ces initiatives sont pour rétablir le déséquilibre et pas de dire que ces initiatives sont réservées aux femmes.

Pensez-vous que le sujet est aussi important en France, dans la société ?

Oui, malheureusement il est souvent débattu. Ça fait partie des choses courantes, ça reste un combat en France. Et du coup, c'est nécessaire que chacun se sent sensible au sujet à son propre niveau.

Savez-vous pourquoi le sujet est souvent débattu ?

Après c'est un fait qu'aujourd'hui il y a encore des inégalités, mais en fait ces actions font plus loin qu'uniquement la question de carrière. Mais euh oui, pour l'égalité homme-femme au travail aussi, c'est encore un problème.

Pensez-vous que les femmes en France ont plus l'ambition d'améliorer l'égalité homme –femme que dans d'autres pays européens, par exemple en Suisse ?

Oui je peux le comparer avec la Suisse .Je trouve qu'en France, les femmes ont vraiment.. peut-être plus d'indépendance, plus d'autonomie, alors.. On a plus de parents qui sont divorcés, donc il y a aussi le souci d'être autonome et de mener sa vie personnelle quelque soit sa situation maritale, pas maritale, et donc de travailler est assez imprégné je pense dans la tête de jeunes filles, leurs mères travaillent aussi donc c'est normal, mettre les enfants à la crèche c'est normal, chacun a sa vie.. donc cela a des conséquences. On peut choisir de travailler à plein temps avec des enfants ici. En Suisse il n'y a pas beaucoup de crèches et l'enfant entre très tard à l'école maternelle, à six ou sept ans. Donc on a moins de choix en Suisse je pense.

Et pour vous, personnellement, pensez-vous que le sujet égalité homme-femme est important ?

Oui, oui, c'est essentiel pour moi.

Vous avez dit que vous participez à réseau WIN, est-ce qu'il y a d'autres choses que vous faites pour améliorer l'égalité homme-femme ?

Euh après, au delà, j'ai pas d'autres actions actives dans l'entreprise pour ça.

Et dans votre vie privée ?

Euh l'éducation de mes enfants. On essaie de transmettre le principe et le message de l'égalité homme-femme. Parce que souvent les enfants sont assez conservatives sur des choses. Evidemment, ces types de schématisme sont encore dans les têtes des enfants. Il faut leur donner l'ambition de faire une carrière. Après j'ai pas d'activités actives dans ce domaine du tout, mais euh mais c'est plus une sensibilité je pense.

Annexe 15 – Interview 6 GDF Suez France

Travaillez-vous à plein temps ?

Je suis à 32 heures, donc c'est temps partiel. Je travaille quatre jours par semaine. Et ceci depuis l'année 2000, fin 2000. Car en France on avait une politique à l'époque de pouvoir travailler à quatre jours par semaine, c'était aussi par le groupe subventionné. Mais aujourd'hui c'est un choix individuel, personnel, avec moins de subvention qu'avant. Mais bon j'ai fait ce choix là, parce que j'ai trois enfants.. Donc il faut que je gère ma vie personnelle et ma vie professionnelle et ca me permet quand même d'avoir le mercredi, donc mon jour libre c'est le mercredi quand mes enfants n'ont pas école.

Et avez-vous un partenaire ?

Oui, je suis mariée avec un français, et moi j'ai la nationalité allemande.

OK. Est-ce qu'il travaille à plein temps ou aussi à temps partiel ?

Il travaille à plein temps, avec une souplesse de pouvoir travailler aussi à domicile, une journée.

Est-ce que vous considérez comme difficile de trouver un bon équilibre entre travail et vie privée en travaillant quatre jours ?

Euh, ça reste difficile. Ca reste difficile parce que tout est concentré sur cette journée libre. C'est-à-dire, le mercredi j'ai tout : j'ai le ménage, j'ai les enfants présent à la maison, les devoirs, les courses, les soins, c'est-à-dire les rendez-vous chez le médecin. Donc voilà, c'est parfois plus de travail qu'au bureau.

Et avez-vous reçu des réactions, peut-être négatives, sur votre choix de travailler quatre jours avec des enfants ?

Non pas du tout. En France c'est quelque chose de très courant. En France, beaucoup de femmes travaillent, beaucoup plus qu'ailleurs en Europe. Moi j'ai la comparaison avec l'Allemagne. En France, il n'y a pas de réactions négatives, pas du tout. C'est un choix qu'on fait. La réaction négative ca sera plutôt quand on travaille pas, parce qu'on est plutôt exclus dans ce cas là. En Allemagne, par ma famille allemande j'ai eu quelques réflexions mais qui ont accepté entre temps, ça fait maintenant 14 ans que je suis en France, donc entre temps c'est plutôt mais 'comment tu arrives à gérer tout ça?' La différence est aussi que nous avons plus de possibilités de pouvoir garder les enfants. Et c'est normal.

Et pensez-vous qu'en France, les femmes sont encore plus limitées en ce qui concerne les possibilités de carrière en raison des soins des enfants ?

Ce n'est pas lié aux soins. Euh, c'est peut-être limité, on va peut-être en parler tout à l'heure, les possibilités de carrière sont limitées parce qu'on fait ce choix d'être sur tous les fronts, d'être mère, d'avoir une vie professionnelle et une vie personnelle. Et ces choix portent après aussi sur la carrière professionnelle quand on dit 'je ne veux pas négliger mes enfants, ma famille, mon mari, c'est pour ça que je fais peut-être un choix de ne pas prendre une position à responsabilité qui pourrait signifier que j'aurais moins de temps pour les enfants. Donc on se limite peut-être soi-même.

Il y a une autre chose. En France, on prend le congé maternel et vous êtes absent pendant quelques mois, ce qui fait que l'avancement de carrière n'est pas aussi rapide que pour un homme qui est présent plus de temps. Donc ça joue quand même un rôle, cela a comme conséquence qu'une femme avec des enfants avance moins vite qu'un homme avec des hommes.

Et pensez-vous que les femmes ont en général aussi moins d'ambition de faire carrière que des hommes ?

Moins d'ambition, je ne sais pas. Je ne sais pas. C'est vraiment excrément lié aux choix qu'une femme faite. Si une femme a une réelle ambition d'aller plus loin et d'accéder à un poste de responsabilité, elle l'arrivera. Donc je pense que c'est possible. En France, c'est possible.

Pour parler de GDF Suez, il y a plus d'hommes que de femmes ici et c'est une organisation technique. Pensez-vous que l'entreprise a aussi une culture plutôt masculine ?

Alors, non. Pas là d'où je viens. Par ce que je suis rentrée en tant que responsabilité de compte, donc dans métiers de Marketing & Sales. C'était gaz de France. Et pour moi c'était très surprenante à l'époque qu'il y avait quand même un équilibre entre femmes et hommes, chez les commerciaux. Beaucoup plus qu'ailleurs. En faisant la comparaison encore une fois avec l'Allemagne, où j'ai travaillé aussi quelque temps, quand vous allez dans des séminaires ou formation en Allemagne, c'est 80% hommes. Et chez GDF Suez, dans des métiers d'énergie c'est très masculine, pas dans des métiers commerciaux.

Et pensez-vous qu'on fait encore une distinction entre les femmes et les hommes ?

Je pense que ça dépend du recruteur. Comme recruteur on essaie d'être objectif. Mais euh je pense qu'un recruteur qui vient d'une grande école, une grande école est quelque chose de très importante en France, je pense qu'il cible quand même, peut-être sans être conscient, mais il cible quand même les personnes qui sortent de ces écoles.

Et pensez-vous que les hommes ont plus de pouvoir que les femmes ici ?

Pouvoir.. Il est possible que l'image de l'homme soit plus liée à une image de leadership. Quand vous dites pouvoir, pour moi c'est une connotation masculine. D'ailleurs quand on parle de leadership c'est une connotation masculine. D'ailleurs, quand on regarde nos offres de poste.. Souvent vous avez des valeurs comme leadership, ambition, ce sont des valeurs très masculines qui parlent peut-être pas à une femme. Et une femme qui lira cet annonce elle va peut-être pas postuler parce qu'elle se dit 'moi je suis pas sûr si j'ai de leadership, je ne suis pas sûr si je peux exercer le pouvoir'. Donc, pour répondre à votre question, je ne sais pas si les hommes ont plus le pouvoir, je ne sais pas. Mais les femmes exercent le pouvoir différemment.

Existe-il une discrimination de genre entre les sexes à GDF Suez ?

Pour moi il y a une discrimination. Où je peux trouver une discrimination c'est l'inégalité de carrière, des parcours de carrière. Je pense qu'on ne propose pas des mêmes parcours de carrière à une femme et à un homme. Vous voyez, on propose moins à une femme la mobilité géographique, internationale, donc une expatriation. Moi je suis ouvert à une expatriation, je pense qu'il faut que je le dise souvent pour que le manager envisage 'oui, elle a une famille avec trois enfants, son mari peut-elle suivre, c'est possible'. Ce n'est pas évident du tout. Je pense qu'une femme, elle doit répéter beaucoup plus souvent si elle accepte de progresser dans sa carrière. Donc oui, c'est une discrimination, inconscient.

Et avez-vous expérimenté une situation désavantageuse liée à votre genre vous-même ?

Euh, personnellement, je lutte depuis très longtemps contre cette image des diplômés de grande école. Parce que ca fait après une population très homogène ici. Donc je pense qu'il faut travailler beaucoup plus sur la diversification des diplômés.

Pensez-vous que vous-êtes peut-être considérée différemment que des managers de sexe masculin ou pas ?

Peut-être. C'est possible. Quand on a trois enfants, on vous imagine pas très mobile, clairement. Il faut que vous profitiez de chaque opportunité pour le dire. Mais je n'ai pas eu de discrimination suite à mon congé de maternité par exemple, donc je suis revenue sur mon poste, il était toujours là, il n'était pas fermé. Après, sur l'avancement, rémunération, et aussi carrière. C'est vrai, ça freine un peu.

Est-ce que vous pouvez l'expliquer, 'ça freine un peu' ?

Oui, c'est-à-dire que vous n'avez pas forcément des avancements de rémunération aussi rapide que ceux qui sont présents, comme des hommes, qui ne prend pas le congé parental.

Savez-vous que le sujet égalité homme-femme est important ici, au sein de l'entreprise ?

Oui. Oui. C'est très important et je pense que c'est lié aussi au fait que le sujet est très porté par le gouvernement français. Mais oui pour le groupe c'est très important et on en parle beaucoup. On a des initiatives notamment sur les quotas, on a le réseau WIN, on a quand même des initiatives sur la monoparentalité, les femmes qui élèvent leurs enfants seules. Donc oui on propose beaucoup d'initiatives, plus qu'ailleurs.

Et pensez-vous que ces initiatives sont positives, comme les quotas ?

Mais oui. Oui. Elles sont nécessaires, et à renforcer. La progression à faire c'est sur le parcours de carrière. Donc vraiment donner une place aux femmes dans leur parcours de carrière, les aider, parce que les femmes ont besoin d'autres moyens pour avancer. Un homme a peut-être besoin de moins de mentoring ou moins de coaching pour aller dans les postes de responsabilité qu'une femme.

Quelles autres initiatives pourraient améliorer la mixité encore plus selon vous ?

Il faut travailler dans ce groupe à la reconnaissance des femmes, au parcours pour les femmes. Donner aux femmes les occasions, les opportunités pour se manifester. Et euh, le groupe a pris l'initiative du mentorat, c'est une initiative qu'on a promue il y a quelques années dans le groupe. Aujourd'hui, je constate quand même que le mentoring est très réservé aux femmes potentielles. Aujourd'hui, j'ai des demandes des femmes qui disent : 'Comment est-ce que je peux avancer. Je ne suis pas LFT (leader for tomorrow) mais je veux avancer. Est-ce qu'il y a d'autres possibilités ?' Donc je pense qu'il est important d'ouvrir le mentoring pour toutes les femmes, et non seulement pour les hautes potentielles. C'est un petit peu le besoin que je ressens ici.

Vous-avez dit que le sujet égalité homme-femme est important pour le groupe. Est-il aussi important pour vous ?

Oui, je pense que c'est important.

Et dans la société, est-ce que le sujet est important ?

Je pense que c'est un sujet de société. Je pense que c'est un vrai enjeu de société. Je pense que les femmes ont une place importante dans la société et qu'elles sont importantes pour la croissance d'un pays. Mais oui, quand je compare la situation en France avec la situation en Allemagne, il y a beaucoup plus d'initiatives communiquées par le gouvernement français pour faire avancer ce sujet là.

Pensez-vous que les femmes en France ont plus l'ambition d'améliorer l'égalité homme –femme que dans d'autres pays européens, comme l'Allemagne?

Je pense, oui. Parce que des femmes françaises ont l'habitude de travailler, donc on a l'habitude

d'avoir une vie professionnelle. Et elles ont aussi les conditions, fixées par le gouvernement. Ils les aident pour le faire. Une fois que vous avez ça, vous créez des conditions pour qu'une femme puisse avoir une ambition d'aller plus loin. Si vous ne créez pas ces conditions, vous ne pensez pas à aller plus loin.

Qu'est-ce que faites vous-même pour améliorer l'égalité homme-femme ?

Moi je critique beaucoup. Je discute beaucoup, je donne mon point d'avis. Après, je m'occupe aussi de la diversification des profils dans le recrutement.

Et euh, je participe aussi à un groupe de WIN. D'ailleurs, c'est très franco-français encore, c'est pas encore assez internationale. Même si on crée des groupes WIN dans d'autres pays, ce qui me manque aujourd'hui ce sont les groupes transverses, multinationales. Parce qu'on est dans une entreprise avec des liens transverses.

Et dans votre vie privée, est-ce que vous faites d'autres choses pour améliorer l'égalité homme-femme ?

Dans ma vie privée...euh je pense que je suis un très bon exemple (haha) pour le regarder dans d'autres pays pour dire que 'Elle a trois enfants, elle a une vie professionnelle avec des responsabilités intéressantes, elle travaille à l'international, c'est intéressant'.

Dans ma vie privée, je pense à mes enfants. On peut faire pas mal de choses déjà dans l'éducation que vous allez donner à vos enfants. Donc je pense pouvoir donner à mes enfants, moi je viens d'une famille de six enfants, pas tout le monde a pu faire des études, les garçons oui, les filles pas toutes. Je pense c'est important de pouvoir donner la même éducation, les mêmes chances d'éducation, de formation à ses enfants. Je pense qu'il est aussi important d'ouvrir l'horizon, de dire que tout est possible et qu'une fille peut aussi choisir pour une formation ou un métier plutôt masculin. Donc j'essaie dans des valeurs que je transfère à mes enfants, de transmettre ça.

Annexe 16 – Interview 7 GDF Suez France

Est-ce que vous travaillez à plein temps ?

Oui je travaille à temps.

D'accord. Si je peux le demander, avec vous un partenaire, des enfants ?

Oui. J'ai un mari, je suis mariée et j'ai deux petits enfants de deux ans et de cinq mois et je suis rentrée de congé de maternité justement il y a deux semaines.

Et votre mari, est-ce qu'il travaille aussi à plein temps ?

Non, mon mari est au chômage. Il cherche de travail. Mais avant il travaillait à plein temps et il cherche un travail à plein temps. Il ne souhaite pas rester homme au foyer, il a toujours travaillé. Les filles ne sont pas à la maison. Moi j'emmène mes deux filles à la crèche le matin ici à 9 heure, et je les reprends à 7 heure de soir. Donc c'est moi qui fais le trajet.

Et pourquoi avez-vous choisi de travailler à plein temps ?

C'est une question que je me suis posée après la naissance de la première. Mais j'ai pas trouvé d'autre réponse que oui plein temps, parce que je n'envisageais pas de travailler à temps partiel sans avoir un projet pour structurer ma vie dans le temps partiel. Et par ailleurs, j'estimais que me mettre à travailler à temps partiel ça impliquait, ça nécessitait pour moi d'avoir un projet professionnel plus clair et à cette époque je me posais plein de questions, et je n'ai pas envie de me mettre un peu en réserve de travail. Parce que travailler à temps partiel c'est déjà se mettre dans une situation où on est moins impliquée, en tout cas moi j'avais ce craint là. Et du coup j'avais pas assez confiance dans mon avenir professionnel pour pouvoir me dire 'je prends du recul pour pouvoir m'occuper de mon enfant'. Donc ça c'était la première naissance, et ensuite la deuxième naissance, 18 mois après, j'étais dans un contexte professionnel où je me posait toujours la question, mais la branche où je suis, la branche BEE, a subie cette réorganisation qui fait que les fonctions communication ont été changé, et j'avais un peu l'obligation de saisir l'opportunité qui se présentait de prendre un poste à responsabilité, c'était une très belle opportunité. Et après cette deuxième naissance, je pense que j'ai beaucoup plus d'énergie personnelle aussi, donc c'est une combinaison de mon état intérieur et puis de l'opportunité professionnelle qui ... j'ai pu pas prendre ce poste à temps partiel, j'ai même pas essayé parce que ça me semble pas possible. Et en plus de ça, je ressentais pas le besoin de travailler moins. J'ai pas tendance à prendre beaucoup de liberté par rapport au travail, donc voilà.

Avez-vous reçu des réactions sur votre choix de travailler à plein temps avec des enfants ?

Non, pas du tout. Ma famille.. ma mère est une militante de la place des femmes dans la société et elle plaide pour que la femme s'engage au travail, donc euh non. Et aucun de mes amis m'a dit euh

'pourquoi tu travailles à plein temps ?'. Personne n'est se prononcer là-dessus et mon mari, j'ai un mari aussi qui ne fait pas du tout pression pour que je travaille moins, il est plutôt aussi favorable à une certaine équité dans l'investissement professionnelle de l'homme et de la femme. Et en plus de ça, comme il est au chômage, il a besoin que je travaille haha. Donc euh non, pas de tout de pression.

Et en général, pensez-vous que des femmes sont encore plus limitées que des hommes en ce qui concerne les possibilités de carrière en raison du ménage des soins aux enfants ?

Euh, c'est difficile comme question. On voit bien qu'il y a des femmes qui arrivent à tout faire, qui ont une carrière brillante, il y a plein chez GDF Suez, et puis.. Euh.. Comme cas concret j'ai mon propre cas. Et le fait d'avoir des enfants qui pour moi est arrivé tard, parce que j'ai 43 ans, euh cela a complètement révolutionné mon rapport au travail, parce que mon temps était tout en coup limité. Du coup, tout a changé et euh oui, l'organisation que nous avons avec la crèche fait que je suis obligée de partir à 7 heure au plus tard, avant je travaillais régulièrement jusqu'à 9 heure de soir, et je travaillais le weekend. J'utilisais mon temps libre pour rattraper, pour compenser. Maintenant je n'ai plus la possibilité, donc c'est une forme de limitation de carrière, parce que du coup on peut pas prendre de postes à très haute responsabilité, donc forcément ça me limite. Je n'ai pas l'impression qu'il existe une pression sociale en France en faveur de.. les femmes s'occupent des enfants et les hommes font carrière, moi j'ai l'impression c'est plutôt la femme qui a plus qu'un homme peut-être le désir de s'occuper des enfants.

Mais euh, je pense que le fait que mon chef direct n'a pas peur de prendre une femme qui sortait de congé de maternité et qui a deux enfants comme moi. et il sait bien, parce qu'il y a des enfants lui-même, il sait qu'une femme comme moi ne peut pas passer tout son temps libre à travailler. Donc je trouvais que ça c'est un signal très fort.

Pensez-vous que des femmes ont d'autres ambitions que des hommes au niveau de leur carrière ?

En général je pense non... mais en même temps, quand on a des enfants des choses peuvent changer un peu. Je pense qu'une femme a peut-être, comme j'ai dit, plus le désir de s'occuper des enfants, et que cela peut avoir une influence sur le parcours de carrière.

Et ici à GDF Suez, c'est une entreprise majoritairement de techniciens qui compte plus d'hommes que de femmes. Est-ce que vous considérez la culture organisationnelle comme masculine ?

Masculine ? Euh par la force des choses et pas l'histoire, oui. Par la place donnée à la femme, la place très visible donnée à la femme, avec des initiatives comme WIN et tous ces développements, par la campagne d'information sur la diversité, par les chiffres sur la place des femmes, je trouve qu'en tant que femme on se sent soutenue en fait. On est encouragé comme femme ici.

Est-ce qu'il y a des opportunités égales pour les hommes et les femmes au sein de GDF Suez ?

Ca je ne sais pas, moi j'arrive pas à savoir. J'ai l'impression qu'on est vraiment dans la problématique... euh en France on a une politique en faveur de la diversité, de l'égalité homme-femme. La réalité c'est que.. c'est pas qu'il y a de règles qui empêchent les femmes de monter autant que les hommes. Mais euh, on recrute peut-être moins de femmes parce qu'on est dans des métiers plutôt masculins et que les femmes ont peut-être pas la culture de prise de responsabilité et c'est ça qui fait qu'il y a moins de femmes qui postulent pour des postes de très haut niveau. Quand on veut absolument avoir une femme quelque part on est obligé de la chercher. J'ai l'impression que c'est ça. Mais de dire que des femmes ont moins chance que des hommes, statistiquement c'est peut-être vrai, mais en pratique, j'ai jamais eu de preuve qu'on donne moins de chances aux femmes qu'aux hommes, je ne peux pas du tout dire ça.

Donc vous n'avez pas l'impression qu'on fait une distinction entre les hommes et les femmes à GDF Suez ?

Non non, je n'ai pas l'impression.

Et savez-vous si'il existe une discrimination entre les sexes au sein de GDF Suez ?

Je n'ai pas l'impression.

Avez-vous vous-même expérimenté une situation désavantageuse liée à votre genre ?

Euh j'ai l'impression que comme femme nous sommes soutenues. Il y a un encouragement fort.. Et dans mon histoire personnelle, j'ai pas eu l'impression d'être discriminée par rapport à des hommes dans les postes où j'ai postulé. En revanche, je pense plutôt à des comportements particuliers des hommes qui sont un peu méprisant vis-à-vis des femmes. Moi, je trouve c'est difficile parce que c'est plutôt la communication qui est en situation de discrimination, la communication c'est un peu comme le RH parfois, donc être une femme à communication..Je pense qu'on traite une femme à communication parfois comme une assistante, comme du petit personnel. Parfois j'ai l'impression. Je pense que les gens peuvent avoir des stéréotypes. Mais ce sont des cas particuliers, je pense que ça dépasse la culture. La culture pousse tout le monde dans un certain sens, la culture de GDF Suez est très positive envers les femmes, mais en même temps ça ne peut pas changer tous les comportements.

Avez-vous donc l'impression que le sujet égalité homme-femme est importante pour le groupe ?

Oui. Moi je trouve que c'est un beau sujet parce qu'en fait, ça a un rapport avec le vivre ensemble, l'égalité homme-femme. Pour moi c'est plus ça, c'est progresser dans notre manière d'être en relation les uns avec les autres. Et ça c'est un bel enjeu pour une entreprise, c'est quelque chose

interne qui dépasse complètement les objectifs business. Oui, je trouve que c'est une bonne approche.

Et que pensez-vous des objectifs de l'égalité homme-femme, des quotas à GDF Suez ?

Euh.. j'en discute très souvent avec mon mari. Sur une affiche c'est très beau mais dans la vie courante je pense que c'est malsain, parce que les femmes qui bénéficient des quotas elles se sentent un peu 'ah je suis une femme de quota' et les hommes ils se sentent écrasés par des quotas, je pense qu'ils n'aiment pas ça. Peut-être qu'on est obligé de faire ça, mais euh oui.

Avez-vous des idées pour d'autres initiatives qui pourraient améliorer l'égalité homme-femme à GDF Suez ?

Je pense que le coaching des femmes, on devrait mettre l'accent sur ça. Etre dans le réseau permet d'avoir accès à des choses, mais c'est quand même assez restreint. Donc euh l'offre de formation de type coaching. De plus, je pense qu'il serait bien d'inclure des hommes à réseau WIN par exemple, on met les hommes et les femmes ensemble et on discute les stéréotypes, faire de jeux des rôles, donc euh développer plus une dialogue, ça serait bien. On devrait contrebalancer avec ce genre de choses.

Avez-vous vous-même aussi participé à un réseau WIN ?

Oui, oui j'ai participé.

Et est-ce que vous faites d'autres choses pour améliorer l'égalité homme-femme ?

Euh j'en discute beaucoup avec mon mari. Moi je trouve il est important de se dire 'qu'est-ce qu'on pense des quotas ?' Mais euh spécifiquement, je crois que je ne fais rien, mais euh je tiens ma place dans la société en tant que femme et je suis reconnue.

Et est-ce que le sujet important pour vous ?

Oui c'est très important. Euh c'est aussi un sujet dans ma famille, parce que ma mère était depuis longtemps militante dans une association des femmes, qui n'était pas nécessairement féministe, mais c'était une association des femmes donc du coup, j'ai toujours entendu parler de ces sujets là à la maison. Et le fait de me marier et d'avoir des enfants, euh.. Oui naturellement le sujet devient encore plus important.

Et en France en général, est-ce que le sujet est important dans la société ?

En ce moment, je trouve oui. Oui. On a un ministre qui est extrêmement volontariste sur le sujet, Najat Vallaud-Belkacem. Le volontarisme atteint avec elle un stade assez extrême, oui.

Savez-vous pourquoi le sujet est si beaucoup débattu en France ?

Je ne sais pas, peut-être qu'il est encore un problème ici, que nous sommes en retard. Mais en même

temps nous sommes moins en retard que les allemands. Je ne sais pas pourquoi, mais c'est quand même devenue une valeur, une valeur absolue. On sent que dans le gouvernement actuel, l'égalité homme-femme est un sujet des valeurs absolues, aussi important que la liberté, l'égalité, fraternité, les trois devises de la France.

Savez-vous si les femmes françaises ont l'ambition d'améliorer l'égalité homme-femme ?

J'ai l'impression qu'il y a des mouvements féministes très forts qui portent ça.. Mais euh oui, je pense en général, c'est important pour les femmes ici, oui.