

Année Universitaire 2017/2018

Master 2 Consultants et chargés d'études socio-économiques

Parcours : Organisation, emploi, travail

Alamanda CRESTANI-BERTIN

Sous la direction de M. Olivier BLANDIN

Co-jury : M. Thomas LAMARCHE

« Tout ça pour ça ! » :

Quand le capital social ne suffit pas à contrecarrer la domination masculine

Femmes cadres, marché de l'emploi et chômage au début du XXIème siècle.



Illustration : <https://www.osesek.pl/wiadomosci-i-ciekawostki/felietony-okiem-mamy/nie-musisz-byc-taka-idealna-matka-bodz-nieperfekcyjna-mama.html>

REMERCIEMENTS

En premier lieu je voudrais remercier M. BLANDIN pour sa grande disponibilité et sa bienveillance (même pendant ses vacances !).

Je remercie également M. LAMARCHE pour les échanges informels que nous avons eus dans le courant de l'année et dont le contenu m'a beaucoup aidé.

Un grand merci aussi à ma collègue Eva BARACCHINO et à mon responsable Jérôme DIDRY, pour leurs remarques, leurs conseils, leur soutien et la transmission de toutes ces compétences en matière de traitement et d'analyse des données sans lesquelles je n'aurais pas pu réaliser ce travail.

Sur un plan plus privé, je remercie ma tante Claude CRESTANI pour sa compréhension et sa capacité à me faire avancer et réfléchir, même quand je me sentais perdue.

Je tiens également à remercier Aurélie et Emeline sans qui l'année aurait été bien plus difficile, pour leur soutien et leur bonne humeur.

Enfin je remercie mon compagnon Joffrey pour avoir pris soin de moi pendant la période de rédaction, à grands renforts de chocolat et de petits plats.

Table des matières

Introduction	5
Les cadres : une catégorie socio-professionnelle privilégiée	5
Les cadres disposent d'une capacité spécifique de mobilisation de l'opinion publique	9
Le salariat massif des femmes est un phénomène récent	11
Travail et identités de genre : le nerf de la guerre	13
Méthodologie	15
I - Les femmes cadres : entre capital social et domination masculine	17
a) L'inégalité professionnelle femmes/hommes existe aussi chez les cadres	17
b) Chômage plus long et sous-emploi : des difficultés spécifiques aux femmes auxquelles les cadres n'échappent pas	24
Présentation de Stéphanie et Marjorie	28
c) Le travail domestique est toujours une affaire de femmes	30
Stéphanie : accepter la « charge mentale » pour préserver son couple	36
Marjorie : le casse-tête de l'assistante maternelle	38
Conclusion de la première partie	40
II – Les femmes au chômage : entre isolement, travaux domestiques et discriminations	41
a) Femmes au chômage : l'exemple Moulinex	41
Stéphanie : la nécessaire recomposition de la vie sociale	45
b) Chercher un emploi au XXIème siècle : les méthodes	46
Deux parcours, deux méthodes : comment Stéphanie et Marjorie ont cherché un emploi	52
c) Des freins dans l'accès à l'emploi spécifiques aux femmes	55
Marjorie : anticiper l'exclusion du marché de l'emploi	58
Conclusion de la seconde partie	59
Conclusion générale	60
Références	61
Bibliographie	61
Pages web	62
Annexes	63
Grille d'entretien	63
Entretiens	65

Table des illustrations

Tableaux

Tableau 1- Catégorie socio professionnelle par sexe – Part en % - 2017.....	6
Tableau 2 - Taux de chômage par CSP – 2017 Données INSEE	8
Tableau 3 - Chômeurs selon la durée, le sexe et l'âge en 2017	12
Tableau 4 - Diplôme le plus élevé par sexe en 2017 - 25-64 ans - Données INSEE.....	18
Tableau 5 - Rémunération des Cadres par secteur, par poste et par sexe en Keuros (fixe + variable) 20	
Tableau 6 - Rémunération des Cadres par secteur, par poste et par sexe en Keuros (fixe + variable) 21	
Tableau 7 - Taux de chômage des cadres et professions intellectuelles supérieures - Par sexe - 2000 - 2014.....	25
Tableau 8 - Taux de population active en sous-emploi par sexe et CSP	26
Tableau 9 - Part des interruptions/réductions d'activité en lien avec l'arrivée d'un enfant chez le père et la mère	30
Tableau 10 - Réduction du temps de travail des mères en fonction du niveau de diplôme en 2010 (%)	31
Tableau 11 - Répartition du temps de travail domestique, par sexe et niveau de diplôme (2010)	32
Tableau 12 - Caractéristiques des ménages utilisateurs de services à domicile (extrait).....	35
Tableau 13 - Nombre de ménages fiscaux recourant aux services à la personne en Ile-de-France, par tranche d'âge et composition familiale, en 2010.....	35

Représentations graphiques

Figure 1 - Taux de chômage par CSP - 1982-2014.....	7
Figure 2 - Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : le poids de chaque composante en 2012 (DARES).....	19
Figure 3 - Part des filles (%) selon la série de première générale et technologique à la rentrée 2015 22	
Figure 4 - Part des femmes à l'université (%) selon la discipline en 2015	23
Figure 5 - Taux de chômage des Cadres et professions intellectuelles supérieures - Par sexe - 1982-2014.....	25
Figure 6 - Taux d'utilisation des différents outils de recherche d'emploi par les candidats Graphique : RégionsJob.....	46
Figure 7 - Efficacité des outils de recherche d'emploi selon les candidats Graphique : RégionsJob	47
Figure 8 - Les critères de sélection des offres selon les candidats Graphique : RégionsJob.....	48
Figure 9 - Principaux outils cités par les cadres dans leur recherche d'emploi Graphique : Cadreemploi	49
Figure 10 - A quel moment de la journée les cadres cherchent-ils un emploi ? Graphique : Cadreemploi.	50
Figure 11 – Nombre moyen de candidatures envoyées par les cadres chaque semaine Graphique : Cadreemploi.	51

Introduction

« *Heureux pays où il n’y a que 3,4% d’intellectuellement faibles et donc 96,6% de supérieurement intelligents* ». C’est dans ces termes que le délégué général de la CGC Robert MILLOT évoque, en 1967, la montée du chômage des cadres¹, dans un contexte où celui-ci augmente très rapidement. Pour lui, les cadres ne sont pas à l’origine de leur perte d’emploi : ce ne sont que des « *victimes irresponsables* » de la conjoncture économique et des restructurations qui traversent alors les entreprises françaises². Dès les années 1960, le chômage des cadres est ainsi traité d’une manière spécifique : les cadres ne sont pas coupables de leur perte d’emploi, et il convient de reconnaître leur haut niveau de compétences. Mais qui sont les cadres ? Nous allons tenter de présenter la catégorie.

Les cadres : une catégorie socio-professionnelle privilégiée

Les *Cadres et professions intellectuelles supérieures*, représentent en 2017 18% des actifs (tableau 1). Il s’agit donc de la troisième catégorie socio-professionnelle par son volume, juste après les *Employés* et *Professions intermédiaires*. Il est intéressant de noter par ailleurs que les cadres sont les seuls à disposer d’une catégorie socio-professionnelle propre, qu’ils exercent ou non des fonctions d’encadrement³.

En outre, on distingue une différence importante entre les femmes et les hommes : celles-ci sont surreprésentées parmi les *Employés* (42,9% des femmes entrent dans la catégorie *Employés*, contre 12,6% des hommes) et seulement 15,2% d’entre elles entrent dans la catégorie *Cadres* contre 20,6% des hommes.

¹ Définition INSEE de la catégorie : « Cette catégorie regroupe des professeurs et professions scientifiques salariés qui appliquent directement des connaissances très approfondies dans les domaines des sciences exactes ou humaines à des activités d’intérêt général de recherche, d’enseignement ou de santé. Des professionnels de l’information des arts et des spectacles dont l’activité est liée aux arts et aux médias. Des cadres administratifs et commerciaux d’entreprise, salariés qui ont des responsabilités importantes dans la gestion des entreprises. Des ingénieurs et cadres techniques d’entreprise, salariés exerçant des fonctions de responsabilité qui nécessitent des connaissances scientifiques approfondies. »

<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/pcs2003/categorieSocioprofessionnelleAgregree/3?champRecherche=false>

Le propos de ce mémoire concernera en priorité les cadres administratifs et commerciaux des entreprises, les salariés en responsabilité et les ingénieurs et cadres techniques dont le contrat de travail les intègre à la catégorie PCS telle que définie par l’INSEE. Nous ne nous intéressons pas aux professeurs et professions scientifiques salariées ni aux professionnels de l’information.

² POCHIC S., *Les cadres à l’épreuve de l’employabilité – Le chômage des cadres dans les années 1990*, « Chapitre 1 : La dramatisation du chômage des cadres », Thèse de pour le doctorat de sociologie soutenue le 22 décembre 2001, Faculté de Sciences économiques et de gestion, Université d’Aix-Marseille II, p. 16

³ Si l’on considère une distinction entre cadres, non-cadres et intermittents du spectacle, tel que le fait Sophie POCHIC en 2001 : « Dans l’espace de la recherche d’emploi, seules trois catégories socio-professionnelles sont finalement vraiment bien distinguées par leur statut et leurs institutions spécifiques : les cadres (APEC, ANPE Cadres, caisses complémentaires de retraite, cabinets de recrutement, cabinets d’outplacement), les intermittents du spectacle (ANPE du spectacle, Maison des artistes) et les non cadres (ANPE). » - *Ibid.*, p. 18

La catégorie *Cadres* se distingue par des revenus supérieurs à ceux des autres catégories. En 2014, les *Cadres* en France touchaient en moyenne 44 620 euros net par an, soit 45% de plus que les *Professions intermédiaires*, 66% de plus que les *Employés* et 61% de plus que les *Ouvriers*. Ces écarts s'expliquent, d'une part, par des différences de niveaux de responsabilité (la catégorie *Cadres* comprend notamment les personnels d'encadrement) mais aussi par les niveaux de qualification.

Tableau 1- Catégorie socio professionnelle par sexe – Part en % - 2017

Données : INSEE Enquête emploi

Catégorie socioprofessionnelle	2017		
	Sexe		Ensemble
	Femmes	Hommes	
Agriculteurs exploitants	0,9	2,3	1,6
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	4,1	8,7	6,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	15,2	20,6	18,0
Professions intermédiaires	28,0	23,5	25,7
Employés (2)	42,9	12,6	27,2
Employés qualifiés	21,3	6,7	13,8
Employés non qualifiés	21,5	5,9	13,4
Ouvriers	8,6	32,1	20,8
Ouvriers qualifiés	3,6	22,6	13,4
Ouvriers non qualifiés	5,1	9,4	7,3
Non déterminé	0,3	0,3	0,3
Total	100,0	100,0	100,0
Effectif (en milliers)	12 932	13 948	26 880

(1) : depuis 2014, le champ de l'Enquête Emploi en Continu est étendu à la Réunion, la Guyane, la Guadeloupe et la Martinique. Les résultats sont donc à partir de cette date au niveau France hors Mayotte.

(2) : la ventilation entre employés qualifiés et non qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles à 4 chiffres (PCS).

Lecture : en 2017, 0,9 % des femmes en emploi étaient *Agriculteurs exploitants* .

Champ : France métropolitaine en 2006 et 2011 et France hors Mayotte en 2016, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

En 2016, l'Observatoire des inégalités révélait ainsi, à partir des chiffres de l'INSEE, que 68% des *Cadres* avaient un diplôme de niveau Bac+2 ou supérieur, contre seulement 2% des *Ouvriers* et 4% des *Agriculteurs*⁴.

Au sein même de la catégorie, il existe toutefois des disparités salariales selon les secteurs, la taille de l'entreprise et les domaines d'activité, que l'enquête *Les salaires dans les fonctions cadres* menée annuellement par l'APEC révèle très bien⁵.

Les meilleures rémunérations se trouvent ainsi dans les plus grandes entreprises, avec une médiane⁶ à 51 000 euros annuels dans les entreprises de 1000 salariés et plus contre 42 000 euros dans les

⁴ https://www.inegalites.fr/Le-niveau-de-diplome-des-categories-sociales?id_theme=20

⁵ APEC, « Les salaires dans les fonctions cadres », 2017, p.9

⁶ « Si on ordonne une distribution de salaires, de revenus, de chiffre d'affaires..., la médiane est la valeur qui partage cette distribution en deux parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires, la médiane est le

entreprises de 1 à 19 salariés. C'est dans l'Industrie et le Commerce que les Cadres touchent les meilleurs salaires, avec des rémunérations médianes respectivement à 52 000 et 50 000 euros annuels.

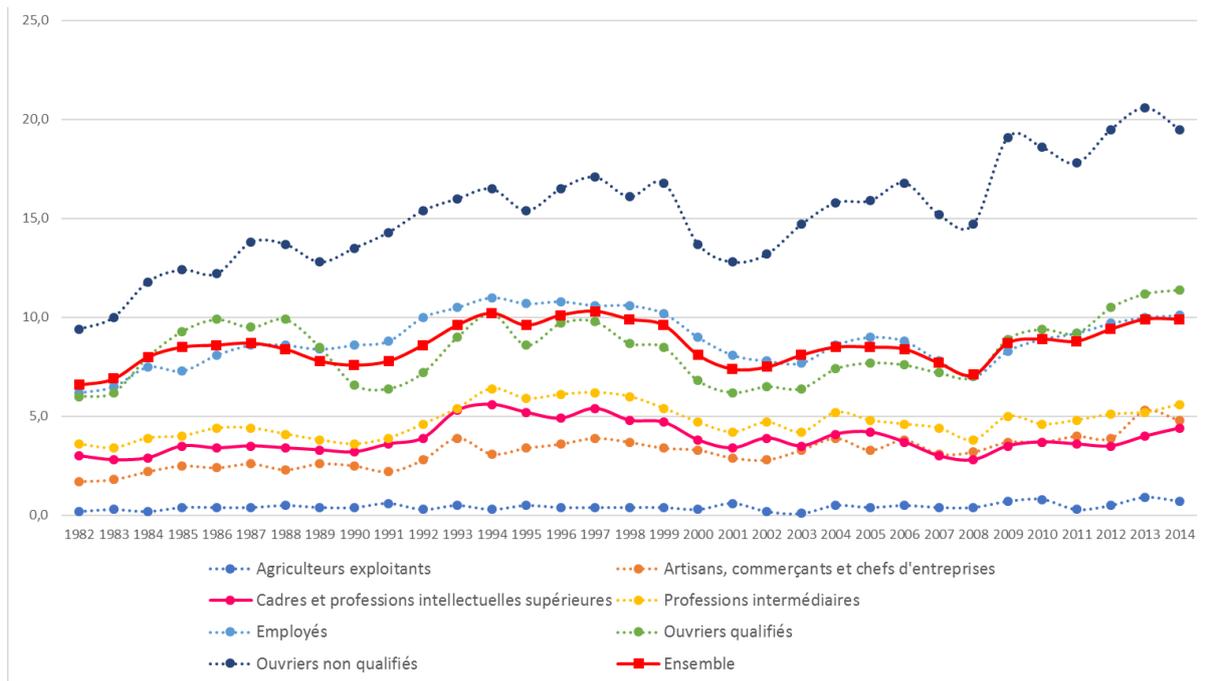
Sans surprise, les rémunérations les plus élevées se trouvent dans les postes de direction, avec une rémunération médiane de 90 000 euros annuels pour les postes de Direction générale. Parmi les dix rémunérations médianes les plus élevées, le domaine Commercial, marketing apparaît deux fois, de même que la Direction d'entreprise, et le trio de tête est occupé par la Direction d'entreprise, les Ressources humaines et le Commercial, Marketing, respectivement à 90 000, 78 000 et 75 000 euros pour la rémunération médiane.

Au sein même des professions, il existe des disparités, puisque même pour le poste de Direction générale, on observe un écart de 220% entre le 1^{er} décile, à 50 000 euros annuels, et le 9^{ème} décile à 160 000 euros annuels.

Ainsi, si la catégorie Cadres semble avantagée par rapport aux autres catégories socio-professionnelles, elle est loin d'être homogène. Par ailleurs, les Cadres ne sont pas épargnés par le chômage, même si leur taux est bien en dessous de la moyenne (figure 1).

Figure 1 - Taux de chômage par CSP - 1982-2014

Données INSEE - Graphique réalisé par l'autrice



Dans le courant des années 1980, le chômage des cadres devient une question de premier ordre pour les décideurs politiques et les organisations syndicales. Pourtant, lorsque l'on regarde de plus près les chiffres du chômage par catégorie socio-professionnelle, on s'aperçoit que le chômage des cadres est relativement marginal si l'on considère les taux de chômage des autres catégories.

salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires. C'est de manière équivalente le salaire au-dessus duquel se situent 50 % des salaires. », Définition INSEE : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1376>

En 1982, on dénombre ainsi 3% de chômeurs parmi les cadres contre 6,6% toutes catégories confondues et 9,4% chez les ouvriers non-qualifiés (catégorie la plus sinistrée). Dix ans plus tard, l'écart se creuse encore : en 1992, le chômage des cadres a atteint 3,9% de la catégorie, quand les ouvriers non-qualifiés sont désormais à 15,4%. Les cadres connaissent leur taux de chômage maximal depuis 1982⁷ dans la décennie 90, avec 5,6% de chômeurs en 1994 (contre 16,5% chez les ouvriers non-qualifiés), puis le taux va progressivement diminuer, passant même sous la barre des 3%, jusqu'en 2008, année où la crise financière va déstabiliser l'ensemble du marché du travail.

Après 2008, le chômage des cadres augmente légèrement mais reste autour de 4%, atteignant en 2014 4,4% (contre 19,5% pour les ouvriers non qualifiés).

En 2017, les cadres conservent encore une position privilégiée sur le marché du travail avec un taux de chômage à 3,3% contre 9,4% pour la moyenne nationale et 13,5% pour les ouvriers, toutes catégories confondues (tableau 2).

Tableau 2 - Taux de chômage par CSP – 2017

Données INSEE

Catégorie socio professionnelle	Ensemble Taux de chômage (en %)
Agriculteurs exploitants	0,9
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	4,7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3,3
Professions intermédiaires	4,7
Employés	10,2
Ouvriers	13,5
Ensemble	9,4

Champ : France, population des ménages, personnes actives de 15 ans ou plus au sens du BIT (Bureau International du Travail).

Source : Enquête emploi 2017.

Malgré des taux de chômage bas, les cadres, en plus de disposer de leur propre catégorie socio-professionnelle, sont également la seule CSP à disposer d'une institution dédiée à son insertion professionnelle et qui lui soit réservée : l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC). Dès 1969, l'APEC prend le pas sur l'ANPE dans le domaine de la recherche d'emploi pour les cadres, même si cette dernière va tenter, dans le courant des années 1990, de s'emparer également de la question⁸.

Mobilité professionnelle, mobilité internationale et connectivité infusent, année après année, les dispositifs mis en place par l'APEC au secours des cadres au chômage, qui semble tenter de s'adapter au mieux aux exigences renouvelées du marché du travail. L'APEC légitime également son action en évoquant l'accord interprofessionnel de 2011 et en faisant mention de son mandat de service

⁷ NB : les séries longues de l'INSEE sur le chômage n'étant disponibles que jusqu'en 2014, le graphique s'arrête en 2014, même si les chiffres du chômage des années suivantes sont disponibles. Par ailleurs, sur l'ensemble des observations concernant les taux de chômage, ce sont les agriculteurs exploitants qui présentent les taux les plus bas, mais compte tenu de leur volume réduit en nombre d'emplois (1,6% des actifs seulement en 2017) et des spécificités de ces métiers nous considérons que leur marché de l'emploi ne répond pas aux mêmes exigences que les autres CSP. Ils ne seront donc pas pris en compte dans nos comparaisons.

⁸ POCHIC S., *op.cit.*, p.18

public⁹. En ce qui concerne ses missions, elle les présente sur son site internet, à travers quatre axes principaux : le conseil aux cadres, l'accompagnement des jeunes, le conseil aux entreprises et l'observation du marché de l'emploi cadre¹⁰. Enfin, elle se réclame de « *plus de 250 partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur (écoles ou universités)* » ainsi qu'avec des organismes professionnels : Association française des banques, Syntec numérique et Fédération française des sociétés d'assurance, Ubifrance (Agence française pour le développement international des entreprises), Réseau Entreprendre (association nationale de chefs d'entreprise)¹¹. En 2016, l'APEC déclare avoir été sollicitée par 39 000 entreprises¹², ainsi que par un cadre sur trois et sept jeunes sur dix¹³.

Comment expliquer cette attention particulière portée aux cadres, alors même qu'ils ne sont pas les plus touchés par le chômage ? Pour Sophie POCHIC, cela relève de deux déterminants : d'une part, la capacité des cadres à porter leur discours et leurs besoins dans le débat public, leur proximité avec les sphères du pouvoir – médiatique notamment - leur donnent des ressources spécifiques pour défendre leur position. D'autre part, le chômage des cadres revêt une portée symbolique qui joue un rôle très important dans la mobilisation des uns et des autres. Nous allons voir comment.

Les cadres disposent d'une capacité spécifique de mobilisation de l'opinion publique

Dès les années 60, le chômage des cadres est présenté, avec celui des jeunes, comme l'un des deux grands problèmes non résolus par la création de l'ANPE. Même si le nombre de chômeurs de cette catégorie reste assez faible (entre 8 et 10 000 personnes sur la décennie 1960 en moyenne), il se démarque par sa rapide progression : le nombre de chômeurs double entre 1963 et 1967¹⁴. Ainsi, des mesures sont prises spécifiquement à destination des cadres dès 1967-1968 : l'assurance chômage est étendue à tous les cadres, des recommandations sont faites sur la manière de mener les fusions d'entreprises (alors responsables selon l'APEC de 45% des pertes d'emploi chez les cadres), on fixe des accords UNEDIC¹⁵/AGIRC¹⁶ sur le financement des points de retraite, et des agences ANPE spécialisées pour les cadres sont créées. Celles-ci sont finalement remplacées par l'APEC qui devient peu à peu prépondérante et reçoit en 1969 une délégation de service public pour le placement des cadres et assimilés.

Dans les décennies suivantes, chaque augmentation du chômage des cadres est accompagnée de mesures spécifiques (on peut évoquer par exemple février 1981 et l'instauration du Pacte National pour l'emploi du personnel d'encadrement).

⁹ <https://presse.apec.fr/Presse/Presentation-de-l-Apec/Chiffres-et-dates-cles/Chiffres-et-dates-cles>

¹⁰ <https://presse.apec.fr/Presse/Presentation-de-l-Apec/Qui-sommes-nous/Qui-sommes-nous>

¹¹ <https://presse.apec.fr/Presse/Presentation-de-l-Apec/Chiffres-et-dates-cles/Chiffres-et-dates-cles/Les-partenariats>

¹² <https://presse.apec.fr/Presse/Presentation-de-l-Apec/Chiffres-et-dates-cles/Chiffres-et-dates-cles/Les-entreprises>

¹³ <https://presse.apec.fr/Presse/Presentation-de-l-Apec/Chiffres-et-dates-cles/Chiffres-et-dates-cles/Les-cadres>

¹⁴ POCHIC S., *Op. cit.*, p.24

¹⁵ « *L'Unedic, c'est l'association qui gère l'Assurance chômage en France. Elle conseille les partenaires sociaux qui en négocient les règles et s'assure que leurs décisions sont appliquées* » - <https://www.unedic.org/a-propos>

¹⁶ L'AGIRC est l'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres, créé par la convention collective nationale du 14 mars 1947. En 2019, elle sera amenée à fusionner avec l'Arrco, Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (accord national du 8 décembre 1961).

Pour POCHIC, cette réactivité au chômage des cadres est le fait d'une dramatisation médiatique du phénomène. Elle appuie son propos par les travaux de nombreux chercheurs qui sont parvenus à mettre en évidence le décalage entre la réalité des chiffres du chômage des cadres – au regard de ceux des ouvriers et employés – et le traitement médiatique qui en est fait¹⁷. La dramatisation du chômage des cadres est ainsi le fait de deux phénomènes :

- D'une part, l'ancienne figure du cadre, proche du patron et protégé de la conjoncture économique, vole en éclats, notamment au début des années 1990, et met à mal l'idée d'une catégorie socio-professionnelle protégée par ses diplômes, son expérience et/ou son statut. Ce glissement induit alors l'idée que personne n'est à l'abri, et provoque, de fait, un sentiment généralisé d'insécurité sur le marché du travail révélateur de la crise de la société salariale ;
- D'autre part, les cadres et professions intellectuelles seraient particulièrement proches des canaux de l'information, et auraient, de fait, de meilleures possibilités de porter leurs revendications et faire connaître leurs difficultés dans la sphère publique.

Dès les années 1960, alors même que le chômage des cadres reste un phénomène marginal, les relations privilégiées de la catégorie avec les médias et les sphères du pouvoir leur ont donc permis d'obtenir des mesures spécifiques à leur endroit : des syndicats comme la CGC vont fortement se mobiliser en faveur de l'emploi des cadres, allant même jusqu'à considérer ce chômage comme plus urgent que celui des ouvriers compte tenu de la rareté des postes d'encadrement.

Les années 1990 sont le théâtre d'une nouvelle vague de mesures spécifiquement destinées à réduire le chômage des cadres, avec par exemple en 1992 la création de nouvelles agences Cadres de l'ANPE, avec des efforts importants de prospection de la part de cette dernière qui l'amènent progressivement à gérer plus d'offres d'emplois cadres que l'APEC, et ce depuis 1998.

Les syndicats « *dits catégoriels* » (POCHIC, 2001) jouent un rôle important dans la mise en place de ces mesures, car ils communiquent beaucoup sur le chômage des cadres, dont la portée symbolique est forte. La CFE-CGC va ainsi se positionner en faveur du recours aux outils déjà existants dans la lutte contre le chômage, doublés de dispositifs spécifiques visant à assurer l'employabilité des cadres.

Les cadres eux-mêmes parviennent à médiatiser leur chômage en publiant des livres : en 1992, 1997 et 1998, RATOUIS, LASSERRE et GALLOIS publient des témoignages et deviennent non seulement porte-paroles des cadres mais aussi des chômeurs en général. La période est également marquée par la publication d'ouvrages, notamment policiers, révélateurs d'une perte de confiance en l'entreprise qui exprime assez bien la portée symbolique du chômage des cadres : impliqués auparavant dans une relation de confiance forte avec les instances dirigeantes de leurs entreprises, les cadres se constituent désormais comme une portion spécifique des salariés, avec leurs droits et leurs luttes opposées aux nouvelles orientations managériales et économiques des entreprises.

Nous voyons ici très clairement la manière dont les cadres ont pu/su faire valoir leurs revendications et leurs inquiétudes. Bien sûr, la portée symbolique du chômage de cette catégorie a grandement joué en leur faveur, mais c'est surtout le capital social¹⁸ dont ils disposent (nous reprenons ici

¹⁷ POCHIC S. *op cit.*, p.27

¹⁸ « Dans la théorie de P. Bourdieu, notion désignant l'ensemble des ressources relationnelles détenues par les agents sociaux, complémentaires du capital économique (revenus, patrimoine) et du capital culturel (diplôme, connaissance des codes, maîtrise de certains savoirs). (...) De composition variable, le capital social peut être

l'expression bourdieusienne consacrée), c'est-à-dire leur proximité avec les milieux intellectuels et les élites dirigeantes qui leur permet de faire porter leur voix jusqu'au cœur du débat public et donc d'influencer les politiques publiques.

Nous pouvons en outre interroger le lien fait entre mérite et légitimité sur le marché du travail : les discours politiques et syndicaux mettent en avant le mérite et les compétences des cadres au chômage, présentés comme victimes de la conjoncture économique et des restructurations, et participent d'en faire une catégorie spécifique dont l'investissement dans le travail n'est pas questionnable (puisqu'ils sont montés en grade, ont réussi à obtenir un diplôme etc.) alors que ce doute peut toujours se poser en ce qui concerne les professions moins qualifiées (si les personnes étaient réellement investies dans leur travail, peut-être ne seraient-elles pas restées à des positions subordonnées ?). Cette question de la légitimité sur le marché du travail se pose également pour les femmes, même parmi les cadres, dans des termes différents.

En effet, si en 2017 les femmes représentent 40% des effectifs de la catégorie (Cf. infra. I, a), elles sont un peu plus souvent au chômage que leurs homologues masculins (I, b), y restent un peu plus longtemps (I, b) et perçoivent des rémunérations inférieures à celles des hommes (I, a). La catégorie cadres est ainsi marquée par une forte mixité mais aussi par des phénomènes de ségrégation verticale – avec une moindre présence des femmes dans les postes de direction et les postes les plus valorisés socialement comme économiquement – et de ségrégation horizontale – métiers « masculins » versus métiers « féminins ».

Le salariat massif des femmes est un phénomène récent

En 1996, Margaret MARUANI¹⁹ dresse un état des lieux de la présence des femmes sur le marché du travail. Entre les années 1960 et 1990, les femmes ont littéralement envahi les entreprises : leur taux d'activité passe de 40 à 78% entre 1962 et 1995 et ce malgré l'installation du chômage de masse dans les années 1980. Il s'agit en outre d'une première historique : « Pour la première fois dans l'histoire du salariat, les femmes envahissent le marché du travail en période de chômage et de pénurie d'emploi²⁰ ». L'arrivée des enfants n'interrompt plus la vie professionnelle qu'à partir du troisième enfant, là où dans les années 1960 cela se faisait à partir du premier. On parle alors d'une « rupture sociologique » qui comprend une « homogénéisation des comportements d'activité [NDA : au sens de l'activité professionnelle] féminins et masculins²¹ ».

Cette rupture sociologique s'accompagne pourtant, dans les années 1980 et 1990, de discours politiques persistant à considérer les femmes comme une « armée de réserve », qui en période de crise devraient/pourraient retourner vers l'inactivité au profit des hommes. Ces discours échouent à entamer la croissance vertigineuse du taux d'activité des femmes, mais peuvent, toujours selon MARUANI, expliquer le peu d'attention portée au chômage des femmes à la toute fin du XXème siècle. Ainsi, en 1995, les taux de chômage respectifs des hommes et des femmes étaient de 9,8% et

converti, par exemple en capital économique (ex : bénéficiaire d'une recommandation pour obtenir un emploi). A richesse ou pauvreté égale, deux personnes pourront connaître une situation très différente selon l'importance de leur capital social (...) » dans « Capital social », Lexique de science politique. Vie et institutions politiques, Dalloz, Paris, 2008, p.46

¹⁹ MARUANI M., « L'emploi féminin à l'ombre du chômage. », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 115, décembre 1996. Les nouvelles formes de domination dans le travail (2) pp. 48-57

²⁰ *Ibid*, p. 48.

²¹ *Ibid*, p. 49

13,9%. Pour l’auteure, cet écart révèle à la fois le déclin de l’inactivité chez les femmes, mais est aussi un « *indicateur de discrimination*²² ».

Pour MARUANI, les catégories d’analyse statistique du chômage « *ne [font que] masquer un phénomène extrêmement simple : la sélectivité du chômage fonctionne comme un décalque des inégalités sociales les plus classiques : le sexe, les classes sociales (...) à l’évidence, il y a donc des « seuils de tolérance au chômage » qui reposent sur des critères sociaux implicites (...) [le silence sur le chômage des femmes] nous renvoie à un phénomène plus profond : la tolérance sociale au chômage des femmes*²³ ». En d’autres termes, le chômage est une construction sociale qui repose sur les mêmes stratifications sociales que les autres aspects de la vie économique.

L’auteure soulève ici une question sous-jacente : celle de la part des normes sociales dans les parcours professionnels individuels. Elle pointe ainsi le fait qu’en 1995, 85% des personnes à temps partiel sont des femmes, et que 29% des femmes travaillent à temps partiel, contre 5% pour les hommes. Pour MARUANI, « *le travail à temps partiel est devenu une forme de sous-emploi réservée aux femmes (...) qui crée de toutes pièces un processus de paupérisation invisible*²⁴ », dans un contexte de chômage de masse où le sous-emploi est préférable à l’absence d’emploi, et où le salaire féminin est encore souvent perçu comme un salaire d’appoint.

Tableau 3 - Chômeurs selon la durée, le sexe et l’âge en 2017

Indicateur	Âge			Sexe		Ensemble
	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes	
Chômage						
Nombre de chômeurs (en milliers)	620	1 593	575	1 332	1 456	2 788
Taux de chômage (en %)	22,3	8,8	6,6	9,3	9,5	9,4
Chômage de longue durée (au chômage depuis 1 an ou plus)						
Nombre de chômeurs de longue durée (en milliers)	174	717	363	577	677	1 254
Taux de chômage de longue durée (en %)	6,2	4,0	4,1	4,0	4,4	4,2
Chômage de très longue durée (au chômage depuis 2 ans ou plus)						
Nombre de chômeurs de très longue durée (en milliers)	69	368	238	302	373	676
Taux de chômage de très longue durée (en %)	2,5	2,0	2,7	2,1	2,4	2,3

Lecture : en 2017, 2 788 000 personnes âgées de 15 ans ou plus sont au chômage, soit 9,4 % des personnes actives âgées de 15 ans ou plus.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes actives de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquête Emploi.

²² *Ibid*, p. 52

²³ *Ibid*, p. 54

²⁴ *Ibid*, p.57

Vingt ans plus tard, la situation a largement évolué. Depuis 2012, le taux de chômage²⁵ des femmes est inférieur à celui des hommes²⁶. En 2017, selon les données de l'INSEE (tableau 3), 9,3% des femmes actives sont au chômage contre 9,5% des hommes. Elles sont également moins représentées dans le chômage de longue durée (un an ou plus : 4% des femmes contre 4,4% des hommes) et de très longue durée (2 ans et plus : 2,1% des femmes contre 2,4% des hommes).

Pour autant, les inégalités professionnelles entre femmes et hommes persistent, et bien que les femmes soient moins au chômage et sur de plus courtes durées, elles sont encore 1,3 fois plus représentées dans le halo²⁷ du chômage. Selon la DARES, en 2013, 3,6% des femmes de 15-64 ans sont dans ce halo contre 2,7% des hommes du même âge. En 2017, on voit que cet écart est encore plus marqué entre 25 et 49 ans, avec 62% de femmes parmi les individus dans le halo du chômage²⁸. En définitive, si l'on prend en compte chômage au sens du BIT et halo du chômage, 14,3% des femmes actives sont sans emploi, contre 13,2% pour les hommes.

Outre la question du chômage, les inégalités persistent également au niveau salarial. En 2014, si l'on prend en compte le temps de travail et qu'on évalue les salaires des uns et des autres en ETP (Equivalent Temps Plein), on constate, à diplôme égal, un écart de +18,6% en moyenne sur les salaires masculins. Cet écart a perdu deux points depuis 2008, mais cette évolution est à nuancer compte tenu de l'augmentation du taux d'emploi des jeunes et de la crise économique qui a ralenti l'augmentation des salaires (masculins notamment, les hommes ayant été plus touchés par les conséquences de la crise de 2008)²⁹.

Travail et identités de genre : le nerf de la guerre

Les causes de ces inégalités sont multiples (Cf. infra 1, a) mais nous pouvons d'ores et déjà évoquer le cœur de ces questions : la notion de *genre* dans le travail et l'emploi. Le genre est « *un terme qui postule que la différence des sexes est du côté de la culture, en opposition à une différence naturelle ou biologique (...)* Il renvoie à la construction sociale de la différence et de la hiérarchie – implicite ou

²⁵ Selon la définition du Bureau International du Travail : « *En application de la définition internationale adoptée en 1982 par le Bureau international du travail (BIT), un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :*

- *Etre sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence*
- *Etre disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;*
- *Avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.* » Source : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1129>

²⁶ *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Édition 2017, Rapport annuel du Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, p.32*

²⁷ Définition : « *Les frontières entre emploi, chômage et inactivité ne sont pas toujours faciles à établir (exemple d'un étudiant qui travaille quelques heures par semaine...). Le Bureau international du travail (BIT) a (...) fourni une définition stricte du chômage, mais qui ignore certaines interactions qu'il peut y avoir avec l'emploi (travail occasionnel, sous-emploi), ou avec l'inactivité : en effet, certaines personnes souhaitent travailler mais sont « classées » comme inactives, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles rapidement pour travailler (deux semaines), soit parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi. Ces personnes forment ce qu'on appelle un « halo » autour du chômage. (...)* » Source : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1415>

²⁸ Il est intéressant de noter que le pic de cet écart coïncide en partie avec le pic de fécondité observé entre 25 et 35 ans. Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3303349?sommaire=3353488#graphique-T18F035G3>, figure numéro 5.

²⁹ *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Édition 2017, Rapport annuel du Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, p. 18*

explicite – des sexes ainsi qu'à l'actualisation du masculin et du féminin, c'est-à-dire des rôles et des identités sexuées »³⁰. En d'autres termes, l'identité « femme » ou « homme » est le produit d'une sociabilisation particulière déterminée par le sexe de naissance auquel on a assigné une identité. L'ensemble des éléments de la vie de l'individu vont être en partie orientés par cette sociabilisation première : les goûts, les centres d'intérêt, la manière de s'exprimer, le rôle dans la famille, la sexualité, les traits de caractère, la manière de se tenir en public et en privé... sont autant d'aspects d'un individu qui vont venir s'inscrire dans l'assignation genrée faite par les adultes à la naissance de l'enfant. Dans nos sociétés occidentales, il existe une hiérarchisation traditionnelle entre des caractéristiques dites féminine (douceur, soin, écoute, négociation...) et masculines (force, action, pouvoir, direction...) qui structure les rapports sociaux à la fois dans la vie privée et dans la vie professionnelle.

En 1966, Madeleine GUILBERT publie la toute première enquête sur le rôle des femmes dans les entreprises (industrielles en l'occurrence), et montre ainsi que « *la division du travail industriel est sexuée (...) [et que les] employeurs utilisent différemment des compétences masculines et féminines prétendues naturelles. Cette naturalisation des rôles est valorisée dans le discours et la rémunération en ce qui concerne les ouvriers hommes tandis qu'elle contribue à disqualifier et à déqualifier le travail des ouvrières (...) les compétences « féminines » (...) sont utilisées dans le contexte du travail industriel en même temps qu'elles sont dévalorisées au nom de leur caractère « naturel », c'est-à-dire non construit par une qualification professionnelle ayant fait l'objet de négociations.* »³¹.

Cette naturalisation des compétences a un impact à la fois sur les choix de carrière des femmes (Cf. infra 1, a) mais également sur la manière dont on va les considérer sur le marché du travail (II, c). Par ailleurs, l'arrivée massive des femmes dans le salariat durant la seconde moitié du XX^{ème} siècle n'est pas parvenue à remettre en question l'organisation traditionnelle du travail domestique entre hommes et femmes (I,c) et les femmes qui travaillent sont confrontées à la difficile articulation entre vie professionnelle et vie privée (I,c), y compris chez les cadres. Dans les cas où les femmes sont peu qualifiées (comme dans le cas Moulinex, cf. infra II, A), le chômage vient à la fois couper toute velléité d'émancipation économique, dans un contexte où les emplois industriels ne sont plus monnaie courante, mais aussi remettre les femmes dans un statut de femme au foyer.

Cette situation spécifique des femmes sur le marché du travail et de l'emploi apparaît comme un élément clef qui pourrait venir expliquer la plus grande fréquence du chômage de longue durée chez les femmes cadres : nous faisons l'hypothèse ici que lors des périodes de chômage, les femmes cadres sont confrontées à un phénomène de « retour au foyer ». Lorsqu'elles sont en emploi, le temps passé au travail, les revenus obtenus ainsi que la position sociale semblent jouer en leur faveur et leur permettre d'éloigner, en partie, les obstacles liés à leur genre (Cf. infra I). Une fois au chômage, le travail ne peut plus servir de « prétexte » à l'éloignement du travail domestique, et le travail de recherche d'emploi s'en retrouve parasité.

Comment les représentations genrées sur la répartition des rôles dans les couples viennent-elles entraver l'activité de recherche d'emploi des femmes cadres ? Nous allons tenter de répondre à cette question, d'abord en faisant un état des lieux de la présence des femmes cadres sur le marché du travail et de la manière dont cette présence s'articule avec leur vie privée, puis nous nous pencherons plus précisément sur le chômage et la recherche d'emploi.

³⁰ ANGELOFF T. (dir. N. ALTER), « Monde du travail et sociologie du genre », *Sociologie du monde du travail*, 3^{ème} édition, Presses universitaires de France, Paris, 2018, p.293

³¹ *Ibid.*, p.295

Méthodologie

Afin d'explicitier les relations possibles entre vie de couple et chômage longue durée, j'avais prévu la réalisation d'une enquête de terrain sous la forme d'entretiens semi-directifs. Mon protocole d'enquête et l'échantillon visés étaient les suivants :

- Réalisation d'une dizaine d'entretiens semi-directifs, d'une durée d'environ une heure, autour des méthodes de recherche d'emploi et d'articulation avec la vie privée, dans une optique comparative (avant, pendant, après le chômage – grille d'entretien en annexe page 63) ;
- Echantillon : femmes et hommes de 25-45 ans, vivant en couple, avec ou sans enfants, et ayant expérimenté une période de chômage d'au moins quatre mois³², pendant laquelle ils vivaient déjà en couple. Dans un souci de pertinence, l'échantillon devait comporter, tant que possible, autant d'hommes que de femmes et des couples avec enfants. Il n'était pas question d'analyser un discours des femmes sur leurs compagnons de vie, mais bien de comprendre les pratiques des uns et des autres.
 - o *Limites d'âge* : la fourchette 25-45 ans a été choisie car j'ai considéré que nombre de personnes n'auraient pas terminé leurs études en dessous de 25 ans, et qu'au-dessus de 45 ans, d'autres variables pouvaient venir entraver la recherche d'emploi (individus trop chers de par leur expérience et rencontrant donc des difficultés de réinsertion liées à leur âge par exemple) ;
 - o *Vie en couple* : mes hypothèses s'inscrivant dans le cadre d'une relation de couple hétérosexuelle cisgenre³³, il me fallait pouvoir observer l'évolution des comportements des hommes et des femmes avant, pendant, et après le chômage. J'avais donc besoin que cette période de chômage survienne au sein d'un couple déjà installé et donc cohabitant. Cela m'a amenée à refuser dans mon échantillon la participation de deux hommes volontaires : l'un n'avait jamais vécu avec sa compagne, et l'autre avait rejoint le domicile de sa compagne pendant sa période de chômage, ce qui ne me permettait pas d'analyser la manière dont le chômage de l'un ou l'autre aurait pu influencer la répartition du travail domestique. Je note également des échanges brefs, mais étalés sur le temps, avec un troisième contact qui m'a été fourni par une amie. Le jeune homme ne semblait pas très réceptif, et compte tenu du fait que j'ai été mise en contact au travers de relations privées, j'ai tendance à penser qu'il ne souhaitait pas réellement participer à l'enquête mais avait accepté pour faire plaisir à sa compagne (réponses laconiques, n'a jamais confirmé une date de rendez-vous etc.). Je n'ai finalement jamais réussi à fixer de rendez-vous avec ce jeune homme, ce qui tend à me conforter dans mon impression.

Malheureusement, mon enquête a débuté trop tardivement pour porter ses fruits. Avant d'aller sur le terrain, j'avais besoin de solidifier mes hypothèses, notamment par l'étude de données statistiques et la réalisation d'une rapide revue de littérature. Ce travail ayant pris plus de temps que

³² Considérant qu'une période d'au moins trois mois était nécessaire pour occasionner une réorganisation de la vie quotidienne.

³³ Les mécanismes de domination masculine observés dans les couples hétérosexuels peuvent probablement se retrouver dans les couples homosexuels ou lesbiens, mais je ne disposais pas d'une connaissance suffisante du phénomène pour envisager de les intégrer dans l'étude. Cela aurait apporté trop de variables à prendre en compte. C'est également pour cela que je me suis limitée aux personnes cisgenre, c'est-à-dire des individus nés fille ou garçon, assignés filles ou garçons et qui ont effectivement construit leur identité genrée sur cette assignation.

je ne l'avais escompté, je n'ai lancé mon enquête qu'au début du mois d'août 2018. Je ne m'attendais pas à collecter de nombreux entretiens pendant la période d'été, c'est pour cette raison que j'ai limité mon échantillon à une dizaine de personnes. Cependant, je ne pensais pas avoir aussi peu de réponses : en un mois, je n'ai pu rentrer en contact qu'avec cinq personnes, dont trois seulement pouvaient prétendre à intégrer l'échantillon. En définitive, je ne suis parvenue à mener mes entretiens qu'avec deux d'entre elles. Autre souci : ces deux personnes étaient des femmes. Je n'ai donc aucun homme dans mon échantillon final, et l'une des deux répondantes est par surcroît expatriée en Suisse.

Afin de mener à bien cette enquête, j'ai pourtant creusé plusieurs pistes :

- D'une part, j'ai pris contact avec le siège de l'APEC situé boulevard Brune à Paris. La personne avec qui j'ai échangé était tout à fait avenante, mais n'a pu m'autoriser à réaliser mon enquête en partenariat avec les services de l'APEC, car m'aider aurait consisté pour l'association à me laisser accéder aux données personnelles des demandeurs d'emploi inscrits, contrevenant ainsi à la réglementation applicable à la protection des données personnelles dont celles liées à l'entrée en vigueur du RGPD UE 2016/679, qui s'impose à elle comme à toute entreprise du territoire de l'UE.
- D'autre part, j'ai mobilisé l'ensemble de mes réseaux, personnels comme professionnels, en faisant connaître l'objet de mon enquête. En effet, mon cursus universitaire m'amenant à une future position de cadre dans les entreprises, j'ai compté pour partie sur l'entre-soi comme « facilitateur » dans la prise de contacts.
- Enfin, j'ai publié une annonce précisant mes besoins sur les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Twitter).

C'est cette dernière modalité qui m'a rapporté le plus de résultats, puisque les deux entretiens que j'ai finalement pu réaliser ont été faits à la suite d'une réponse à mon annonce sur un groupe Facebook.

Pour des raisons évidentes liées à la significativité des résultats, le contenu des entretiens ne permettra pas de monter le propos en généralité. Ils serviront d'éclairage qui viendront soutenir ou illustrer le propos, mais il ne s'agira en aucun cas d'en tirer des conclusions définitives. Ils vont cependant permettre d'identifier des pistes à investiguer ultérieurement.

I - Les femmes cadres : entre capital social et domination masculine

Dans cette première partie, nous allons dresser un état des lieux de la présence des femmes sur le marché de l'emploi et montrer que malgré un capital social important, les femmes cadres n'échappent pas aux phénomènes de ségrégation professionnelle. Pour ce faire, nous allons dans un premier temps revenir sur les inégalités professionnelles femmes/hommes, sur le marché de l'emploi en général puis plus spécifiquement chez les cadres. Dans un deuxième temps, nous nous pencherons sur la question spécifique du chômage des femmes cadres. Enfin, nous verrons dans quelle mesure le travail domestique semble rester l'apanage des femmes.

a) L'inégalité professionnelle femmes/hommes existe aussi chez les cadres

Malgré des politiques volontaristes, l'accès au marché du travail pour les femmes relève encore parfois du parcours du combattant. En 2016, on dénombre 67,6% de femmes considérées comme actives parmi les individus de 15 à 64 ans (contre 75,4% des hommes), et 60,9% des femmes de 15-64 ans étaient en emploi (contre 67,6% des hommes)³⁴.

Selon la méthode de calcul, elles gagnent en moyenne de 18,6% à 24% de moins que les hommes en 2014³⁵, 30,1% d'entre elles étaient à temps partiel en 2016 (contre 8,2% des hommes), et 15% d'entre elles sont en situation de sous-emploi un à quatre ans après leur sortie de formation initiale (contre 8% des hommes). Également, 82% des emplois à temps partiel en 2016 étaient occupés par des femmes. Ces différences ne sont pas imputables au niveau de qualification, puisque les femmes sont plus diplômées que les hommes (voir tableau 4) : 18,2% d'entre elles ont le baccalauréat (contre 17,2% des hommes), et 21,6% ont un diplôme de niveau à Bac+2 (contre 20,2% des hommes).

Le marché de l'emploi féminin est également marqué par une inégalité d'accès aux métiers : en 2015 selon le Défenseur des Droits, seulement

Les lois en faveur du travail des femmes et de l'égalité professionnelle

Liste non exhaustive

Source : Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité femmes/hommes
Chronologie des dispositions en faveur de l'égalité femmes/hommes

- **1907** : les femmes mariées ont le droit de disposer librement de leur salaire
- **1946** : principe de l'égalité Femmes/Hommes inscrit dans le Préambule de la Constitution
- **1965** : les femmes sont autorisées à travailler sans la permission du mari et à gérer leurs biens
- **1972** : le principe de l'égalité de rémunération est inscrit dans la loi
- **1983** : loi Roudy sur l'égalité professionnelle
- **1985** : congé d'éducation parentale ouvert à l'un des deux parents salariés. Egalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants
- **2001** : loi Génisson sur l'égalité professionnelle qui instaure notamment un dialogue social sur cette question, dans l'entreprise et dans la branche.
- **2010** : sanctions pour les entreprises qui ne prévoient pas de plan relatif à l'égalité professionnelle
- **2011** : loi sur une représentation équilibrée femmes/hommes dans les Conseils d'administration et les Conseils de sécurité
- **2012** : renforcement des pénalités pour les entreprises de plus de 50 salariés qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. Renforcement des obligations. La rémunération devient un thème obligatoire dans les négociations dans l'entreprise. Les plans d'action doivent être déposés par les entreprises auprès de l'Etat.
- **2014** : loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes pour combattre les inégalités entre femmes et hommes, dans les sphères privée, publique et professionnelle.

³⁴ Rapport *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Chiffres-clefs 2017*, Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, p.33

³⁵ La différence d'écart repose sur la prise en compte ou non de l'expérience, du temps de travail et des diplômes. Chiffres : *ibid.*, p. 18

12% des métiers étaient considérés comme mixtes³⁶ (c'est-à-dire que chaque sexe est représenté à hauteur d'au moins 40%).

Tableau 4 - Diplôme le plus élevé par sexe en 2017 - 25-64 ans - Données INSEE

Diplôme	2017		
	25-64 ans		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Sans diplôme, CEP, brevet des collèges	22,3	21,0	21,6
CAP, BEP	21,8	28,9	25,2
Baccalauréat	18,2	17,2	17,7
Bac + 2	15,8	12,5	14,2
Diplôme supérieur à bac + 2	21,6	20,2	20,9
Non déterminé	0,3	0,3	0,3
Total	100,0	100,0	100,0
Part de bacheliers ou plus	55,7	49,8	52,8
Part de diplômés du supérieur	37,4	32,7	35,1

(1) : depuis 2014, le champ de l'Enquête Emploi en Continu est étendu à la Réunion, la Guyane, la Guadeloupe et la Martinique. Les résultats sont donc à partir de cette date au niveau France hors Mayotte.

Champ : France métropolitaine en 2007 et 2012 et France hors Mayotte en 2017, population des ménages, personnes de 25 à 64 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Enfin, selon l'INSEE, en 2010-2012, sur les 87 familles professionnelles reconnues, seulement 12 d'entre elles concentraient près de 50% des femmes en emploi, et huit métiers se distinguaient avec près de 90% d'effectifs féminins : services aux particuliers, secrétaires, coiffeuses, esthéticiennes, infirmières, aides-soignantes.

Par ailleurs, même si la France s'est distinguée en 2015 avec plus de 35% de femmes parmi les membres des Conseils d'administration et de surveillance de ses entreprises (moyenne européenne : 20%)³⁷, seuls 32% des postes de direction sont occupés par des femmes, alors même qu'elles représentent près de 50% de la population active³⁸, et 40% des effectifs de la CSP Cadres.

En ce qui concerne le chômage, si depuis 2012 le taux de chômage féminin est inférieur au chômage masculin (9,9% de chômage chez les femmes en 2016 contre 10,2% chez les hommes), les femmes sont 1,3 fois plus nombreuses dans le halo du chômage (3,6% des femmes contre 2,7% des hommes), ce qui amène le taux de chômage des femmes, halo compris, à 14,3% contre 13,2% pour les hommes³⁹.

Enfin, selon le 10^{ème} Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, le sexe est le deuxième principal facteur de discrimination après l'âge puisqu'il cause 14,6% des expériences de

³⁶ Guide pratique. Agir pour l'égalité dans l'emploi. Les recommandations du Défenseur des droits aux grandes entreprises, Défenseur des droits, 2015, p.92.

³⁷ OCDE (2017), Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile, Editions OCDE, Paris, p.203, Graphique 14.1

³⁸ Ibid., p.165, graphique 11.3.

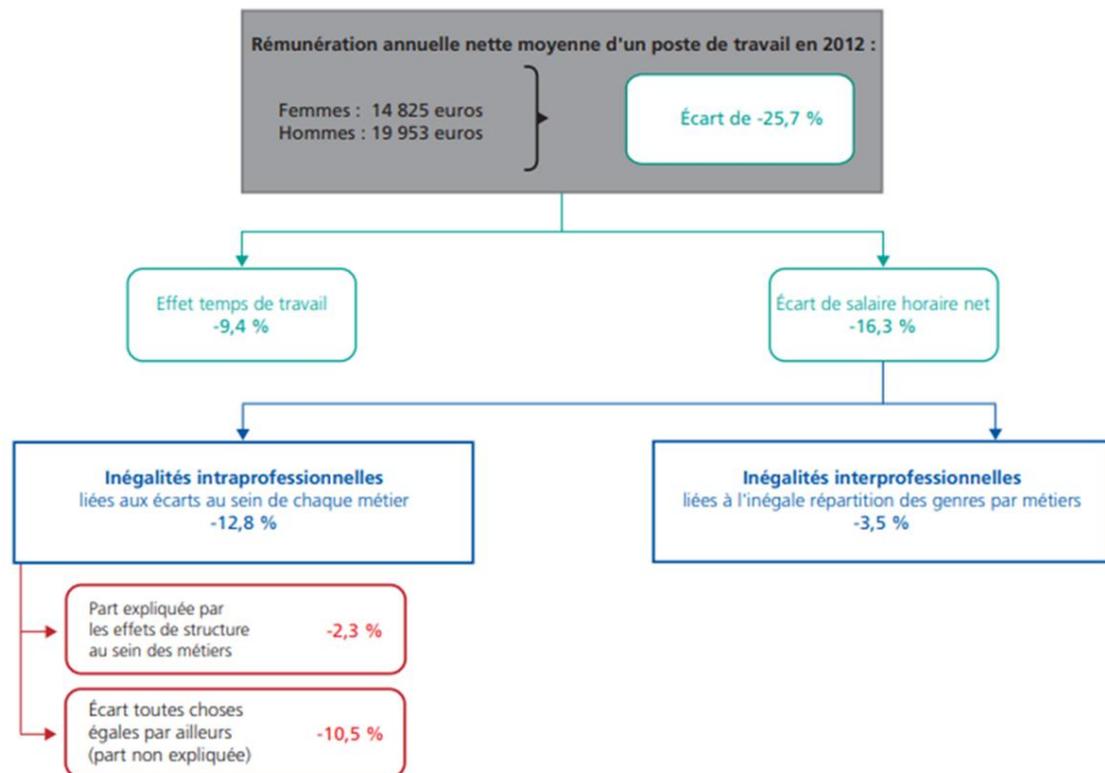
³⁹ Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, op. cit., pp. 32-33

discrimination rencontrées par les répondants, toutes catégories confondues⁴⁰. Pour le Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, les inégalités de rémunération entre femmes et hommes sont imputables à plusieurs causes :

- Type d'emploi (postes plus ou moins valorisés économiquement) ;
- Volume d'heures travaillées ;
- Diplôme ;
- Expérience cumulée ;
- Interruptions de carrière (liées la maternité et la parentalité notamment).

Malgré tout, 4 à 10% des écarts de salaire restent inexplicables et seraient donc le fait d'une discrimination pure⁴¹. En 2012, la DARES évaluait la répartition des causes des inégalités salariales entre femmes et hommes⁴² :

Figure 2 - Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : le poids de chaque composante en 2012 (DARES)



⁴⁰ Enquête sur l'accès aux droits, volume 3. 10^{ème} Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Défenseur des droits, 2017, p. 9, tableau 4.

⁴¹ Ibid., p.18

⁴² Analyses n°082, novembre 2015, DARES, p.3

Ces grandes tendances se retrouvent au sein de la catégorie cadres, et ce malgré la forte féminisation de la catégorie : en 2013, 49% des jeunes cadres issus de la promotion 2010 étaient des femmes⁴³, pour l'ensemble de la catégorie et on dénombre en 2017 environ 40% de femmes parmi les cadres⁴⁴.

En ce qui concerne les rémunérations, on observe comme pour le reste de la population féminine des écarts conséquents.

Ainsi, si l'on prend les dix premières rémunérations médianes chez les cadres (tableau 5), qui concernent presque exclusivement des postes de direction (à l'exception du Commerce international, de la Finance, trésorerie et des adjoints aux directions), on s'aperçoit :

- Que le seul domaine où la part des femmes est supérieure à 50% sont les Ressources humaines, où elles représentent 64% des effectifs. On note malgré tout un écart de 17% entre la rémunération médiane des hommes, à 90 000 euros brut annuel contre 75 000 pour les femmes pour les postes de Direction des ressources humaines ;
- Que l'écart le plus faible, de 8% tout de même, se trouve dans les postes de direction des Etudes, de la recherche et du développement, où les femmes ne représentent que 23% des effectifs ;
- Que l'écart le plus fort se trouve dans les postes de Direction générale avec 36% d'écart entre hommes et femmes pour le salaire médian : 94 000 euros brut annuels pour les hommes contre 60 000 euros brut annuels pour les femmes.

**Tableau 5 - Rémunération des Cadres par secteur, par poste et par sexe en Keuros (fixe + variable)
Dix premières rémunérations médianes**

Données : APEC, « Les salaires dans les fonctions cadres », 2017 – Tableau de données reconstruit par l'autrice.

Domaine	Poste	Part des femmes (en%)	Ensemble	Hommes	Femmes	Ecart F/H pour la médiane
			Médiane	Médiane	Médiane	
Direction d'entreprise	Direction générale	16	90	94	60	-36%
Ressources humaines	Direction des ressources humaines	64	78	90	75	-17%
Commercial, Marketing	Direction commerciale et marketing	26	75	77	65	-16%
Production industrielle, travaux et chantier	Direction d'unité industrielle	6	73	75	59	-21%
Informatique	Direction informatique	9	66	67	58	-13%
Etudes, recherche et développement	Direction recherche et développement	23	65	65	60	-8%
Commercial, Marketing	Commerce international	37	62	70	50	-29%
Services techniques	Direction des services techniques	10	60	60	50	-17%
Gestion, finance, administration	Finance, trésorerie	40	60	68	50	-26%
Direction d'entreprise	Adjoint, conseil de direction	40	60	68	48	-29%

⁴³ Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, *op.cit.*, p.21

⁴⁴ INSEE, *Enquête emploi*.

A l'inverse, si l'on regarde les dix dernières rémunérations médianes :

**Tableau 6 - Rémunération des Cadres par secteur, par poste et par sexe en Keuros (fixe + variable)
Dix dernières rémunérations médianes**

Données : APEC, « Les salaires dans les fonctions cadres », 2017 – Tableau de données reconstruit par l'auteurice.

Domaine	Poste	Part des femmes (en%)	Ensemble	Hommes	Femmes	Ecart F/H pour la médiane
			Médiane	Médiane	Médiane	
Santé, social, culture	Activités sanitaires, sociales et culturelles	76	39	42	38	-10%
Ressources humaines	Formation initiale et continue	57	40	42	40	-5%
Commercial, Marketing	Ventes en magasin	36	41	43	36	-16%
Informatique	Informatique web, sites et portails internet	26	43	44	41	-7%
Etudes, recherche et développement	Etudes socio-économiques	53	44	50	40	-20%
Ressources humaines	Développement des ressources humaines	79	44	48	43	-10%
Communication, création	Communication	80	44	48	43	-10%
Informatique	Informatique industrielle	15	45	46	42	-9%
Etudes, recherche et développement	Conception, recherche	23	45	46	40	-13%
Gestion, finance, administration	Comptabilité	58	45	50	45	-10%

Sur les dix postes concernés, seuls quatre ont une population féminine inférieure à 50% des effectifs, et on constate des écarts femmes/hommes bien moindres avec un écart maximal de 20%, dans le domaine des études socio-économiques (où l'écart de salaire peut être imputé à des différences de compétences professionnelles et doit donc être relativisé, le poste incluant à la fois les chargés d'études statistiques et les chargés d'études qualitatives par exemple, dont les cursus sont fortement marqués par le genre comme nous allons le voir plus loin.)

Il semblerait ainsi que plus une profession est féminisée, moins elle est sujette aux inégalités salariales femmes/hommes. En 2012, la DARES propose une analyse des inégalités salariales au regard du critère de dominance au sens de Hakim : « Si la part des femmes dans un métier est supérieure de 15 points à la part des femmes dans l'ensemble des métiers, alors ce métier est dit « féminin ». Si cette part est inférieure de 15 points à la moyenne nationale, le métier est identifié comme « masculin ». Entre ces deux catégories se situent les métiers « mixtes ». Ce critère n'est bien sûr pas une mesure à proprement parler du caractère sexué des métiers. Cependant, il constitue une illustration simple et parlante de ce phénomène. »⁴⁵. Cette analyse révèle deux points essentiels : d'une part, les différences de rémunération les plus marquées se retrouvent dans les métiers les plus qualifiés, et d'autre part, « parmi les quinze familles professionnelles où l'écart salarial non expliqué est le plus élevé en 2012, aucun métier à dominance féminine au sens de Hakim ne figure (...) les écarts salariaux « toutes choses égales par ailleurs » sont donc plus importants dans les métiers qualifiés, à dominante masculine ou mixte. »⁴⁶

Parmi les causes directes de ces inégalités de rémunération, la différence d'orientation scolaire des jeunes femmes et des jeunes hommes est parmi les plus évidentes. Nous l'avons vu, les femmes réussissent généralement mieux leurs cursus scolaires. Ce n'est donc pas tant le niveau de diplôme – a fortiori au sein de la population cadres – mais le domaine d'études qui semble déterminant, même

⁴⁵ DARES, *op.cit.*, p.2

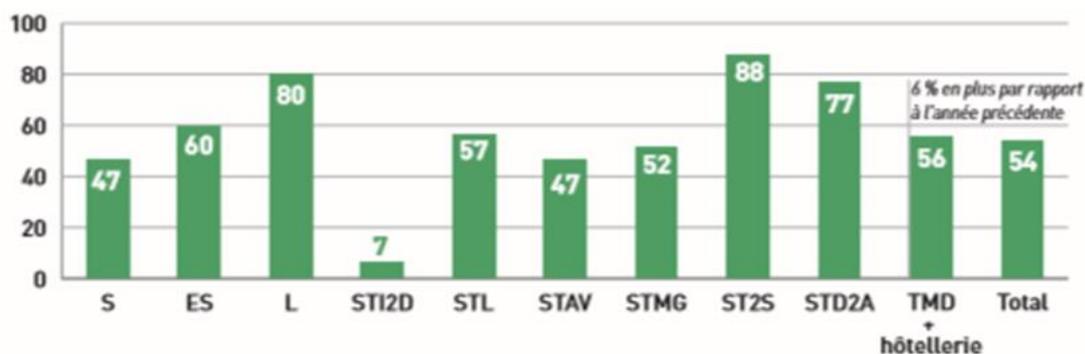
⁴⁶ *Ibid.*, p.5

si celui n'explique 3,5% des écarts de rémunérations femmes/hommes⁴⁷. Les femmes sont ainsi majoritaires (53,8%⁴⁸) dans les filières du second cycle général et technologique, mais sont réparties différemment selon les filières (figure 4) :

- 80% de filles en terminale Littéraire ; 60% en terminale Economique et Sociale ; 47% en terminale Scientifique.
- Cette répartition n'est pas le fait des filles mais des garçons : si 30,1% des effectifs féminins choisissent de rentrer en 1^{ère} Scientifique alors que seuls 4,2% des garçons s'orientent vers un bac Littéraire. Ces derniers sont également plus nombreux dans les filières professionnelles, du fait de leur moins bonne réussite scolaire⁴⁹.

Figure 3 - Part des filles (%) selon la série de première générale et technologique à la rentrée 2015

Graphique : Rapport « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », Chiffres-clefs 2017, Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes



Lecture : sur 100 élèves de première S à la rentrée 2015, 47 sont des filles.
 Champ : France métropolitaine + Drom - Enseignement public et privé, tous ministères.
 Source : MENESR-DEPP, Filles et garçons, 2017.

Dans l'enseignement supérieur, ces différences se creusent encore (figure 5) : les jeunes femmes représentent 55,1% des étudiants du supérieur mais malgré leurs meilleurs résultats, elles tendent à moins se diriger vers les filières les plus valorisées, a fortiori lorsqu'il s'agit de filières scientifiques et techniques⁵⁰. Les jeunes femmes représentent ainsi 74% des effectifs en langues, 70% en lettres et sciences du langage, 65% en droit et science politique, mais ne représentent que 25% des effectifs en sciences fondamentales, 27% des effectifs des écoles d'ingénieur (toutes filières confondues) et seulement 29% des élèves de CPGE scientifiques sont des filles, alors même qu'elles réussissent mieux au bac scientifique que les garçons (93% de réussite contre 90%).

⁴⁷ *Ibid.*, p.3

⁴⁸ Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, *op.cit.*, p.8

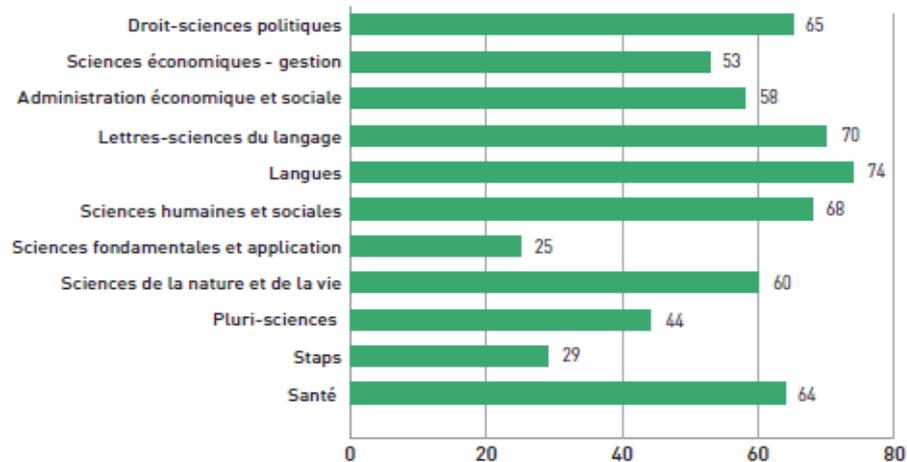
⁴⁹ *Idem.*

⁵⁰ *Ibid.*, p.10

Le Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes explique ces différences d'orientation par « *les représentations sociales attribuées à chaque sexe* »⁵¹.

Figure 4 - Part des femmes à l'université (%) selon la discipline en 2015

Graphique : Rapport « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », Chiffres-clefs 2017, Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, p. 14.



Lecture : en 2015, 65 % des étudiant.e.s inscrits en « droit-sciences politiques » sont des femmes.
Champ : France métropolitaine + Drom.
Sources : MENESR-DEPP, Filles et garçons, 2017, MENESR-DGESIP-DGRI-SIES.

Ces différences d'orientation ont un réel impact sur la carrière, car elles établissent des hiérarchies entre les prétentions de carrières des uns et des autres puisque la répartition des diplômes est genrée, et « *[qu'ils] n'ont pas la même valeur économique et symbolique sur le marché de l'emploi* »⁵².

Ainsi, si les femmes ont depuis les années 1970 largement investi le marché du travail, elles ne l'ont pas fait dans les mêmes domaines que les hommes (étant bien plus présentes dans les services que dans l'industrie par exemple), et on observe toujours une forte « *polarisation de l'emploi* » selon les métiers, qui « *reflète une division sociale des rôles et des tâches assignés à chaque sexe dans la sphère familiale (...)* La division du travail entre les hommes et les femmes renvoie également à une *division symbolique du monde dans laquelle les femmes seraient davantage prédisposées à certains espaces (domestiques, privés, intimes) et à certaines tâches (éducative, d'aide et d'assistance) et les hommes plus enclins et mieux adaptés à d'autres territoires et compétences (tournées vers l'extérieur, la technique, la chose publique, les postes de pouvoir et d'encadrement)* »⁵³.

En d'autres termes, la manière dont les familles sont organisées et la répartition traditionnelle des rôles des hommes et des femmes au domicile ont induit l'idée inconsciente que les femmes disposeraient de compétences spécifiques *naturelles*, de même que les hommes, justifiant les positions des uns et des autres sur le marché du travail. Dans ce contexte il n'est pas très étonnant que les femmes cadres soient sous-représentées dans les postes de direction comme nous avons pu le voir (tableau 5), mais également que les métiers où elles sont en majorité soient moins rémunérés

⁵¹ *Idem.*

⁵² ANGELOFF T. (dir. ALTER N.), « Monde du travail et sociologie du genre », *Sociologie du monde du travail*, 3^{ème} édition, Presses universitaires de France, Paris, 2018, p. 305

⁵³ *Ibid.*, p. 301

que ceux considérés comme « masculins » : les postes occupés et les rémunérations inhérentes (tableau 6) mobilisent des compétences dites « féminines » et donc dévalorisées, tant au niveau symbolique que monétaire, puisque ces compétences sont « naturelles » et ne relèvent pas d'une qualification professionnelle ou d'une formation. Par exemple, un poste de développement des ressources humaines – 79% de femmes - implique de l'écoute, une bonne connaissance des besoins de l'entreprise mais aussi des salariés déjà en place, la capacité à interagir avec de multiples interlocuteurs... Autant de compétences vues comme « naturelles » chez les femmes qui ne vont pas être valorisées monétairement.

Ce phénomène vient également expliciter le *plafond de verre*, ou *plancher collant*, c'est-à-dire la faible accession des femmes aux postes d'encadrement ou de direction en dépit de leurs diplômes ou ancienneté : « *[le plafond de verre] désigne les barrières artificielles qui reposent sur des barrières mentales ou sur l'organisation sexuée de la carrière et empêchent les personnes qualifiées d'atteindre des postes de direction (...) comme pour tous les processus sociaux fondés en grande partie sur des représentations sociales communément partagées et intériorisées par l'ensemble des acteurs sociaux (employeurs, employés, décideurs politiques, hommes comme femmes), il s'avère difficile de mettre au jour ces logiques discriminatoires inconscientes.* »⁵⁴. Nous ne développerons pas sur cet aspect cependant car il n'est pas le cœur de notre sujet.

b) Chômage plus long et sous-emploi : des difficultés spécifiques aux femmes auxquelles les cadres n'échappent pas

En matière de chômage également, les femmes cadres semblent désavantagées par rapport à leurs homologues masculins. Si le chômage féminin (hors halo) est passé en dessous du chômage masculin depuis 2012 pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles, cela n'est pas le cas chez les cadres.

Largement supérieur jusqu'au début des années 2000, le chômage des femmes cadres atteint son niveau le plus élevé en 1997 avec 8,3% de femmes cadres au chômage (contre 4% d'hommes, voir figure 6). Dans le courant des années 2000, le taux de chômage des femmes cadres rejoint celui des hommes, et est même légèrement inférieur en 2005 et 2006 (tableau 7). A partir de 2007, le taux de chômage des femmes cadres remonte, et reste jusqu'à ce jour légèrement supérieur à celui des hommes : en 2017, 3,3% des femmes cadres étaient au chômage contre 3,2% pour les hommes⁵⁵. Par ailleurs, elles sont confrontées comme le reste des femmes actives au sous-emploi⁵⁶.

⁵⁴ *Ibid.*, p.303

⁵⁵ INSEE, Enquête emploi.

⁵⁶ « Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- Elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- Elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou mauvais temps.

Le sous-emploi se mesure à l'aide de l'enquête Emploi. ».

Définition INSEE : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1935>

Figure 5 - Taux de chômage des Cadres et professions intellectuelles supérieures - Par sexe - 1982-2014

Données INSEE - Graphique réalisé par l'autrice

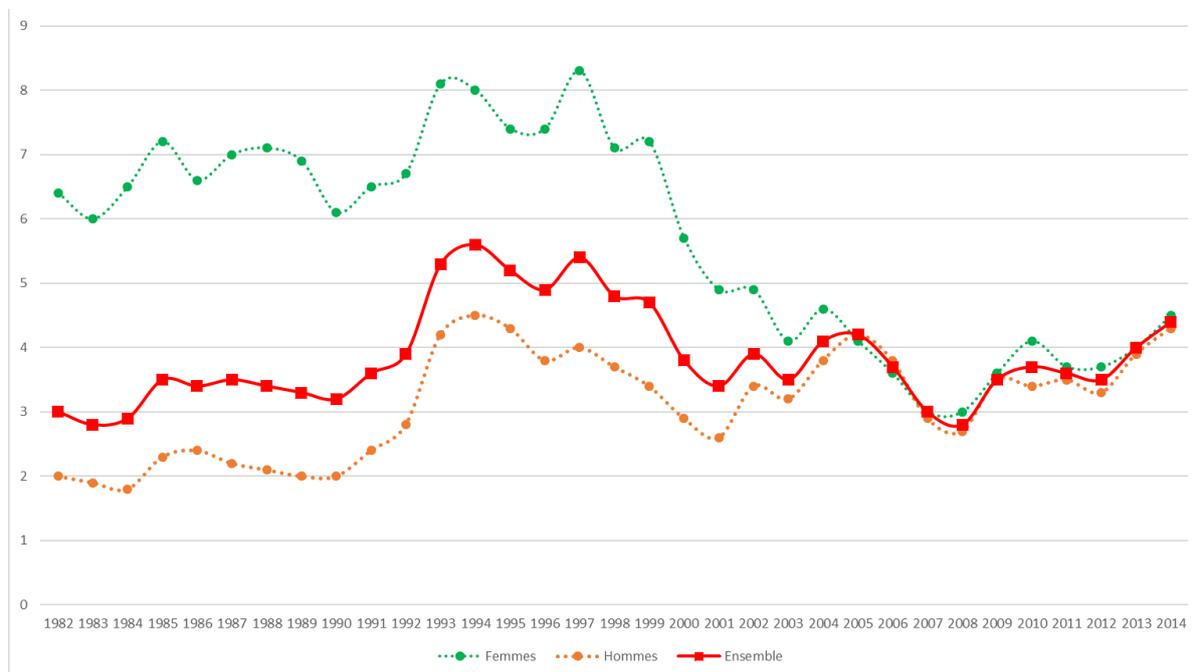


Tableau 7 - Taux de chômage des cadres et professions intellectuelles supérieures - Par sexe - 2000 - 2014

Données INSEE

	Femmes	Hommes	Ensemble
2000	5,7	2,9	3,8
2001	4,9	2,6	3,4
2002	4,9	3,4	3,9
2003	4,1	3,2	3,5
2004	4,6	3,8	4,1
2005	4,1	4,2	4,2
2006	3,6	3,8	3,7
2007	3	2,9	3
2008	3	2,7	2,8
2009	3,6	3,5	3,5
2010	4,1	3,4	3,7
2011	3,7	3,5	3,6
2012	3,7	3,3	3,5
2013	4	3,9	4
2014	4,5	4,3	4,4

Les femmes cadres ne sont pas les plus défavorisées en ce qui concerne le sous-emploi si l'on considère l'ensemble de la population : en moyenne, toutes CSP confondues, 8,9% des femmes se disent en situation de sous-emploi. Pour les femmes cadres, ce taux est presque trois fois moins élevé : 3,1% des femmes appartenant à la catégorie *Cadres et professions intellectuelles supérieures* se déclarent en situation de sous-emploi (tableau 8). Elles sont ainsi la catégorie socio-professionnelle la moins concernée par le sous-emploi. Pour autant, elles sont en proportion deux fois plus nombreuses que leurs homologues masculins dans cette situation, puisque seuls 1,5% des hommes de la catégorie se déclarent en situation de sous-emploi.

Tableau 8 - Taux de population active en sous-emploi par sexe et CSP

Données INSEE

INDICATEURS		Taux de population en sous-emploi* (en %)
CS actifs en sous-emploi (niveau agrégé)	SEXE	
Ensemble	Ensemble	6,1
	Femmes	8,9
	Hommes	3,5
Non renseigné	<i>Ensemble</i>	5,4
	Femmes	5,7
	Hommes	5,1
Agriculteurs exploitants	<i>Ensemble</i>	2,3
	Femmes	3,5
	Hommes	1,8
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	<i>Ensemble</i>	5,9
	Femmes	9,8
	Hommes	4,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	Ensemble	2,2
	Femmes	3,1
	Hommes	1,5
Professions intermédiaires	<i>Ensemble</i>	3,8
	Femmes	5,0
	Hommes	2,4
Employés	<i>Ensemble</i>	11,7
	Femmes	12,9
	Hommes	7,6
Ouvriers	<i>Ensemble</i>	5,6
	Femmes	12,2
	Hommes	4,0

Champ : France, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.

Source : Enquête emploi 2017.

*Part de la population en sous-emploi dans la population active occupée de la catégorie socioprofessionnelle et du sexe considérés, en %

A noter également que les femmes cadres, en plus d'être légèrement plus nombreuses au chômage que les hommes (rappel, en 2017 : 3,3% de femmes cadres au chômage contre 3,2% d'hommes), semblent l'être également plus longtemps. En 2010, on dénombrait ainsi 39% de femmes cadres au

chômage de longue durée⁵⁷ contre 35% d'hommes⁵⁸. Dans une catégorie socio-professionnelle marquée par un taux de chômage moyen aussi faible, un tel écart n'est pas anodin.

A partir de toutes les données que nous venons d'explorer, nous pouvons établir deux hypothèses : les femmes cadres semblent avantagées par rapport aux femmes actives des autres CSP, mais elles sont largement désavantagées par rapport à leurs homologues masculins. Le capital social dont elles disposent (diplômes, revenus, mais aussi potentiel réseau professionnel) ne suffit pas, semble-t-il, à les protéger des écueils habituellement rencontrés par les femmes sur le marché du travail. Cela semble également se confirmer au sein de l'espace privé si l'on considère la manière dont le travail domestique est pris en charge dans ces catégories.

Dans le cas de nos enquêtées (voir p.28), le chômage n'a pas été de longue durée, mais l'articulation vie privée/vie professionnelle/chômage semble effectivement poser problème. Pour Stéphanie, la période de chômage a accentué des inégalités déjà existantes sur la répartition du travail domestique entre elle et son compagnon, tandis que pour Marjorie, ce sont plutôt des problématiques liées à la maternité qui ont joué, comme nous le verrons par la suite.

⁵⁷ « Le chômage de longue durée peut être appréhendé au travers de deux types de mesure :

- Une mesure administrative : demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, B ou C au moins 12 mois en continu et en recherche active d'emploi (24 mois en continu pour les demandeurs d'emploi de très longue durée).

Une mesure élargie permettant de rendre compte d'une part du phénomène croissant d'allers-retours entre chômage et emploi et pour gommer d'autre part certaines dimensions administratives de la liste des demandeurs d'emploi (...), « Trajectoires de cadres au chômage », Revue Pôle Emploi *Etudes et recherches* numéro 10, en partenariat avec l'APEC, Mai 2017, p. 14, Encadré 2.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 14, Tableau 2.

Présentation de Stéphanie et Marjorie

Stéphanie

Stéphanie a 27 ans, et vit avec son compagnon à Genève, en Suisse. Diplômée d'une école de commerce parisienne depuis l'an dernier, elle s'est spécialisée dans la finance, car elle y voyait un levier important pour « *changer le monde de façon positive* ».

Elle réalise son stage de fin d'études chez Finance verte, un fonds d'investissement spécialisé dans la finance durable, qui consiste à investir dans des projets en prenant en compte les « *critères ESG (Economiques, sociaux, gouvernementaux)* ». A la fin de son stage, ses employeurs lui proposent un CDI, qu'elle accepte volontiers. Assez rapidement, la situation se dégrade : ses managers sont souvent absents et cela l'empêche d'atteindre ses objectifs, et elle est peu à peu reléguée à des tâches de secrétariat. Ses tentatives de comprendre ce qu'on lui reproche restent lettre morte.

Au bout de quelques mois, son employeur lui annonce qu'elle est licenciée. Elle reste quatre mois au chômage. Si elle a retrouvé un emploi assez rapidement, cette période perturbe sa vie privée : déjà confrontée à des difficultés dans le partage des tâches avec son compagnon, elle va devoir composer avec la décision de celui-ci de ne plus participer au travail domestique tant qu'elle est au chômage.

Elle est actuellement en graduate program⁵⁹ au sein d'une banque leader dans la gestion de fortunes.

Marjorie

Marjorie, 30 ans, vit à Versailles avec son mari et sa fille, Sonia, âgée de 9 mois. Elle a une formation d'infographiste, mais au sortir de ses études elle se prend de passion pour l'impression 3D, alors en plein boom, et va donc « *toquer à la porte des start-ups qui se montaient là-dessus* ». Elle est embauchée chez InnovUp, où elle se forme sur l'impression 3D et monte des FabLab⁶⁰, mais deux ans plus tard la start-up fait faillite.

Elle est débauchée par d'autres structures, et arrive donc chez SleepWell, où elle exerce des fonctions de prototypiste. Elle y découvre un univers très masculin (« *Par contre c'était une boîte de mecs et d'ingénieurs euh, qui se... ou alors de polytechniciens qui se... prenaient pas pour des cacas.* »), qu'elle décrit comme assez sexiste (soirées entre collègues masculins uniquement, réunions sans les femmes de l'entreprise...), même si elle pense que ce n'était pas volontaire (« *Y'a plusieurs femmes qui ont démissionné, c'était pas génial en fait. Y'avait une ambiance un peu... Bizarre. (...) Mais c'était pas volontaire, je pense que juste ils avaient(...) Ils avaient une culture mec et ils se rendaient pas compte qu'ils étaient en train, sans faire exprès, de mettre à l'écart toutes les femmes.* »).

Dans ce contexte, lorsqu'elle tombe enceinte, elle prend la décision de quitter l'entreprise. Elle explique à ses employeurs la raison de son départ, mais n'obtient pas de rupture conventionnelle.

⁵⁹ « Ouverts aux diplômés de niveau bac+5, les graduate programs sont des dispositifs d'intégration imaginés par les entreprises pour promouvoir rapidement des jeunes à des postes à responsabilités. »
<https://www.letudiant.fr/jobsstages/etes-vous-faits-pour-les-graduates-programs.html>

⁶⁰ « FABLABS n. m. pluriel (mot anglais, de fabulous laboratories "laboratoires fabuleux") anglicisme. Lieux entre autre équipés d'outils de prototypage et de fabrication numérique. Ouverts à tous, ils proposent de venir apprendre, créer "presque tout et n'importe quoi" et partager. Les FabLabs invitent au "Do It with Others" (fais-le avec les autres). »
<http://www.fablab.fr/les-fablabs-simples-ateliers-de-fabrication/>

Elle est contrainte de démissionner. De fait, elle n'est pas indemnisée, mais rentre malgré tout dans la définition du chômage selon le Bureau International du Travail⁶¹ dès janvier 2018.

En novembre 2017, elle accouche d'une petite fille. A cette occasion, son mari prend un mois de congés pour l'accompagner dans le premier mois de vie de leur petite fille. Par la suite, son emploi du temps est partagé pendant plusieurs mois entre rechercher un emploi et s'occuper de sa fille.

Aujourd'hui, elle a retrouvé un emploi dans une grande école parisienne, en tant que coordinatrice dans un FabLab.

⁶¹ « En application de la définition internationale adoptée en 1982 par le Bureau international du travail (BIT), un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ; être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ; avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. »
<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1129>

c) Le travail domestique⁶² est toujours une affaire de femmes

Dans son dernier rapport, le Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les hommes et les femmes identifie les interruptions de carrière liées à la maternité comme une des causes expliquant les différences de rémunération. Sur l'ensemble de la population active comme chez les cadres, les femmes sont bien plus nombreuses à interrompre ou réduire leur activité professionnelle au moment où la famille s'agrandit⁶³ :

Tableau 9 - Part des interruptions/réductions d'activité en lien avec l'arrivée d'un enfant chez le père et la mère

Chiffres : Rapport "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes", Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2017, p.24

Part des interruptions/réduction d'activité en lien avec l'arrivée d'un enfant (Interruption/Réduction d'au moins un mois pour s'occuper de l'enfant)					
Père	Mère			Ensemble Mères	Ensemble
	1 ^{er} enfant	2 ^e enfant	3 ^e enfant et +		
12%	42%	63%	70%	55%	33%

Seuls 12% des pères interrompent ou réduisent leur activité professionnelle au moins un mois en lien avec l'arrivée d'un enfant, qu'il s'agisse du premier, du deuxième ou du troisième (tableau 9). A l'inverse, les mères sont 42% à interrompre ou réduire leur temps de travail dès le premier enfant, et cette proportion grimpe à 70% pour le troisième.

Lorsqu'on se penche sur le niveau de diplôme et les catégories socio-professionnelles des femmes, on constate une fois encore que bien qu'elles semblent avantagées par rapport aux femmes des autres catégories, les femmes cadres ne sont malgré tout pas épargnées par ce phénomène.

⁶² Par travail domestique nous entendons ici toutes les activités de gestion et de planification de la vie familiale (la famille commençant par l'établissement du couple cohabitant, marié ou non) mais aussi les activités de ménage, blanchisserie, préparation des repas, soins aux enfants... En d'autres termes l'ensemble des tâches traditionnellement attribuées au conjoint n'ayant pas d'activité professionnelle et restant au domicile, à savoir l'épouse/la conjointe dans la majeure partie des cas.

⁶³ Il va de soi que les congés maternité que prennent les femmes enceintes jouent un rôle, mais notre propos dépasse cette seule période.

Tableau 10 - Réduction du temps de travail des mères en fonction du niveau de diplôme en 2010 (%)
Tableau : Rapport "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes", Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2017, p.25

	Interruption de l'activité	Réduction de l'activité	Interruption ou réduction de l'activité
Total	37	31	55
Diplôme :			
CAP-BEP ou diplôme de niveau inférieur	47	23	57
Bac	33	27	51
Bac + 2	33	45	62
Diplôme de niveau supérieur à Bac + 2	29	32	50
Catégorie socio-professionnelle en 2010 ou du dernier emploi :			
Cadres ou professions intermédiaires	31	37	55
Employées ou ouvrières	43	26	56
Statut de l'emploi en 2010 ou du dernier emploi :			
Salariées du privé	41	28	55
Salariées du public	29	38	58

Lecture : interrogées en 2010. 43 % des mères employées ou ouvrières déclarent avoir interrompu leur activité professionnelle pendant au moins un mois pour s'occuper de leur plus jeune enfant, contre 31 % des mères cadres ou professions intermédiaires. Champ : mères d'enfants de moins de 8 ans, ayant travaillé après la naissance du plus jeune enfant ou ayant cessé leur activité professionnelle moins d'un an avant sa naissance, hors mères en congé de maternité post-natal, en France. Source : Insee, enquête Emploi et module complémentaire sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 2010.

Les comportements des femmes sont statistiquement peu dispersés, avec une moyenne à 55% (tableau 10), et une proportion de femmes interrompant ou réduisant leur activité allant de 50 à 62% d'entre elles selon le diplôme, soit un écart de 12 points qui semble assez restreint au regard des différences de qualification et de CSP et donc de revenus, de niveau de vie, d'instruction, de modes de vie etc.

Les cadres se distinguent assez peu du reste de la population (même si le tableau 10 ne présente pas le détail de toutes les CSP) : 55% d'entre elles interrompent ou réduisent leur activité pendant au moins un mois lors de la naissance d'un enfant, contre 56% des employées ou ouvrières. La différence majeure se situe au niveau du choix de l'interruption ou de la réduction : les cadres sont moins nombreuses à s'arrêter de travailler (31% contre 43% des employées ou ouvrières), mais elles réduisent plus souvent leur temps de travail (37% des cadres contre 26% des employées ou ouvrières). Ces différences de comportements peuvent s'expliquer par les revenus : dans les premières années de vie, les enfants nécessitent d'être gardés et surveillés en permanence, et selon les territoires l'accès aux modes de garde collectifs, par nature moins onéreux, n'est pas toujours possible⁶⁴. Les femmes cadres, par leur accès à des revenus supérieurs, parviendraient ainsi à se maintenir sur le marché du travail.

Cette hypothèse semble se confirmer en élargissant cette question de la parentalité à la question du travail domestique et de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle en général. Si l'on

⁶⁴ Un exemple de cette inégalité entre les territoires à partir des établissements publics : en 2018, le Val-de-Marne annonce 76 crèches départementales sur le territoire (<https://www.valdemarne.fr/a-votre-service/enfance/famille/creche-departementale>), quand la Seine-Saint-Denis en annonce 55 (<https://seinesaintdenis.fr/Presentation-du-service-des-2905.html>). Ces deux départements sont pourtant limitrophes.

regarde la répartition du temps de travail domestique par niveau de diplôme (tableau 11), on constate qu'il n'y a pas de lien direct entre le niveau de qualification et l'écart en part du travail domestique réalisé entre les hommes et les femmes. Les hommes diplômés d'un niveau supérieur à Bac+2 passent en moyenne 34% de temps en moins que leurs homologues féminines à prendre en charge le travail domestique, quand ceux qui ont un niveau CEP ou assimilable n'ont qu'un écart de 22%.

Tableau 11 - Répartition du temps de travail domestique, par sexe et niveau de diplôme (2010)

Données : INSEE, Enquête emploi du temps 2009-2010

	Hommes	Femmes		
	Temps moyen en minutes par jour		Ecart en temps (minutes)	Ecart en part (%)
Ensemble	135	223	88	-39%
Pas de diplôme	111	223	112	-50%
CEP ou assimilable	206	265	59	-22%
BEPC	97	178	81	-46%
CAP,BEP	150	241	91	-38%
Baccalauréat	115	197	82	-42%
Baccalauréat +2	134	222	88	-40%
Supérieur à Bac +2	129	195	66	-34%

Champ : individus de 11ans et plus en France métropolitaine et dans 3 Drom (Martinique, Guadeloupe, Réunion)

Source: INSEE, enquête Emploi du temps 2009-2010

Les femmes cadres se situant dans la catégorie « Supérieur à Bac+2 », nous pourrions supposer à ce stade qu'elles subissent moins que les autres ce que Christine DELPHY définit comme la « double journée »⁶⁵.

Dans les années 1970, elle prouve que « l'activité domestique est un travail rémunéré mais un travail au sens plein du terme : en effet c'est une activité laborieuse qui prend du temps, comporte une organisation particulière, avec une différence essentielle (...) se déroulant dans l'espace domestique ou familial, elle n'apparaît pas au grand jour, condamnée à demeurer invisible et socialement non reconnue, donc non valorisée. » Les activités de ménage, de préparation des repas, de soin des enfants sont ainsi reconnues comme un travail à part entière. C'est ce qui amène Christine DELPHY à parler de « double journée » : l'assignation genrée du travail domestique et le faible investissement des hommes dans celui-ci – en dépit de la nouvelle norme sociale de la « femme-qui-travaille » - conduisent les femmes à travailler un nombre d'heures cumulées bien plus important que celui des hommes, a fortiori lorsqu'elles sont en couple, notamment pour en protéger la pérennité⁶⁶.

Toutefois, si les femmes cadres semblent bénéficier d'une meilleure répartition du travail domestique avec leurs conjoints que les autres CSP, le phénomène reste à nuancer.

⁶⁵ ANGELOFF T., *op. cit.*, p.296

⁶⁶ DELPHY C., « Par où attaquer le « partage inégal » du « travail ménager » ? », *Nouvelles Questions Féministes* 2003/3 (Vol. 22), p. 49.

D'une part, comme le rappelle le Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, le taux de participation moyen des femmes au travail domestique n'a diminué que de 9 points entre 1985 et 2010, et d'autre part, la diminution du temps de travail domestique des femmes peut être attribué en partie aux « *avancées technologiques qui ont permis de réduire le temps nécessaire à accomplir ces tâches* »⁶⁷. Enfin, compte tenu de l'important recours de la catégorie cadres aux aides domestiques, il semblerait surtout que les femmes cadres s'extraitent du travail domestique en employant des aides ménagères.

En 2011, 77% des heures rémunérées pour des services à la personne concernaient le ménage, la cuisine, la lessive, le repassage etc.⁶⁸ Si la majeure partie des utilisateurs des services à la personne à domicile sont des retraités, la première catégorie socio-professionnelle d'actifs utilisatrice de ces services est celle des cadres (voir tableau 12). En 2016, ce sont pas moins de 861 millions d'heures de services à la personne à domicile⁶⁹ qui ont été rémunérées par les particuliers, directement ou via des mandats de gestion⁷⁰, et la garde d'enfants à domicile représentait 12,6% des heures déclarées par les particuliers employeurs⁷¹.

En Ile-de-France, où la population de cadres atteint 29,8% des actifs⁷² en 2015, ce sont les couples avec enfants âgés de 35 à 54 ans qui font le plus appel aux services à la personne (tableau 13). Cette période correspond peu ou prou pour les femmes à celle où elles sont déjà installées sur le marché du travail et ont donc accès à des revenus plus conséquents, mais également à une période de forte discrimination sur le marché du travail : 46% des femmes âgées de 18 à 44 ans ont déjà vécu des expériences de discrimination dans l'emploi⁷³ tandis que leurs homologues masculins connaissent le moins de discriminations entre 35 et 44 ans (22% d'entre eux seulement rapportent des expériences de discrimination dans l'emploi à cette période).

L'observation statistique de ces différents phénomènes nous amène à plusieurs remarques. D'une part, les femmes cadres ne semblent pas épargnées par la double-journée, considérant que l'implication de leurs conjoints dans le travail domestique n'a que très peu évolué. D'autre part, la quasi-coïncidence entre les périodes de vie où les femmes sont les plus discriminées avec un recours fort aux services à la personne à la domicile peut nous amener à supposer une fois encore que les femmes cadres mettent à profit des revenus plus élevés dans le couple pour tenter de s'extraire de la « double journée » et de l'assignation genrée au travail domestique, et éviter par là même de subir un impact trop fort de leur vie privée sur leur réussite professionnelle.

En ce qui concerne Marjorie et Stéphanie, on observe deux situations distinctes (voir p. 36) :

- D'une part, Stéphanie est effectivement confrontée au phénomène de la « double journée », puisque comme elle le dit elle-même, elle a dû se résigner à en faire plus pour protéger sa relation de couple. Elle ne fait cependant pas appel à des aides ménagères et ne les évoque pas pendant l'entretien.
- Marjorie quant à elle ne rencontre pas de difficulté spécifique dans le partage du travail domestique, mais plutôt dans le champ du soin aux enfants. En effet, son choix de

⁶⁷ Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, *op. cit.*, p.24

⁶⁸ DARES, « Qui recourt aux services à la personne ? », *Analyses*, n°63, août 2014, p.2

⁶⁹ Ces chiffres ne comprennent pas le recours aux assistantes maternelles qui ne réalisent pas les services au domicile de l'employeur mais dans leur propre logement.

⁷⁰ DARES, « Les services à la personne en 2016 », *Résultats* n°17, avril 2018

⁷¹ *Ibid.*, graphique 3, p.4

⁷² Données INSEE : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=REG-11#chiffre-cle-3>

⁷³ https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/enquete-ead_vol_3_-_oit.pdf, p.13

démissionner au moment de sa grossesse a, selon elle, mis en place une organisation familiale où elle prend plus en charge sa fille que son mari, non pas parce qu'il ne le souhaitait pas, mais parce qu'elle-même avait été plus présente. De fait, il y a un certain nombre d'éléments qu'elle maîtrise mieux sur les soins à apporter à Sonia. Pour elle, c'est vraiment parce que son mari n'a pas pu bénéficier du même temps avec sa fille, et non pas un manque de volonté. Au quotidien d'ailleurs, elle considère leur partage des tâches tout à fait équitable. Finalement pour Marjorie, c'est le fait de trouver une assistante maternelle qui semble avoir été libérateur car cela lui a permis de se consacrer à sa recherche d'emploi.

Par ailleurs, les deux jeunes femmes évoquent le concept de *charge mentale*⁷⁴ et mettent ainsi en avant qu'en dépit de la participation de leur compagnon, elles ont le sentiment « *d'en faire plus* ».

⁷⁴ « La chercheuse québécoise Nicole Brais de l'université de Laval au Canada donne sa définition de la charge mentale. Pour elle, il s'agit du "travail constant et incontournable de gestion, d'organisation et de planification de la bonne marche de la maison et qui a pour objectif la satisfaction des besoins de chacun". »
https://www.allodocteurs.fr/bien-etre-psycho/psycho/qu-est-ce-que-la-charge-mentale_23304.html

Tableau 12 - Caractéristiques des ménages utilisateurs de services à domicile (extrait)
DARES, Analyses, n°63, p.2

Tableau 1 • Caractéristiques des ménages utilisateurs de services à domicile

En %

	2005		2011	
	Taux de recours	Part dans les ménages utilisateurs	Taux de recours	Part dans les ménages utilisateurs
Ensemble	10,7	-	13,2	-
Catégorie socio-professionnelle*				
Personnes en emploi	6,1	32,2	8,4	36,2
Agriculteurs	6,8	1,1	7,3	0,6
Artisans, commerçants	11,3	3,7	17,3	5,5
Cadres	18,8	16,9	20,6	17,7
Professions intermédiaires	5,1	6,7	7,5	8,4
Employés	1,4	1,6	2,1	1,9
Ouvriers	1,5	2,2	2,0	2,0
Retraités	20,5	62,4	23,9	58,7
Autre (chômeurs et inactifs non retraités)	5,5	5,4	6,1	5,1

* Caractéristiques de la personne de référence du ménage.

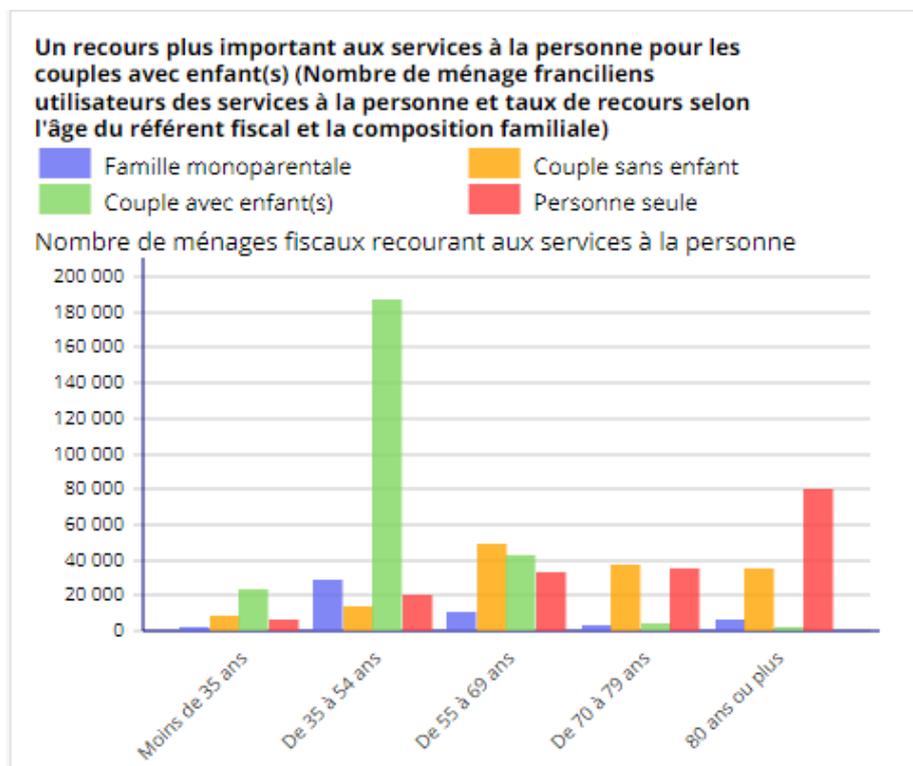
** Le niveau de vie du ménage correspond au revenu disponible (revenu total – y compris revenus du patrimoine – hors ressources exceptionnelles, augmenté des prestations sociales, moins les pensions versées, l'impôt sur le revenu et la taxe d'habitation) par unité de consommation. Il s'agit en 2005 des revenus déclarés par les ménages et, en 2011, des revenus issus des fichiers fiscaux, ce qui limite la comparaison entre ces deux années.

Lecture : en 2011, 20,6 % des ménages dont la personne de référence est cadre ont eu recours à des services à domicile : ils représentent 17,7 % des ménages utilisateurs.

Champ : France métropolitaine ; ensemble des ménages pour le taux de recours, ménages utilisateurs pour la part dans les ménages utilisateurs.

Tableau 13 - Nombre de ménages fiscaux recourant aux services à la personne en Ile-de-France, par tranche d'âge et composition familiale, en 2010

Données INSEE : https://www.insee.fr/fr/statistiques/1285774#tableau-Figure_2



Stéphanie : accepter la « charge mentale » pour préserver son couple

Si Stéphanie s'estime « *chanceuse* » d'avoir un compagnon qui considère que le partage du travail domestique est une chose évidente, dans les faits, tout ne semble pas si simple. Elle me parle ainsi de leurs différences de points de vue sur la nécessité ou non de « *laver les plinthes toutes les semaines* » qui occasionnent de nombreuses négociations dans le couple. Elle évoque ainsi le concept de *charge mentale*:

Mais du coup qu'est-ce qui te donne toi l'impression que t'en fais plus ?

(*Soupire*) Ben... C'est des petites choses. C'est... Je pense que tu dois être familière avec le concept... Tu dois connaître le concept de la charge mentale ?

Oui oui.

Donc moi je trouve que c'est très vrai dans mon couple et ce que je trouve très désolant, c'est que malgré le fait qu'on en parle et que j'ai un copain qui est d'accord de faire 50/50, moi j'ai pas l'impression qu'on fait 50/50 (...) Par exemple il me dit « qu'est-ce qu'on mange ? » et c'est moi qui vais dire « on va faire ça, du coup en telle quantité donc faut acheter ça ». Donc par exemple il me dira « je veux bien aller faire les courses » mais faut lui dire quoi acheter. Alors que réfléchir à quoi faire, quand, comment on s'organise, ça j'ai pas l'impression que ce soit 50/50 (...)

Mais du coup, comment tu gérais tout ça quand tu étais à Finance Verte ? Parce que si t'as le sentiment de porter cette charge mentale, ça devait du coup... Enfin, tu travaillais tout le temps, en fait ?

Je le gérais plutôt bien parce que je faisais pas tant d'heures que ça chez Finance Verte et que mon copain bosse aussi donc j'avais... (...) Je suis déjà très contente d'être avec un garçon ou un conjoint qui a à cœur que ce soit à 50/50. (...) Voilà quand je bossais chez Finance Verte j'ai estimé que à un moment faut un peu... c'est difficile de trouver l'équilibre entre se battre... des fois il faut peut-être mieux accepter d'en faire un peu plus plutôt que se battre indéfiniment parce que ça... C'est finalement plus facile à vivre que de se battre pendant longtemps pour que vraiment les tâches soient exactement partagées.

Donc toi tu penses plutôt qu'il faut, en gros, lâcher un peu de terrain, pour « la paix des ménages » ?

Exactement. Ça me fait beaucoup de mal de l'admettre parce que je pensais jamais l'admettre quand j'étais célibataire (...) Ma mère qui est très féministe m'a beaucoup... m'a appris ça et pourtant elle, elle fait plus et en fait je me retrouve gentiment dans la même situation juste parce qu'en fait, pour avoir la paix, c'est exactement ce que t'as dit, « pour la paix des ménages », finalement, je préfère peut-être passer deux heures de plus à faire le ménage par semaine et puis pas me disputer que l'inverse.

Si elle ne quantifie pas le temps passé au travail domestique, et ne m'a pas parlé d'un impact négatif de ce travail domestique supplémentaire sur son activité professionnelle, Stéphanie a finalement réalisé un arbitrage entre disputes et tâches supplémentaires. Malgré une bonne volonté affichée de son compagnon, elle se retrouve ainsi confrontée à la « double journée ».

Lorsqu'elle se retrouve au chômage le couperet tombe : puisqu'elle est désormais à domicile à plein-temps, il lui annonce qu'il ne participera plus au travail domestique. Cela occasionne de nombreuses disputes mais il campe sur ses positions.

(...) A la Poste, n'importe quoi, n'importe où, parce qu'il fallait que je travaille et qu'il n'y ait pas de trou dans mon CV, et pour notre équilibre il fallait que j'aie au travail quoi.

Pour votre équilibre ? C'est-à-dire, pour votre équilibre dans votre vie de couple ?

Ouais. Ce qui a été très intéressant, c'est qu'à partir du moment où j'ai été au chômage, on a eu des très grosses disputes avec mon copain parce qu'il a décidé... Il a... Lui son opinion c'était « tu n'as plus rien à faire, tu as 42 heures en plus dans la semaine que moi je n'ai pas, donc, tu vas récupérer l'intégralité des tâches ménagères ». L'intégralité ça veut dire que lui ne faisait plus rien, mais plus rien, c'est-à-dire plus aucune course, il n'allait plus chercher le courrier, il n'allait plus chercher ses colis, il ne descendait plus la poubelle, rien DU TOUT.

Parce qu'il partait du principe que tu avais le temps, c'est ça ?

Que j'avais le temps parce que j'avais 42 heures en plus dans la semaine que lui. Ce qui bien sûr de mon point de vue est faux, donc j'ai bataillé pendant disons dix jours (...) mais il a été inflexible donc c'était ça ou rien. Donc j'ai finalement courbé l'échine pour la paix des ménages en disant « je prie qu'un jour il soit au chômage » pour qu'il se rende compte de ce que ça veut dire de faire toutes les tâches ménagères (...)

Quand elle retrouve un emploi quelques mois plus tard, elle m'explique que le retour aux « 50/50 » est compliqué : son compagnon n'a plus l'habitude de faire sa part et a du mal à réaliser ses tâches.

(...) Mais pour revenir au sujet de ton étude je pense, euh, ça a bien foutu le bazar que je reprenne le travail au niveau de ma vie de couple puisque mon copain doit revenir aux tâches ménagères... On est revenus au 50/50.

Voilà, j'allais te poser la question.

Donc y'a un mois que c'est la foire, c'est l'horreur, parce que évidemment quand ça fait trois mois et demi que tu fais plus rien chez toi, c'est comme si t'es en vacances à l'hôtel, ben revenir à passer la serpillière et faire les courses ben il a un peu tendance à oublier... Donc là on a du mal à revenir au 50/50. Par exemple la semaine dernière c'était son tour et il a estimé que c'était pas sale. Donc il n'a pas nettoyé. (Rit) (...) ça a été un gros chamboulement parce que je pense que de trouver un travail dans cette grosse entreprise, qui est un graduate, que je pensais pas avoir, m'a donné une... Comment dire... Un espèce de boost de confiance en moi qui a fait en fait que je me comporte, que je suis un petit peu... Comment dire... Comment dire ça... Pas insolente mais j'ai tendance à faire un petit peu plus de remarques, à un petit peu plus parler mal et je pense que ça vient de cette confiance en moi retrouvée d'avoir un travail et de, d'avoir quelque chose dont je suis fière (...)

En définitive, c'est le fait d'avoir retrouvé un emploi, qui plus est dans un programme prestigieux, qui semble lui donner la confiance nécessaire pour remettre son conjoint face à sa part d'obligations domestiques.

Marjorie : le casse-tête de l'assistante maternelle

Pour Marjorie, la répartition du travail domestique n'est pas un problème au quotidien. Elle m'explique ainsi que son mari se verrait bien « homme au foyer » et qu'elle n'a pas le sentiment que le ménage ou la vaisselle soient l'objet d'une inégalité au sein de son couple.

Au moment de son accouchement, son mari fait en outre partie des 12% d'hommes qui interrompent leur temps de travail au moment de la naissance d'un enfant. Il prend un mois de congés pour lui permettre de se remettre de l'accouchement et prend en charge l'essentiel des tâches de la maison.

(...) D'accord. Et donc, tu tombes enceinte. Tu es en congé mat. Comment ça se passe à ce moment-là ? Ton conjoint a continué de travailler, il a pris un congé parental ?

Alors il a continué travailler pendant ma grossesse et il a travaillé jusqu'aux... deux jours... Enfin cinq jours avant que j'accouche parce que j'ai mis cinq jours à accoucher (*rit*) (...) Mais du coup il s'est arrêté vraiment au moment où j'étais à l'hôpital et il s'est arrêté pendant un mois après. En posant que des congés. Il n'avait pas encore pris son congé paternité, qui est de onze jours. Et il l'avait encore donc il l'a pris en mars. J'ai accouché début novembre, tout le mois de novembre il l'a passé avec moi, et il a posé fin février onze jours. Ça m'a permis d'avoir le premier mois avec lui, donc pendant ma grossesse, il m'a pas mal aidée quand même. Comme j'étais là toute la journée, et ma grossesse s'est très bien passée, donc euh... J'ai quand même fait un peu plus de courses parce que j'étais dispo en journée (...) Lui en contrepartie faisait peut-être plus les trucs physiques de ménage... J'en ai peut-être fait un tout petit peu plus à ce moment-là, sauf les derniers moments... (...) Mais c'était pas l'horreur. (...)

Malgré l'aide de son mari, les premiers mois de vie de sa fille sont prenants. Elle commence à rechercher un emploi à partir du mois de janvier 2018, mais son travail de maman l'oblige à étaler les plages horaires : elle consulte alors les offres en journée, s'occupe de sa fille l'après-midi, et lorsque son mari revient du travail elle peut alors répondre aux offres d'emploi.

(...) Donc pendant que tu faisais ta recherche d'emploi y'avait l'assistante maternelle qui venait ?

Non en fait Sonia va chez l'assistante maternelle (...) du coup les trois premiers mois de recherche je l'avais chez moi, Sonia. Donc euh... Je cherchais pas tant que ça en fait en journée, je cherchais plutôt le soir, euh... Quand elle était couchée. Un petit peu en journée, je lisais les offres, je lisais beaucoup les offres en journée mais c'est le soir que je prenais du temps pour répondre et tout ça parce que je pouvais pas me concentrer vraiment être longtemps sur l'ordinateur.

Marjorie voit malgré tout d'un bon œil le fait d'avoir été à domicile à cette période : elle a pu prendre le temps de se remettre de sa grossesse, de bien choisir son assistante maternelle, éviter d'avoir à jongler entre les rendez-vous chez le pédiatre et les horaires du travail... Même si cela semble avoir installé le fait qu'elle prend plus en charge sa fille que son mari.

Et comment ça s'est passé avec ta fille pendant la recherche d'emploi ? Parce que ça a dû vous chambouler un peu l'arrivée de Sonia ?

Ben ça nous a chamboulés... Après c'était bien quelque part parce que du coup j'étais tout le temps à la maison et au début ça m'a permis de m'occuper de ma fille quand même pas mal donc euh... Les rendez-vous chez les pédiatres les machins... Chercher aussi une nounou... On a beaucoup eu de mal parce que comme on venait de déménager quand elle est née, on n'a pas pu faire les pré inscriptions en crèche (...) mais même en assistante maternelle on a eu énormément de mal à en trouver, à Versailles c'est... Bouché de chez bouché (...)

Ça fait une période assez dense quand même, parce que tu dois retrouver un emploi, tu dois apprendre à faire avec ce bébé...

Oui c'est assez dense ! (...) ça m'a permis par contre de faire de la rééducation un petit peu aussi, donc j'allais avec elle, j'allais avec ma fille chez le kiné et tout ça... (...) ça me permettait d'avoir des rendez-vous en journée, si j'avais retravaillé aussi tôt ça aurait été un peu plus compliqué. Non c'était assez confortable au final, je regrette pas d'avoir passé jusqu'à mars à me consacrer à ma rééducation, à ma fille et à rechercher aussi une bonne assistante maternelle et d'en rencontrer cinq parce que j'avais du temps en journée, avant de faire mon choix... (...)

Et sur le fait de s'occuper de Sonia, tout à l'heure tu me parlais un peu de charge mentale la concernant, c'est quelque chose qui persiste pour l'instant, même si c'est que quelques mois, ou est-ce que ça tend à se rééquilibrer ? Comment tu sens les choses toi ?

Je pense que pour l'instant j'en fais encore un petit peu plus. Ben déjà parce que je... Je me stresse un peu plus sur des détails que lui il va pas prendre en compte... Enfin, « attention, faut qu'elle se lève bien parce que sinon elle va pas faire sa sieste à la bonne heure » donc je vais plus anticiper des trucs sur elle, mais ça c'est un truc de maman, les papas sont plus cools et ils ont peut-être raison aussi sur certains trucs. (...) C'est lui qui refait du coup les repas le soir aussi parce que je suis très nulle aussi mais ça a toujours été comme ça... Donc je pense qu'on est retombés sur nos habitudes normales. Je pense juste que j'en fais un peu plus pour notre fille mais encore, je pense que je chipote un peu et...

Pourquoi tu penses que tu chipotes ?

Ben parce que je pense que ce que je fais en plus, peut être que j'aurais juste pas besoin de le faire... Et puis ma fille... Comme elle a passé plus de temps avec moi et que mine de rien, je pense qu'il y a un truc, c'est la maman tout ça... Elle me réclame plus aussi moi donc c'est pas forcément mon mari qui en fait moins, c'est ma fille qui va plus aller avec moi le soir et le matin...

Pour Marjorie, l'inégale répartition des soins à Sonia entre elle et son mari relève entièrement d'une contrainte d'emploi du temps (elle a pris plus de choses en main parce qu'elle était physiquement présente), et non d'un manque de volonté de sa part. Elle semble par ailleurs considérer que la préférence de la petite pour sa mère a du sens : « *je pense qu'il y a un truc, c'est la maman tout ça* ».

Conclusion de la première partie

Plus souvent diplômées que les hommes, les femmes occupent pourtant une position dominée sur le marché du travail. A cela s'ajoute l'assignation genrée au travail domestique qui expose les femmes actives au phénomène de la « double journée ».

Bien que plus qualifiées et mieux rémunérées que les autres femmes, les cadres n'échappent pas à cette règle. Majoritaires dans les professions les moins bien rémunérées, elles semblent toutefois mettre à profit leurs revenus pour tenter une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle.

Dans le cas de Stéphanie, la double journée et l'assignation au travail domestique semblent être une réalité. Pour Marjorie, c'est la possibilité de faire garder sa fille par une assistante maternelle qui lui a permis d'envisager réellement le retour à l'emploi.

Mais les femmes cadres, plus fréquemment au chômage que les hommes et sur de plus longues durées, sont aussi confrontées à des difficultés d'accès au marché du travail, parmi lesquelles la discrimination genrée occupe une place de choix. En outre, la très lente évolution du partage du travail domestique, dont le poids semble minoré pour les femmes par le recours aux aides domestiques, peut apparaître comme une des causes possibles à ce chômage plus long : comment se libérer du travail domestique quand les revenus ont diminué et que l'horizon professionnel est incertain ? Comment les femmes cadres vivent-elles et organisent-elles leur recherche d'emploi ? C'est ce que nous allons tenter d'éclairer dans la prochaine partie.

II – Les femmes au chômage : entre isolement, travaux domestiques et discriminations

Dans cette partie, nous allons tenter de mettre en lumière les spécificités du chômage des femmes, non plus en termes statistiques, mais en termes de pratiques et de représentations. Dans un premier temps, nous ferons un détour par le milieu ouvrier au travers de l'exemple Moulinex, afin d'avoir un premier regard sur le chômage tel qu'il est vécu par les femmes. Dans un deuxième temps, nous reviendrons sur les méthodes de recherche d'emploi des cadres. Enfin, nous ferons le point sur les difficultés spécifiques d'accès au marché de l'emploi que rencontrent les femmes.

a) Femmes au chômage : l'exemple Moulinex

En 2014, Manuella ROUPNEL-FUENTES publie les résultats d'une étude qu'elle a menée auprès des ouvrières licenciées de Moulinex⁷⁵, afin de faire ressortir les spécificités du chômage féminin⁷⁶, dans sa dimension expérientielle. Pour elle, il est nécessaire de « *poser un double regard sur le travail, c'est-à-dire à la fois sur sa nature : domestique ou professionnel, et sur la place qu'il occupe dans la vie et les représentations sociales*⁷⁷ » mais aussi de comparer les situations des femmes et des hommes afin de faire ressortir les inégalités.

Dans le cas de Moulinex, l'historique même de l'entreprise et de l'organisation du travail en son sein, pensée à partir des années 1930, pose les bases d'une précarité à venir pour les ouvrières licenciées au début des années 2000. Elles sont dans une large majorité non qualifiées, n'ont pas d'autre expérience professionnelle que l'usine, et ont pour la plupart une très grande ancienneté (de 15 à 30 ans), alors même que les hommes ont des profils bien plus variés et qualifiés qui leur ouvrent de meilleures perspectives de réinsertion. De plus, les carrières féminines au sein de Moulinex sont marquées par une forte immobilité : 80% des ouvrières ont occupé le même poste de production tout au long de leur carrière.

Non qualifiées, non polyvalentes et trop « vieilles » au regard des exigences du marché du travail en ce début de siècle, ces ouvrières vont pousser ROUPNEL-FUENTES à s'interroger sur la santé dans le chômage. C'est pour cela que nous évoquons la dimension *expérientielle* du chômage. Elle démontre dans le cas de Moulinex :

- Que les personnes en emploi précaire⁷⁸ sont 2,5 fois plus susceptibles de recourir aux anxiolytiques depuis le licenciement que celles en mesure d'âge ;
- Que les chômeurs sont en un peu meilleure situation avec 1,8 fois plus de chances de recourir aux anxiolytiques que les personnes en mesure d'âge après licenciement.

Les ex-ouvrières Moulinex ont en outre plus tendance à solliciter un accompagnement dans leur recherche que les hommes : 64% d'entre elles ont ainsi demandé à ce qu'on leur apprenne à rédiger CV et lettres de motivation contre 45% des hommes. Elles ont en parallèle beaucoup plus de

⁷⁵ Pour rappel, en septembre 2001, 3000 salarié-e-s du groupe Moulinex sont licencié-e-s en région Basse-Normandie car non repris-e-s par SEB, qui rachète les sites Moulinex. Pour plus d'informations : <https://www.francebleu.fr/infos/economie-social/moulinex-l-autre-11-septembre-2001-en-normandie>

⁷⁶ ROUPNEL-FUENTES M., « Souffrances au chômage. Histoire et devenir des femmes et des hommes licencié-e-s de Moulinex », *Travail, genre et sociétés* 2014/2 (n° 32), p. 99-117.

1473696459

⁷⁷ *Ibid.*, p.101

⁷⁸ Situation majoritaire chez les anciennes ouvrières Moulinex deux à quatre ans après le licenciement.

difficultés à maintenir le réseau professionnel hérité des années chez Moulinex : parce qu'une large majorité des femmes licenciées présentent le même profil, les collègues d'hier devenant les concurrentes d'aujourd'hui.

ROUPNEL-FUENTES postule alors l'existence d'une « *répartition sexuelle des conséquences négatives induites par la perte d'emploi*⁷⁹ ». Dans le cas Moulinex, le chômage a plus de conséquences sur la santé des femmes que sur celles des hommes. : apparition de troubles du sommeil à la suite du licenciement chez 60% des femmes contre 33% des hommes, augmentation du tabagisme, troubles alimentaires (grignotage), sentiment de fatigue persistant. Les ex-ouvrières décrivent également une souffrance liée au désœuvrement et à un sentiment d'inutilité. Comment expliquer cela ? Pourquoi les ouvrières de Moulinex vivent-elles leur chômage avec plus de difficultés que les hommes? Précisément parce que, comme le dit SCHNAPPER, le statut de femme au foyer n'est plus une alternative satisfaisante au début des années 2000 (et on peut y voir le signe d'un changement profond dans les mentalités), mais également parce que pour ces femmes, la perte d'emploi n'est pas qu'une perte de salaire : c'est la perspective toute entière de retrouver un emploi un jour qui est remise en question.

Au quotidien, les ex-ouvrières Moulinex souffrent par surcroît d'un fort sentiment d'isolement et de la perte des relations sociales (33% d'entre elles contre 17% des hommes), qui peut se doubler d'un sentiment de solitude et d'humiliation au sein même du couple, lorsque le partenaire ne comprend pas la souffrance, ou pire, se réjouit de voir sa compagne « revenir à la maison ». Dans une sorte de cercle vicieux, le chômage peut même induire des stratégies de repli où les ex-ouvrières s'enferment encore davantage afin de ne pas avoir à affronter les questions sur leur situation professionnelle, ou pour ne pas être confrontée directement à la diminution de leurs ressources financières.

Le chômage apparaît en outre, pour nombre d'entre elles, comme une assignation à résidence : « *30% des femmes au chômage contre 9% de l'ensemble disent ne pas sortir de chez elle au moins une fois par jour, en dehors de faire leurs courses et démarches administratives*⁸⁰ ». L'enferment est physique mais également identitaire dans le rôle de la femme au foyer, alors même que dans le cas Moulinex la plupart des ouvrières avaient des enfants adultes, jeunes adultes ou adolescents, et n'avaient donc que peu de compensation par les responsabilités familiales à leur désœuvrement.

A l'inverse, les ex-salariés masculins de Moulinex sont bien mieux parvenus à se réinsérer, notamment du fait d'un réseau social mieux préservé. La résilience au chômage des hommes de Moulinex s'est notamment faite via des stratégies d'entraide fondées sur l'entre-soi avec des réseaux professionnels maintenus après la fermeture de l'usine, notamment grâce à de meilleures perspectives de réinsertion (profils plus variés et donc peu de compétition) qui ont favorisé la coopération : circulation des offres d'emploi et sociabilité professionnelle « *amicale, quasi fraternelle*⁸¹ » dans un contexte où la principale peur est le déclassement salarial (et non pas, comme pour les femmes, l'absence de retour à l'emploi).

ROUPNEL-FUENTES identifie trois lieux principaux de l'entre-soi et de la coopération : « *le bistrot, les regroupements d'anciens salariés, les activités de loisir*⁸² ». Regardons de plus près leurs spécificités :

⁷⁹ *Ibid*, p.108

⁸⁰ *Ibid*, p.111

⁸¹ *Ibid*, p.113

⁸² *Idem*

- *Le bistrot* : ancien lieu de sociabilisation para-professionnelle (on va « boire un coup » entre collègues après le travail), de convivialité mais aussi lieu de construction des luttes syndicales, le bistrot reste un lieu de rencontre pour les hommes licenciés.
- *Les réunions d'anciens salariés* : les meilleures perspectives de retour à l'emploi permettent de prendre ces moments avec plus de légèreté et donc de « faire du réseau » contrairement aux femmes qui, plus anxieuses, sont plus portées sur les nouvelles de reclassement que sur l'entretien des liens professionnels.
- *Les activités de loisirs* : la vie sociale masculine est également maintenue par les loisirs, sous deux aspects : d'une part, les ex-salariés Moulinex continuent de pratiquer les activités de loisirs (football en l'occurrence) qu'ils pratiquaient avec leurs collègues avant la fermeture des usines. D'autre part, nombre d'entre eux vont s'investir dans des activités comme le bricolage ou le jardinage, qui si elles sont par essence plutôt solitaires, s'inscrivent en réalité dans des réseaux de sociabilité (on bricole pour aider son enfant à emménager avec son conjoint, ou alors on appelle un ami pour aider sur de gros travaux...), là où les activités de substitution féminines sont totalement déconnectées de la vie sociale (ménage, linge, préparation des repas, ne nécessitent que très rarement l'intervention d'un tiers).

Les femmes licenciées par Moulinex se sont donc retrouvées cantonnées à des activités domestiques, par nature reculées du monde, enfermées dans l'espace de la maison et profondément solitaires. On le voit, dans le cas Moulinex, le genre a eu une influence majeure à la fois sur l'organisation du travail et la constitution des collectifs, mais aussi sur la dimension expérientielle du chômage.

ROUPNEL-FUENTES nous livre ainsi une analyse poussée de la division sexuée dans l'expérience du chômage et démontre un véritable impact du genre sur le parcours des chômeuses, à deux niveaux :

- En amont du licenciement, avec une division sexuée des tâches organisée au sein de Moulinex sur la base de critères genrés et/ou essentialisants qui prépare les conditions de la précarité à venir des femmes licenciées. Un ancien ingénieur mécanicien dit ainsi à propos des postes proposés aux femmes dans l'entreprise : « *C'est connu, les femmes ont un avantage sur les hommes, c'est qu'elles n'ont pas besoin d'une concentration énorme pour faire ce travail, surtout pour les travaux répétitifs. Elles ont l'avantage de pouvoir travailler en pensant à autre chose, alors qu'un homme s'ennuie à faire des choses répétitives et, au bout de quinze jours, il en a marre*⁸³. »
- En aval du licenciement, où les hommes, en s'appuyant sur des collectifs déjà construits et bien plus favorable en termes de réinsertion, ont pu, à la différence des femmes, tirer parti de leur réseau professionnel, là où les femmes se sont retrouvées en concurrence pure et simple vis-à-vis de leurs anciennes collègues.

Pourtant, du point de vue des rôles traditionnels, c'est l'inverse qui aurait dû se produire : effondrement psychologique des hommes perdant leur statut de « *breadwinner* » et refuge des femmes dans le statut socialement reconnu de femme au foyer.

Dans le cas Moulinex, la division genrée traverse la notion de coopération : les hommes ont surmonté le « *destin* » imposé par les politiques de développement des ressources humaines basées sur le genre grâce à la coopération, tandis que les femmes ne sont pas parvenues à mettre en place cette coopération, précisément à cause de la division genrée des activités au sein de l'ancienne usine.

⁸³ *Ibid.*, p.10

Chez Stéphanie (voir p.45), la perte d'emploi n'a pas signifié la même chose que pour les ouvrières de Moulinex, ne serait-ce qu'à cause de son âge. Elle était en effet en tout début de carrière, disposait d'un niveau de qualification élevé et avait de bonnes perspectives de retour à l'emploi. Pour autant, elle décrit une nécessité de recomposer sa vie sociale, avec une forme d'isolement et un enfermement dans la relation de couple. Elle a cependant assez rapidement cherché à recréer une vie sociale « *de journée* » pour reprendre sa propre expression, son niveau de revenus restant confortable, contrairement aux ouvrières de Moulinex.

Par surcroît, la majeure partie des femmes licenciées par Moulinex ne disposaient pas semble-t-il de méthodes de recherche d'emploi, puisqu'elles ont été nombreuses à solliciter un accompagnement sur ces questions. Qu'en est-il chez les cadres ?

Stéphanie : la nécessaire recomposition de la vie sociale

Pour Stéphanie, l'un des éléments clefs du chômage a été la réalisation de deux choses : d'une part, elle considère le chômage comme « *un travail à part entière* », et d'autre part, elle a le sentiment que le sujet est tabou dans son entourage. L'image de soi s'en trouve particulièrement affectée.

(...) parce que je me suis rendu compte que tous les gens qui ont été au chômage le savent et ceux à qui c'est jamais arrivé le savent pas, être au chômage c'est un travail à part entière ! Postuler, s'occuper et ne pas devenir dépressif, ça prend beaucoup beaucoup d'énergie. (...) Y'a des semaines où ça va très bien, et après on a trois jours de suite, on est en pyjama on se lave on ne sort pas de chez soi et on a l'impression d'être nul et on regarde la télé quoi. Moi j'ai cru que c'était que moi, et en en parlant autour de moi, tous les gens qui ont été au chômage de ma génération m'ont dit « mais moi c'est pareil ». (...) Y'a des fois pendant trois jours, mais, incapable de rien faire, au fond du trou en disant « mais c'est pas possible, je retrouverai pas d'emploi ! ». (...) C'est des gens qu'on voit par exemple deux fois par an, et ils ont traversé des périodes de chômage voilà, de quatre, cinq mois, et on en avait jamais parlé. Et moi j'ai réalisé qu'en fait c'était très tabou dans nos sociétés.

En outre, les rapports avec l'entourage proche et moins proche sont affectés. Le regard des autres notamment, et les questions auxquelles elle doit répondre, la mettent dans des situations inconfortables, avec un décalage entre ses propres efforts pour relativiser sa situation et les réactions catastrophées de son entourage.

(...) Enfin socialement c'est très difficile. « Qu'est-ce que tu fais ? – J'ai été licenciée », surtout à mon âge... (...) Ce qui est intéressant c'est que les gens en parlent comme si c'était quelque chose de très grave. (...) « Alors Stéphanie quoi de neuf, t'es au chômage ? » les gens réagissent comme si je disais que j'avais un cancer de stade 4. (...) Enfin moi je pense qu'on retrouve du travail, personne est en danger, surtout moi dans ma situation je touchais le chômage, j'avais un conjoint qui touchait un salaire, y'avait pas de problème et ça les gens le savent. Donc je trouvais un peu démesurée la réaction qu'ils avaient en sachant l'état actuel... (...)

Par surcroît, le chômage influence négativement la vie de couple : Stéphanie n'a « *rien à raconter* » et comme elle passe la plupart de ses journées seule, son compagnon devient sa seule relation sociale, ce qu'elle ne vit pas très bien.

Un autre aspect qui est très difficile dans le couple c'est que du coup t'as rien à raconter. Enfin tu vois c'est pas comme, tu rentres le soir du travail, t'as quelque chose à raconter, « ben toi t'as fait quoi ? – J'étais assise dans le canapé, j'ai envoyé des candidatures sur LinkedIn » mais t'as pas toutes les petits trucs du bureau à raconter (...) quand mon copain rentrait le soir il était fatigué, moi en fait c'est là que commençait un peu ma vie sociale. De la journée. Du coup j'ai dû apprendre à me souvenir que quand on travaille, le soir, on a juste envie de rentrer et de pas parler (...)

Finalement, Stéphanie a reconstruit une vie sociale alternative, « *une vie sociale de la journée* » :

(...) Ce qui est difficile aussi pendant le chômage c'est que tu es très seule. Parce que forcément tous tes amis travaillent la journée, donc tu te retrouves à appeler ta grand-mère qui est à la retraite, ben t'as pas... Y'a pas grand monde qui est là pour aller boire un café à 15h quoi. (...) Et du coup j'ai dû, voilà je me suis fait des nouvelles amies pendant le chômage, qui en fait sont des gens qui travaillent le soir et qui du coup la journée ont le temps de faire des trucs avec moi un peu.

T'as dû redévelopper une vie sociale mais différente pendant le chômage.

Ouais, exactement. Un peu de la journée, quoi, une vie sociale de la journée.

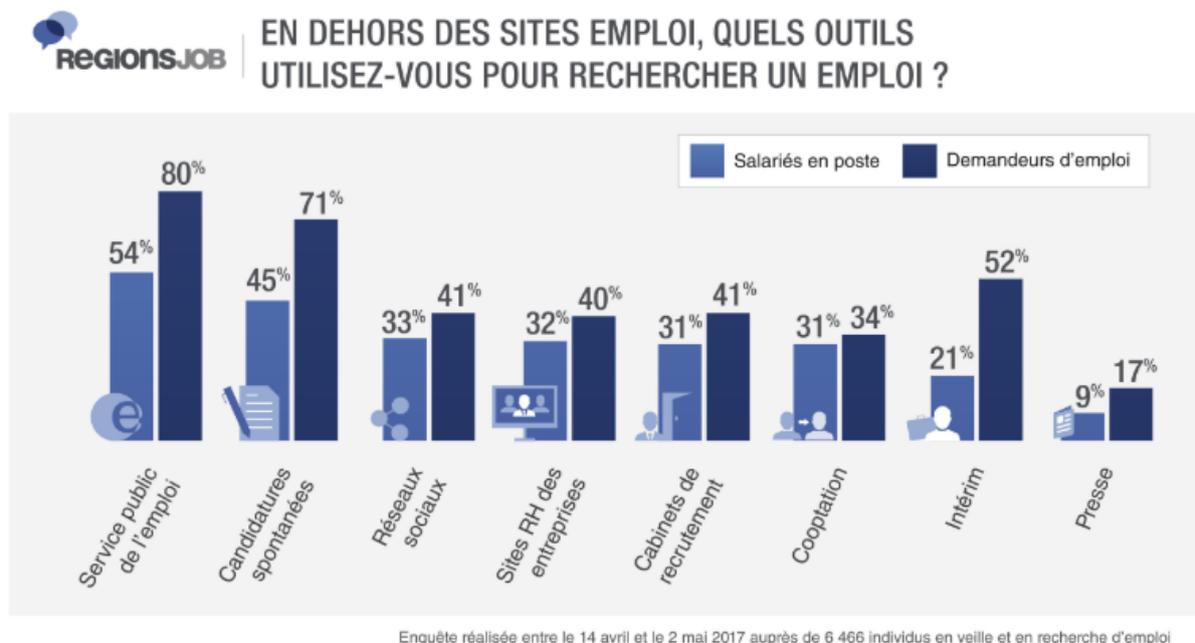
b) Chercher un emploi au XXIème siècle : les méthodes⁸⁴

En 2017, le site internet RégionsJob publie sur son blog *Mode(s) d'emploi* une étude sur le recrutement et la recherche d'emploi, visant à connaître et comprendre les pratiques des demandeurs d'emploi en recherche, mais aussi des salariés en poste effectuant une veille du marché de l'emploi⁸⁵.

Pour des raisons de concision et de pertinence du propos, nous ne nous arrêtons que sur les données concernant les demandeurs d'emploi.

Sur la figure 7, nous pouvons voir que parmi les outils de recherche d'emploi les plus cités par les demandeurs d'emploi, le Pôle Emploi (« Service public de l'emploi ») arrive en première position, avec 80% de candidats utilisateurs, suivi de près par les candidatures spontanées (71% de candidats utilisateurs, même s'ils ne sont que 31% à considérer cette méthode comme efficace – figure 8). L'intérim est le troisième outil de recherche d'emploi, utilisé par 52% des candidats. Les réseaux sociaux, les sites RH des entreprises et les cabinets de recrutement concernent tous trois environ 40% des candidats, suivis par la cooptation à 34%. La presse apparaît quant à elle comme le « parent pauvre » des outils de recherche d'emploi, avec seulement 17% d'utilisateurs.

Figure 6 - Taux d'utilisation des différents outils de recherche d'emploi par les candidats
Graphique : RégionsJob



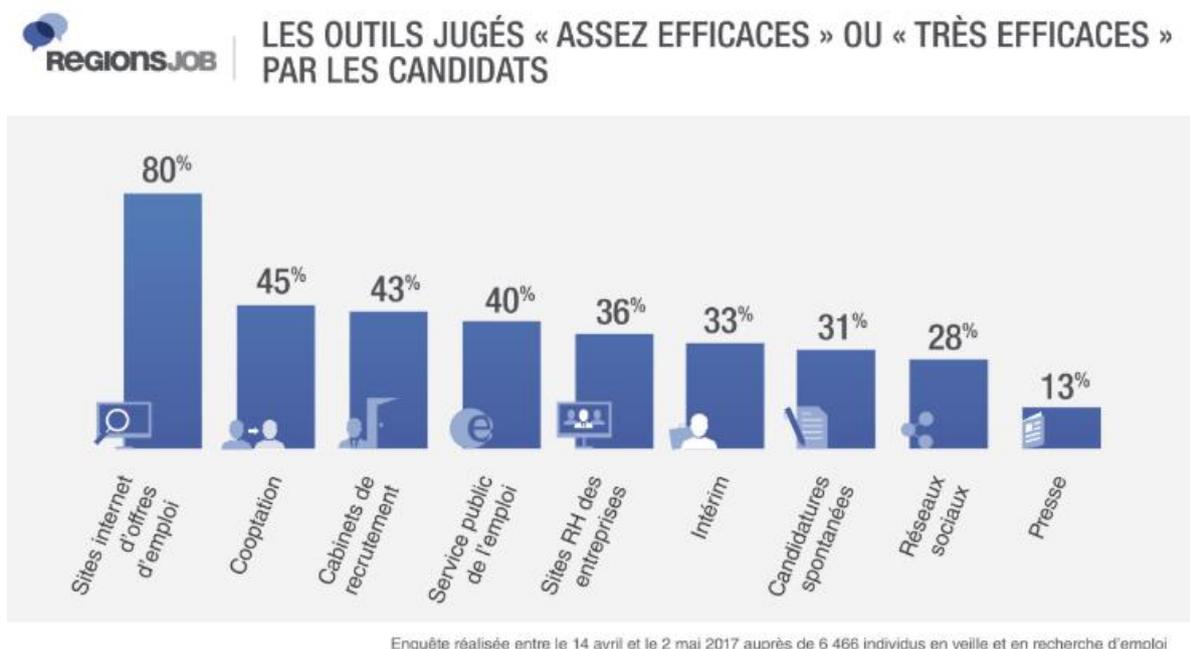
⁸⁴ En dehors de certaines données précisées par les auteurs des études que nous allons explorer, nous n'avons pas à ce stade d'étude spécifique concernant les méthodes de recherche d'emploi des femmes cadres. Nous allons donc balayer les méthodes connues, et les mettre en relation avec le contenu des entretiens afin d'estimer les techniques susceptibles d'être retrouvées chez les femmes cadres. Il ne s'agit pas de monter en généralité, mais bien de formuler des hypothèses.

⁸⁵ <https://www.blog-emploi.com/enquete-emploi-regionsjob-2017/>

Contrairement à ce qu'on pourrait attendre de l'ère du tout-numérique, les réseaux sociaux sont assez peu utilisés. En 2012, 88% des recruteurs et 54% des candidats pensaient pourtant que ceux-ci prendraient une place de choix dans la recherche d'emploi⁸⁶. Or, cinq ans plus tard, leur utilisation a diminué d'un point (passant de 35% d'utilisateurs à 34%, toutes catégories de candidats confondues) et seuls 21% des candidats les utilisent pour postuler, même s'ils apparaissent comme « *un vivier d'information* ». 19% d'entre eux indiquent tout de même que « *leur présence numérique [les a aidés] à trouver un emploi* ».

Figure 7 - Efficacité des outils de recherche d'emploi selon les candidats

Graphique : RégionsJob



Une fois confrontés aux offres d'emploi, les candidats étudient avec soin leur contenu. Tous les éléments ne retiennent pas leur attention de la même manière. Pour David Beaurepaire, responsable Développement et stratégie chez RégionsJob, « *« Aujourd'hui, les Français tiennent à conserver une bonne qualité de vie et aspirent à l'équilibre entre leurs vies personnelle et professionnelle. Il n'est donc pas étonnant de retrouver la localisation du poste en tête des préoccupations. Dans le même temps, ils s'intéressent beaucoup au contenu de leur futur job et à son caractère stimulant. Les jeunes diplômés des générations Y et Z particulièrement : le travail doit faire sens pour eux »*⁸⁷

En effet, les résultats de l'enquête révèlent que la localisation du poste est pour 71% des candidats un élément clef dans une offre d'emploi (figure 9). Viennent ensuite le descriptif du poste et les missions (67%), puis l'intitulé du poste (46%). Le salaire n'arrive qu'en dernière position avec 40% des candidats qui disent qu'il s'agit pour eux du point le plus important dans une annonce.

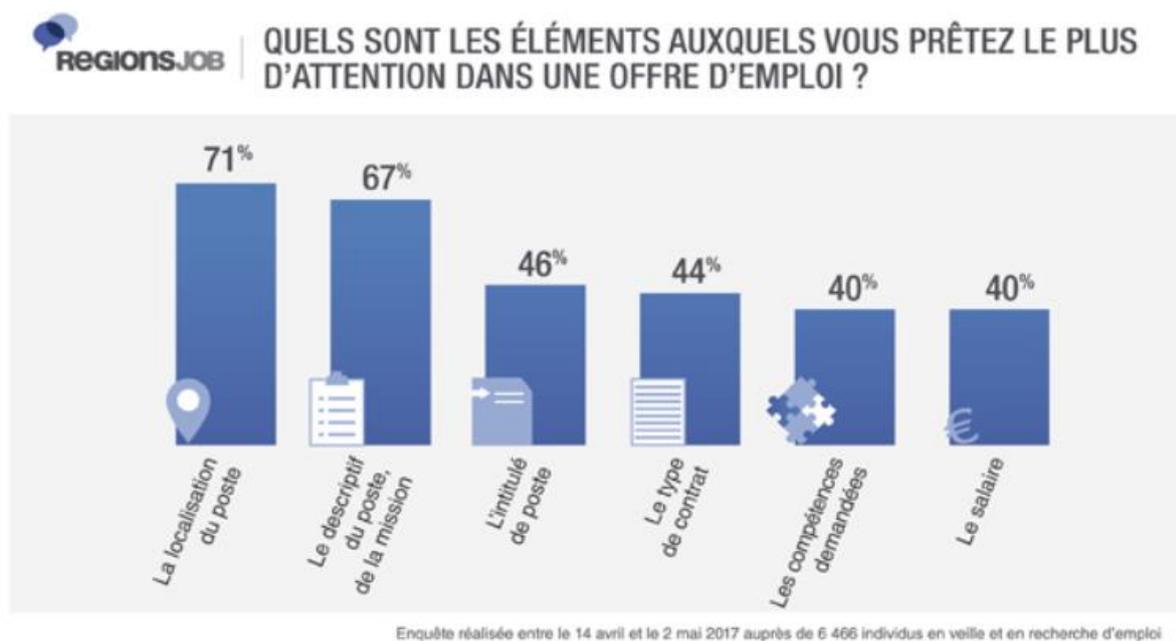
⁸⁶ Ibid.

Toujours dans cette même étude, nous apprenons également que 47% des candidats adaptent « systématiquement » leurs lettres de motivation à l'offre, mais que 65% d'entre eux ne relancent les recruteurs « qu'occasionnellement ou jamais ». 64% indiquent également recevoir des réponses des recruteurs « rarement ou jamais ».

Enfin, si les candidats sont encore assez peu rarement investis dans leur identité numérique (seuls 34% d'entre eux indiquent partager du contenu en ligne afin de « valoriser leur expertise » et 19% des candidats considèrent que les informations en ligne les concernant les ont aidés à trouver un emploi), ils mobilisent de manière assez généralisée les informations qu'ils peuvent trouver sur leur potentiel futur employeur (83% d'entre eux indiquent faire des recherches sur les entreprises avant d'y postuler), même si celles-ci ne sont pas déterminantes dans leur choix de postuler ou non (81% des candidats indiquent que les informations trouvées n'influencent pas leur candidature). Il est fort probable que les recherches effectuées concernent en réalité l'adaptation du CV et de la lettre de motivation à l'offre.

Figure 8 - Les critères de sélection des offres selon les candidats

Graphique : RégionsJob



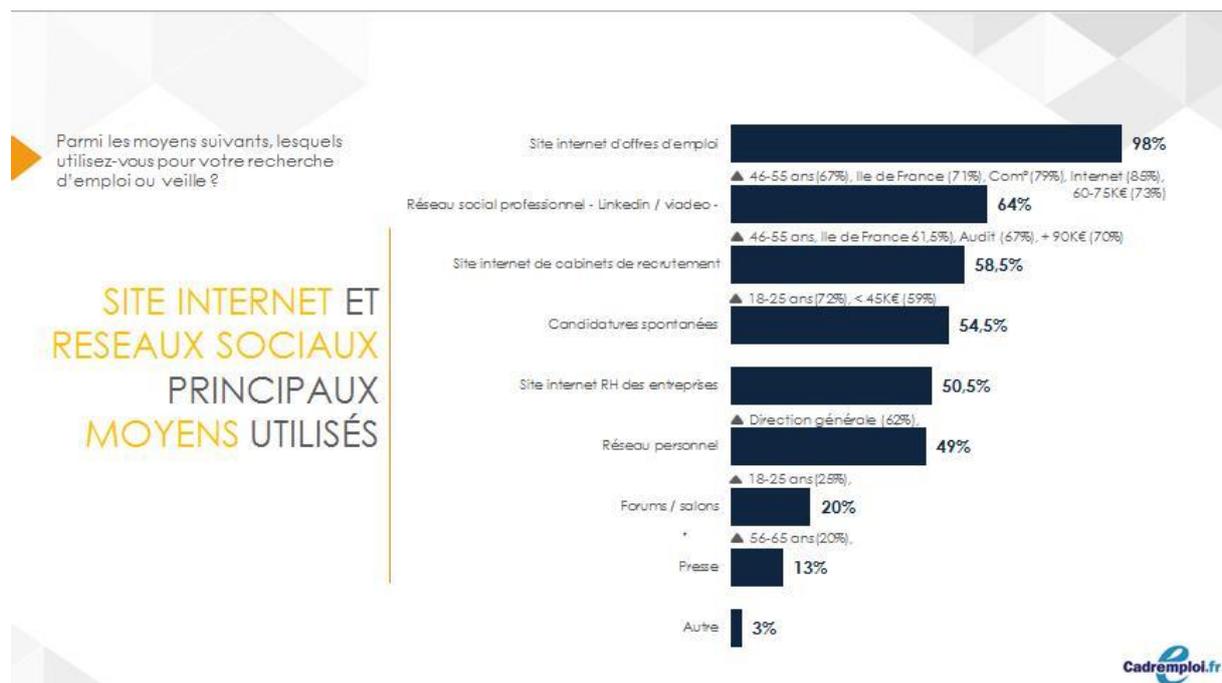
RégionsJob nous indique par ailleurs que les femmes ont tendance à être moins présentes en ligne lors de leur recherche d'emploi (30% d'entre elles partagent du contenu visant à souligner leur compétence et leur expertise contre 37% des hommes). De fait, elles ne sont que 16% à indiquer que les informations qu'elles partagent sur Internet les ont aidé à trouver un emploi, contre 22% des hommes.

Enfin, l'usage du téléphone mobile reste assez anecdotique : seulement 22% des candidats l'utilisent pour regarder des offres et postuler.

Chez les cadres, les méthodes de recherche d'emploi sont légèrement différentes, avec notamment un recours bien plus important au téléphone mobile : en 2014, 44% des cadres en recherche d'emploi indiquaient l'utiliser pour leur recherche d'emploi⁸⁸, selon une étude Cadremploi.

En tête des outils cités par les cadres on trouve les sites internet d'offres d'emploi, cités par 98% des cadres interrogés (figure 10). Les réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, Viadeo) arrivent en seconde position avec 64% de cadres indiquant les utiliser. Les sites cabinets de recrutement ont également une place bien plus importante chez les cadres que dans le reste de la population : 58,5% des cadres indiquent les utiliser, contre seulement 41% pour l'ensemble⁸⁹. A l'inverse, les candidatures spontanées sont bien moins utilisées par les cadres, avec 54,5% de recours contre 71% toutes catégories socio-professionnelles confondues. Le réseau personnel, quant à lui, est cité par 49% des enquêtés, quand 34% des répondants de RégionsJob indiquaient faire appel à la « cooptation ». Il n'est pas très surprenant que les cadres fassent plus souvent appel à leur réseau et aux pratiques de cooptation quand on sait qu'en 2016, 36% des entreprises l'utilisaient pour recruter leurs cadres, et que 7% des postes cadres ont été pourvus de cette manière⁹⁰.

Figure 9 - Principaux outils cités par les cadres dans leur recherche d'emploi
Graphique : Cadremploi



L'étude Cadremploi nous donne également des indications sur la manière dont les cadres *organisent* leur recherche d'emploi. 55% des cadres interrogés indiquent ainsi privilégier le matin et faire leur recherche d'emploi entre 10 et 11h (figure 11). La soirée arrive en deuxième position avec 35% des

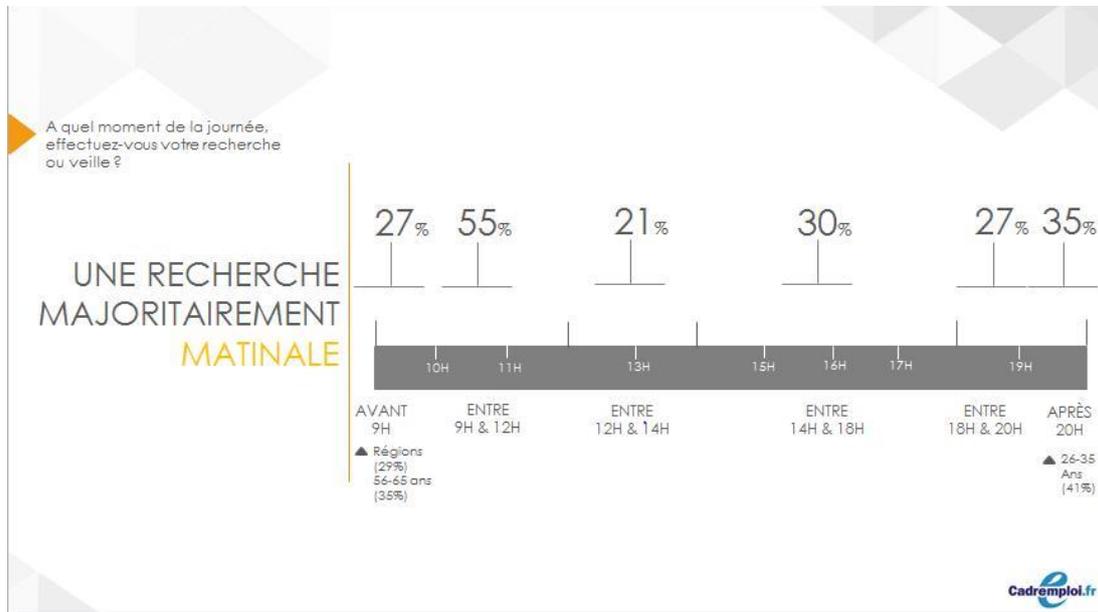
⁸⁸ Etude Cadremploi sur les méthodes de recherche d'emploi des cadres : <https://www.cadremploi.fr/editorial/actualites/actu-emploi/detail/article/recherche-demploi-comment-sy-prennent-les-cadres.html>

⁸⁹ RégionsJob, *Ibid.*

⁹⁰ <https://recruteurs.apec.fr/Recrutement/Pratique-RH/Tous-les-dossiers-Recrutement/Selectionner/La-cooptation-un-mode-de-recrutement-qui-ne-simproviser-pas>

candidats indiquant faire leurs recherches à partir de 19h. Par ailleurs, 55% d'entre eux indiquent chercher un emploi indifféremment le week-end et la semaine⁹¹.

Figure 10 - A quel moment de la journée les cadres cherchent-ils un emploi ?
Graphique : Cadremploi.

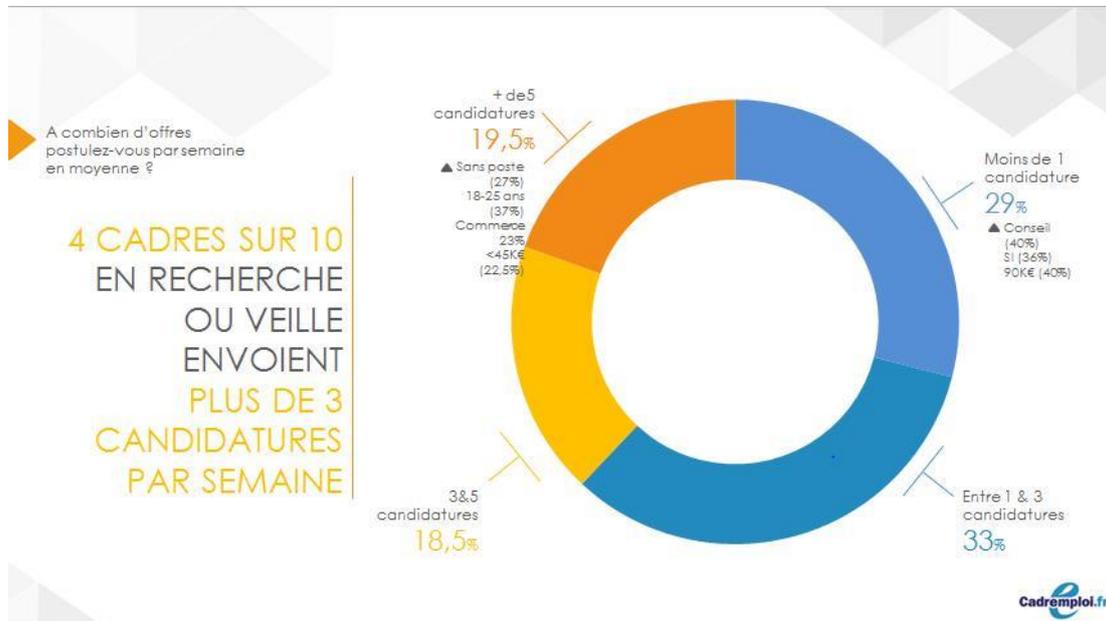


En outre, 46% des cadres passent plus de quatre heures par semaine sur leur recherche d'emploi, 8% d'entre eux indiquent y passer quatre heures et encore 11% d'entre eux indiquent y passer trois heures. Au total, 65% des cadres passent donc trois heures et plus par semaine à chercher un emploi.

En revanche, le volume d'offres auxquelles les cadres répondent semble assez faible. Ainsi, 33% d'entre eux envoient entre une et trois candidatures par semaine, et 29% d'entre eux envoient moins d'une candidature (figure 11). Ce faible volume pourrait être imputé d'une part aux profils très spécifiques des cadres, qui n'auraient donc accès qu'à un nombre limité d'offres remplissant leurs exigences, mais également à un soin spécifique apporté aux candidatures en lien avec cette forte spécialisation (il faut ainsi démontrer lors de la candidature qu'on est capable de comprendre l'offre, l'entreprise et ses besoins, mais également ses compétences et son expertise).

⁹¹ Cadremploi, *Ibid.*

Figure 11 – Nombre moyen de candidatures envoyées par les cadres chaque semaine
Graphique : Cadremploi.



Chez Marjorie et Stéphanie, on retrouve des pratiques similaires à celles décrites dans l'enquête Cadremploi (voir p.52). Elles sont ainsi très présentes sur les sites d'offres d'emploi, passent un temps conséquent à faire des recherches en ligne pour alimenter leurs candidatures et en envoient un nombre limité (deux à trois par semaines pour Marjorie, un peu plus pour Stéphanie qui modère ce volume en précisant que toutes ses candidatures n'étaient pas travaillées).

Deux parcours, deux méthodes : comment Stéphanie et Marjorie ont cherché un emploi

Marjorie

Si dans les premiers mois, Marjorie se consacre à sa fille, elle garde malgré tout un œil sur les offres d'emploi.

Et une fois passé le congé mater, au bout de combien de temps tu t'es remise à chercher du travail ?

En vrai j'avais toujours un petit œil sur ce qui se faisait, je mettais à jour mon LinkedIn quand même, je suivais un petit peu les boites, je gardais quand même un petit œil, sans vraiment faire de démarche d'envoyer mon CV. Je regardais quand même pas mal ce qui se faisait...

Outre la mise à jour de son profil LinkedIn et sa présence sur les réseaux sociaux professionnels, elle s'inscrit sur de nombreux sites de recherche d'emploi, même si elle ne peut pas tous les citer. Par ailleurs, comme une partie de son travail consiste à former d'autres personnes, elle s'inscrit sur une plateforme permettant de trouver des missions ponctuelles de formation. Son projet premier consiste à retrouver un emploi, mais elle a également un projet d'entreprise, sur lequel elle reste, bien sûr, assez évasive.

En termes de fréquence, elle m'indique avoir répondu à deux offres d'emploi par semaine environ qui correspondaient réellement à ses attentes. Dans ce cas, elle portait une attention particulière à la qualité de sa candidature.

(...) Et du coup, le mois de janvier arrive. Tu te remets à chercher du travail. Comment tu fais ? Parce qu'entre temps t'avais mis à jour ton profil LinkedIn, tu regardais un peu les offres d'emploi... Quand tu t'y mets « vraiment », comment tu t'y prends ?

Alors euh... Je me suis inscrite sur, je sais pas, plus d'une dizaine de sites de jobs qui centralisent les offres, à faire des profils tout ça... Je me suis mis en tant que... Comme je suis dans la pédagogie, je me suis mis aussi sur des sites... C'est des sites qui te... Trouvent des missions en tant que prof en fait, en tant que formateur. Et ce qui me mettait aussi une visibilité en tant que formateur sur les réseaux sociaux et tout ça, sur internet et tout ça... ça m'a pas apporté de mission mais voilà, ça me faisait aussi de quoi nourrir mon LinkedIn, des trucs comme ça... Et j'ai envoyé... Au début pas trop et puis au bout d'un mois ou deux j'ai vraiment activement envoyé plein de CVs à plein d'entreprises... Alors j'ai pas trop fait de candidatures spontanées, mais j'ai répondu à... Je sais pas... Toutes les semaines je répondais à deux offres d'emploi à peu près, qui me correspondaient vraiment. Donc je faisais vraiment une démarche de lettre de motivation, CV, avec euh...Le plus possible de trucs que je pouvais envoyer...

La construction du CV et de la lettre de motivation semblent particulièrement chronophages car Marjorie fait des recherches sur l'entreprise, et met à profit ses compétences de graphiste pour tenter de se démarquer des autres candidats. Pour une candidature sérieuse, elle évalue le temps nécessaire à deux à trois heures. Elle sollicite beaucoup son entourage pour des avis.

(...) Et par exemple, pour construire ton CV et ta lettre de motivation tu t'y prends comment ? T'as une méthode particulière ? Y'a des éléments que tu travailles plus que d'autres ?

Mon CV, je l'ai repris régulièrement, parce que au début je voulais en avoir un qui était un peu passe partout, des fois je rajoutais ou j'enlevais des compétences qui étaient inutiles ou qui étaient peut-être à pousser sur certains postes... Mais je l'ai retravaillé presque toutes les deux semaines parce qu'au début je l'avais fait un peu trop long et tout le monde me disait... (...) Et la lettre de motivation, j'avais un petit modèle que j'avais fait, qui était un peu passe partout sur les premiers paragraphes, un peu bateau, et le dernier, et sinon je changeais quand même pas mal le contenu au centre...

(...) Par exemple, une candidature ça te prenait combien de temps ?

Je sais pas, généralement je mettais une bonne soirée à faire vraiment ma candidature... Deux, trois heures... Parce que je me renseignais bien sur la boîte, je relisais mon CV, je le rechangeais un peu... Puis comme j'étais graphiste, j'essayais de me démarquer, j'essaie de faire un CV qui est beau donc je passais pas mal de temps sur la mise en forme... (...)

Les réponses ne sont malheureusement pas si fréquentes qu'escompté. Marjorie met en doute l'efficacité des sites internet ayant un rôle d'intermédiaire entre les candidats et les entreprises, mais elle pense aussi que son profil a joué un rôle non négligeable.

(...) Et tu as des entretiens rapidement ou pas ? Comment ça se profile au début ?

Alors j'ai eu très peu de réponses. Genre je pense que sur les... J'ai envoyé au moins trente candidatures vraiment chiadées... Je pense que j'ai eu trois réponses. Voilà. Donc je commençais un petit peu à le prendre... A désespérer un peu... (...) Enfin je me suis auto formée donc euh... Donc c'est un peu dur de mettre en avant ça sur les CVs et tout ça et je pense aussi que... Je passais quasiment que par des sites qui centralisent les CVs et qui les renvoient, par des intermédiaires. Et je suis pas sûre à chaque fois que ça ait été fait ou que ça ait été fait dans les temps... Y'a des offres au final je me rendais compte qu'elles étaient périmées quand j'allais sur le site de l'employeur... Donc des fois je pense que ça venait aussi un peu de ça. Voilà.

Lorsque les candidatures et entretiens commencent à porter leurs fruits, Marjorie refuse « *le job de ses rêves* » à cause de la localisation : 1h30 de transport matin et soir lui semblent incompatibles avec sa vie de famille.

Et est-ce que tu penses que le fait d'avoir été maman a pu jouer sur le temps que tu avais à consacrer à ta recherche d'emploi ? Est-ce que tu penses que tout le contexte qu'il y avait autour a pu jouer dessus ?

Ben... clairement déjà, parce que j'ai raté un job à cause de ça. Oui, parce que ça m'a limité géographiquement aussi. Parce que alors... Y'a un job que j'ai trouvé, qui était le job de mes rêves, clairement. Euh... J'ai passé un entretien avec un mec le courant... En fait je suis arrivée pour juste faire des missions de deux jours par semaine en mi-temps, un petit truc, et à la fin de l'entretien il voulait que je sois chef d'équipe, à temps plein et enfin genre... On a eu un coup de foudre tous les deux et c'était trop bien et c'était un job trop intéressant, qui me plaisait trop. Mais à Pantin. Ce qui était un peu à 1h30 de chez moi, ce qui me dérangeait pas avant, avant je travaillais souvent à 1h30 de chez moi enfin... (...) Mais du coup avec un bébé c'était pas possible, je me disais « je vais pas la voir, je vais rentrer elle dormira et le matin je vais partir je pourrai pas la mettre chez la nounou, je la verrai plus. » Du coup j'ai refusé un job que j'aurais clairement pas laissé filer si j'avais pas été maman... (...) C'était pas cool parce que je me suis rendu compte que j'allais devoir faire des concessions professionnelles, après c'était pas un coup dur dans le sens où j'étais très contente de voir ma fille sur le temps que j'allais pas passer au boulot.

C'est son réseau professionnel qui lui a finalement permis de retrouver un emploi.

(...) entre temps j'ai quelqu'un qui est venu me voir... Genre le truc improbable, et qui avait pas du tout vu que je cherchais mon job, c'est juste quelqu'un qui se rappelait de moi d'un événement que j'avais organisé dans ma première entreprise... Et qui m'a dit « je cherche des gens pour tenir un Fablab », dans une autre école, donc ça m'a fait rire... Dans Paris, une école de commerce... Donc c'était exactement le même truc et du coup je commence lundi. (...)

(...)Donc tu as fonctionné aussi par ton réseau, t'as pas « juste » envoyé des candidatures.

Oui alors, ça a pas nécessairement payé mais ça fait aussi du bien de reprendre une vie sociale, déjà, même si c'était une vie professionnelle et... (...) J'ai revu deux trois personnes et j'ai fait des petites interviews justement parce que comme je suis une des seules nanas dans mon milieu, en fait j'avais une asso, qui est française mais qui publie dans le monde entier sur les nanas dans l'impression 3D et du coup j'avais eu pas mal de visibilité parce qu'ils avaient posté un article sur moi et... C'est à ce moment-là que ça avait pu se faire.

Stéphanie

Pour Stéphanie, le chômage arrivant à la suite d'un licenciement douloureux, la première période a consisté pour elle à faire le point sur ses envies et perspectives professionnelles. Elle arrive ainsi à la conclusion qu'il lui faut de l'expérience, et qu'elle va devoir élargir ses horizons si elle veut retrouver un emploi rapidement. Pour elle, c'est aussi l'occasion de gagner en crédibilité dans la finance, en travaillant aussi dans des structures classiques et non pas orientées vers la finance durable.

(...)Moi j'étais quand même fraîche sortie de l'université donc, on m'a proposé beaucoup de faire des formations au chômage en Suisse mais j'ai dit non, parce que là ce qu'il me fallait c'était de l'expérience et du travail (...) Enfin faut être ouvert aux opportunités et si on l'est pas assez, ouvert, on finit par pas trouver donc euh... Je l'ai fait dès le début, en cherchant quand même dans ce qui me plaisait... (...)

Pour sa recherche, elle commence par refaire son CV. Puis elle met à jour son profil LinkedIn, s'inscrit au compte Premium « *pour en avoir une utilisation plus approfondie* ». Pendant son master, elle a reçu une formation spécifique sur la recherche d'emploi qui l'a beaucoup aidé. En termes de temps, elle m'indique qu'une bonne candidature lui prend deux heures : comme Marjorie, elle fait des recherches sur l'entreprise, mais cherche aussi à contacter les managers de l'entreprise visée sur LinkedIn, se renseigne sur les actualités...

Donc t'as remis ton profil LinkedIn à jour, t'as fait appel à l'agence du chômage suisse... T'as élargi tes horizons, et comment ça s'est passé ? T'as eu des entretiens ? T'as eu beaucoup de réponses, pas beaucoup de réponses ?

(*Enregistrement brouillé*) J'ai eu la chance de faire une formation en commerce on était beaucoup formés là-dessus [sur la recherche d'emploi]. Donc en général, quand on a un profil spécifique, moi on m'a toujours dit, que c'était à peu près 50 CVs pour un entretien, et 50 CVs ça veut dire 50 CVs et lettres de motivation adaptés à l'offre. C'est pas 50 CVs n'importe où pour un entretien, c'est 50 CVs travaillés... Parce que moi par exemple je voyais des gens qui n'avaient pas forcément fait ma formation, qui n'avaient pas du tout la même approche pour faire une candidature... Moi une candidature... J'ai mon LinkedIn et mon CV prêts... Pour faire une candidature avec une offre j'ai besoin de deux heures. Parce que je le fais, je fais des recherches sur l'entreprise, je fais une analyse des mots-clés dans l'offre qui est sur le site, je regarde qui sont les managers, qui est l'équipe, je vais voir les noms des gens, je me promène, j'essaie de les ajouter, je lis les actualités de l'entreprise... Et ensuite je modifie, j'adapte mon CV et lettre de motivation à ce que j'ai trouvé pendant l'heure et demie de recherche.(...)

Du coup, elle n'a envoyé un nombre très conséquent de candidatures. Au total, elle estime avoir envoyé entre 80 et 100 candidatures, donc une vingtaine qui l'intéressaient réellement.

Et enfin voilà... Moi quand je candidate quelque part, j'ai pas fait énormément de candidatures parce qu'une candidature ça me prend deux heures, donc j'en faisais rarement plus de deux par jour... Mais disons que... Après j'en ai fait aussi des comment dire... Un peu des fausses, ou des mal faites, pour atteindre mon quota⁹². Et puis pour aussi... Comment dire... Moi me sentir bien et atteindre ce quota du chômage parce que les 15 du chômage, moi dans un mois, enfin je trouvais pas quinze offres qui vraiment me plaisaient, où j'avais vraiment envie de travailler... Parce qu'après j'étais très sélective quand même mais je m'étais donné le droit d'être sélective pendant les six premiers mois donc j'étais un peu à moitié des offres où ça aurait pu passer et je m'investissais mais bon un peu plus pour dire « j'ai postulé » que pour vraiment faire... Disons des vraies offres... Et je pense que globalement, pendant ma période de chômage qui du coup a duré mars avril mai... J'ai signé début juin à mon contrat de travail. Je pense que des offres où je me suis vraiment investie, où j'ai vraiment postulé à fond, y'en a moins de vingt. Peut-être quinze.

⁹² En cours d'entretien, Stéphanie m'explique que les chômeurs suisses sont soumis à un quota de candidatures mensuelles au-dessous duquel ils peuvent perdre leurs indemnités.

c) Des freins dans l'accès à l'emploi spécifiques aux femmes

Outre les écueils liés à la répartition du temps de travail domestique et le choix des formations, les représentations genrées sur les uns et les autres induisent également des phénomènes de discrimination qui entravent l'accès des femmes au marché de l'emploi.

Nous l'avons dit plus haut, selon le 10^{ème} Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, le sexe arrive en deuxième position après l'âge pour les facteurs de discrimination, avec 14,6% d'actifs indiquant avoir déjà été discriminés à cause de leur sexe. Chez les femmes, ce taux grimpe à 23,7%, toutes catégories confondues⁹³, et plus de 50% des femmes âgées de 18 à 34 ans ont déjà vécu une expérience de discrimination (contre 35% des hommes), qu'elle soit liée à leur sexe, leur âge, leurs qualifications, leur origine supposée ou leur apparence physique. La grossesse et la maternité arrivent toutefois en troisième position comme facteur de discrimination, citées par 7,2% des femmes interrogées.

Par ailleurs, le niveau de qualification ne protège pas contre les discriminations puisque 50,4% des femmes diplômée d'un Master ou d'un diplôme de niveau supérieur ont déjà vécu de telles expériences⁹⁴. Comment expliquer la persistance de tels phénomènes de sélection, alors que la législation sur l'égalité professionnelle et les obligations des entreprises dans ce domaine sont toujours plus importantes (voir encadré sur l'évolution des lois en I,a) ? Il semblerait qu'une fois encore, les identités de genre et les représentations qui y sont associées jouent un rôle majeur.

En effet, malgré une bonne volonté affichée des recruteurs de ne pas discriminer les candidats en fonction de leur sexe, le choix du candidat sélectionné et les raisons qui accompagnent ce choix sont dans de nombreux cas sous-tendus par les stéréotypes de genre. D'autres éléments discriminants peuvent entrer en ligne de compte mais nous ne les traiterons pas ici. Ainsi, sont attribués aux femmes comme aux hommes des qualités et/ou défauts innés. Qu'il s'agisse de stéréotypes positifs ou négatifs, ils viennent entraver la bonne marche des processus de recrutement, mais pas seulement : ces stéréotypes jouent aussi sur l'avancement par exemple.

Une étude qualitative menée dans le cadre du projet Evade (porté par le Céreq) révèle ainsi que sur les trente recruteurs rencontrés, seulement deux affirment que le sexe n'a eu aucune influence sur leur choix de recrutement⁹⁵. Même si le sexe n'est pas mis en avant comme facteur principal de choix par les recruteurs, il apparaît comme un « *indicateur fiable de qualités, de caractéristiques voire de compétences* » :

« On n'a pas beaucoup de femmes commerciales parce que c'est un métier très difficile (...) les femmes ont peut-être un peu plus besoin de sécurité » (Directeur d'une TPE).

Le recrutement de femmes et la promotion de la mixité se font également sur la base de « *discours empreint de présupposés sexistes, assortis d'une justification du recrutement de femmes pour leurs aptitudes particulières* » :

⁹³ Défenseur des droits, *op. cit.*, p.9

⁹⁴ A noter toutefois que les discriminations en fonction du sexe peuvent également se croiser avec des discriminations liées à d'autres éléments : ainsi, 65% des femmes perçues comme noire, arabes ou asiatiques disent avoir été discriminées dans l'accès à l'emploi (source : *ibid.*, p.13).

⁹⁵ CHAINTREUIL L., EPIPHANE D., « Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées : quand les recruteurs parlent du sexe des candidats. », *Bref* n°315, octobre 2013, Centre d'Etudes et de Recherche sur l'Emploi et les Qualifications (Céreq)

« *Je pense que le métier de manager est un métier pour les femmes : les femmes savent faire passer beaucoup plus de choses avec de la douceur... (...) [elles sont moins disponibles mais mieux organisées]* » (Responsable RH d'une grande entreprise)

Ainsi, la féminisation des métiers s'est notamment accompagnée de discours vantant la « complémentarité » des compétences féminines et masculines, intégrant par là même l'idée que les compétences des uns et des autres sont d'ordre biologique, physique. Par exemple, les « *capacités naturelles à l'organisation, la négociation, le management etc.* » des femmes sont mises en avant par certains recruteurs interrogés.

En outre, les recruteurs ne cachent pas leur propension à préférer des jeunes hommes à des jeunes femmes à cause du risque de maternité et des stéréotypes liés à celui-ci :

« *Le fait que les femmes soient en congé maternité ou parental déstructure l'organisation de la société (...) Je trouve que les jeunes d'aujourd'hui et notamment les jeunes femmes, sont peu motivées par le travail. Elles ont plus pour objectif de fonder une famille que de faire carrière.* » (Responsable RH d'une grande entreprise)

Les représentations liées aux identités de genre vont aussi avoir un impact sur la façon dont l'entreprise se positionne vis-à-vis de ses clients : l'image de l'entreprise, le produit vendu (alcool, machines industrielles sont vus comme des produits masculins par exemple), la clientèle supposée (si plutôt masculine, on va recruter des femmes pour leur « atout séduction ») vont jouer de manière non négligeable sur la volonté ou non de recruter des femmes.

De manière générale, les réponses données par les recruteurs quant aux raisons qui les poussent à promouvoir la mixité dans l'entreprise reposent sur une valorisation de « spécificités » féminines, opposées à celles des hommes mais complémentaires.

La persistance des stéréotypes de genre empêche donc la reconnaissance des compétences réelles des femmes, qui pour de nombreux recruteurs ne sont pas encore perçues comme des salariées lambda. Irène JONAS et Djaouida SEHILI désignent ce phénomène par le terme « *d'argumentation naturaliste* »⁹⁶. La féminisation des emplois, et notamment des emplois d'encadrement à la fin du XXème siècle, est selon elles portée par « *une rhétorique de la valorisation des différences hommes/femmes (...)* »⁹⁷ qui viendrait réinscrire les rapports sociaux de sexe dans une dynamique de domination masculine : « *Nous faisons ici l'hypothèse que la correspondance des compétences féminines, hier décriées et aujourd'hui valorisées, avec les attentes d'un nouveau modèle managérial, annonce l'offensive inéluctable d'une « naturalisation » des différences entre les hommes et les femmes, elle-même productrice d'un renouvellement des modes et des formes de la domination masculine* »⁹⁸.

Cataloguer les compétences dites « féminines » comme compétences « naturelles », essentialiser les apports des femmes dans le monde du travail et les rapporter à leur « nature » et non à leur qualification animalise quasiment leurs compétences, par opposition à celles des hommes qui sont, a contrario, issues du travail et de la formation et sont donc « nobles » car intellectualisées. On a ainsi un phénomène de hiérarchisation des compétences professionnelles entre femmes et hommes, entre compétences innées et compétences acquises. De manière presque caricaturale, on retrouve

⁹⁶ JONAS I., SEHILI D., « De l'inégalité à la différence. L'argumentation naturaliste dans la féminisation des entreprises », *Sociologies pratiques* 2007/1, numéro 14, pp.119-131

⁹⁷ *Ibid.*, p.119

⁹⁸ *Ibid.*, p.120

ici en filigrane l'héritage philosophique d'Aristote selon lequel la femme, « *plus proche de l'enfant ou de l'animal* » est « *ontologiquement, c'est-à-dire par nature, inférieure à l'homme* »⁹⁹.

La persistance de ces stéréotypes pourrait également être analysée, à l'aune du champ de la psychodynamique du travail, comme une résistance sociétale aux changements opérés par l'arrivée massive des femmes dans le salariat : au travers de l'exemple des épouses d'opérateurs postés, souvent éloignés du domicile et travaillant à des horaires décalés, Pascale MOLINIER¹⁰⁰ montre bien comment fonction productive (du côté masculin) et fonction reproductive (du côté féminin) s'articulent. Les épouses des opérateurs postés effectuent un travail à la fois domestique et psychologique qui permet à leurs conjoints de persister dans leur activité de travail : « *Gardiennes du sommeil de leurs époux, de la régularité des repères temporels de la famille, gardiennes de leurs couples, la coopération des femmes dans l'espace domestique est nécessaire à l'efficiencia des travailleurs postés. Ceux-ci disent d'ailleurs qu'une homme célibataire ne tiendrait pas longtemps.* »¹⁰¹ D'un point de vue sociétal, la réorganisation des rapports sociaux de sexe, dans le travail mais aussi dans les autres domaines, apparaît alors comme une déstabilisation profonde qui met en péril la capacité productive de la société entière, en dépit de l'évolution des « *aspirations féminines* »¹⁰².

Chez Marjorie, il est intéressant de noter que sa présence dans un milieu particulièrement masculin et où elle n'a pas réussi à trouver sa place en raison de son genre, a généré chez elle la mise en place d'une stratégie d'évitement : plutôt partir que mal vivre sa grossesse dans un milieu d'hommes.

⁹⁹ CHARTIER C., « Les philosophes et la guerre des sexes », L'Express, 2009 : https://www.lexpress.fr/actualite/societe/les-philosophes-et-la-guerre-des-sexes_780271.html

¹⁰⁰ MOLINIER P. « Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe », *Travail et emploi* numéro 97, janvier 2004, pp.79-91

¹⁰¹ *Ibid.*, p.89

¹⁰² *Idem.*

Marjorie : anticiper l'exclusion du marché de l'emploi

Dans le parcours de Marjorie, le passage chez SleepWell a eu un impact non négligeable. Le contexte de cette entreprise, au sein de laquelle elle décrit un environnement relativement hostile aux femmes, l'a poussée à démissionner. Pour elle, il n'était pas envisageable de bien vivre sa grossesse et son nouveau statut de jeune maman dans l'entreprise.

(...) Et du coup j'ai fait, j'ai été embauchée comme prototypiste et Fab-manager donc, je m'occupais du fablab interne, et je faisais tous leurs prototypes (...) Et ce qui était assez marrant, parce que je travaillais avec que des ingénieurs pour le coup, et que j'avais mon petit bagage de bac L et que du coup, je n'en menais pas large, mais c'était une super expérience. (...) Enfin je savais qu'ils allaient... Qu'ils cartonnaient mais je me sentais pas bien et c'était... Vraiment anxiogène. En tant que femmes on avait vraiment... Y'a plusieurs femmes qui ont démissionné, c'était pas génial en fait. Y'avait une ambiance un peu... Bizarre. On n'avait pas le droit d'aller à certaines réunions... Enfin c'était pas dit mais on savait qu'on n'était pas conviées... C'était très masculin, tu vois, ils faisaient des soirées entre eux, les mecs et du coup... Les cinq meufs de la boîte on n'arrivait pas à s'intégrer c'était un peu... Compliqué. Mais c'était pas volontaire, je pense que juste ils avaient... Ils sortaient de Polytechnique, ils étaient vraiment entre mecs euh... Ils avaient une culture mec et ils se rendaient pas compte qu'ils étaient en train, sans faire exprès, de mettre à l'écart toutes les femmes. (...) Enfin, qui venaient d'autres jobs, qui étaient pas du tout techs [dans la technique], ils se sentaient obligés de me donner des conseils alors que « ben non mec... » Mais c'était... Enfin j'ai jamais eu de vrai problème mais je me voyais pas rester dix ans là-dedans. C'était épanouissant professionnellement mais... (...) A ce moment-là je suis tombée enceinte, donc je suis pas partie [dans l'entreprise qui avait essayé de me débaucher] mais j'ai quand même prévenu mon employeur, donc SleepWell, que je ne comptais pas rester à la fin de mon congé maternité. Donc j'ai fait mon congé maternité chez eux toujours. Mais ils savaient bien que je revenais pas derrière (...) en essayant d'avoir une rupture conventionnelle mais ils ont pas voulu donc j'ai posé ma démission.

Outre l'entre-soi qu'elle a constaté chez les ingénieurs, elle m'a aussi parlé à la toute fin de l'entretien (NB : cette partie de l'entretien n'a pas été enregistrée) de pratiques que l'on pourrait considérer comme des agissements sexistes¹⁰³. Elle me raconte par exemple que lors d'une réunion avec l'ensemble de l'équipe, un de ses collègues, au moment de présenter une nouvelle arrivante, aurait demandé à cette dernière de bien vouloir tourner sur elle-même pour que tout le monde la voit bien.

Marjorie a été contactée, avant le début de sa grossesse, par une autre entreprise qui souhaitait lui proposer un poste. Se sachant enceinte, elle a préféré refuser le poste plutôt que repartir en congé maternité au bout de quelques semaines seulement, craignant pour son image professionnelle.

¹⁰³ Au sens légal du terme : Article L. 1142-2-1 du Code du Travail :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Qu'est-ce qui caractérise un agissement sexiste ?

1. « L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s).
2. L'agissement doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salarié-e ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.
3. L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un-e salarié-e subit cet/ces agissement(s) de manière répétée, parce qu'elle est une femme ou parce qu'il est un homme. »

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, *Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail*, 2016, pp.5-7

Conclusion de la seconde partie

Le marché de l'emploi apparaît comme particulièrement accidenté pour les femmes en général, et les cadres ne sont pas exemptes de difficultés.

Si les cadres semblent mieux armés pour rechercher un emploi que le reste de la population active, les femmes continuent malgré tout de devoir résister au « retour au foyer » tout en composant avec les discriminations qu'elles subissent à cause notamment des stéréotypes de genre. Le « soupçon » de maternité qui pèse sur elles, notamment lorsqu'elles sont en début de carrière, semble jouer un rôle clef dans l'accès à l'emploi.

Dans leurs recherches d'emploi, nos deux répondantes montrent un savoir-faire spécifique : Marjorie fait travailler son réseau et mise sur ses compétences graphiques pour se démarquer, tandis que Stéphanie met en application les conseils qu'elle a reçus au cours de sa formation initiale.

Conclusion générale

Si l'échec de l'enquête de terrain ne permet pas de répondre à notre problématique de manière certaine, le travail mené jusqu'ici nous indique cependant plusieurs pistes à même de circonscrire les éléments clefs du parcours professionnel des femmes cadres.

Ainsi, malgré leur plus fort taux de qualification et leurs revenus plus élevés que le reste de la population féminine active, les femmes cadres semblent rencontrer des difficultés similaires, en lien avec les identités de genre.

En ce qui concerne le travail domestique notamment, l'observation statistique et les réponses de Stéphanie et Marjorie semblent indiquer la persistance d'une répartition traditionnelle des rôles dans les couples. Notre hypothèse sur le recours aux services à la personne ne peut pas être vérifiée en l'état, mais pourrait faire l'objet d'une enquête à part entière, à mener à la lumière notamment des travaux de Christine VERSCHUUR et Fenneke REYSOO sur la nouvelle division internationale du travail domestique¹⁰⁴ entre femmes des pays riches et femmes migrantes, les femmes représentant en 2015 87,3% des effectifs des salariés des services à la personne, et les étrangers ou descendants d'étrangers représentant quant à eux 47,4% des effectifs¹⁰⁵.

Dans le domaine de l'emploi, si de nombreux éléments viennent expliquer les inégalités professionnelles persistantes entre hommes et femmes au niveau des rémunérations et des postes, l'importance des stéréotypes de genre à la fois dans le recrutement, mais aussi dans l'orientation des jeunes femmes et des jeunes hommes semblerait relever d'un phénomène de reproduction de la domination masculine. En d'autres termes, l'ensemble de la société étant organisée autour de la dichotomie femmes/hommes, la remise en cause des identités de genre générerait des phénomènes de résistance, avec notamment des discours naturalisant les fonctions et capacités des uns et des autres.

A ce sujet, il est intéressant de noter que Marjorie comme Stéphanie considèrent que le manque d'investissement de leurs partenaires sur l'un ou l'autre élément de la vie domestique relève d'une incapacité intrinsèque (« *les papas sont plus cools* » ; « *c'est pas un manque de volonté, ça les intéresse pas, c'est pas dans leur ligne de mire* »). Ainsi, l'intériorisation des identités de genre et des hiérarchisations (de compétences, d'individus) qui y sont liées pourrait apparaître comme un levier de maintien de la domination masculine, y compris dans les classes les plus instruites. Sur ce point, une enquête de terrain plus spécifique serait également à mener.

¹⁰⁴ VERSCHUUR C., REYSOO F., *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*, 2005, L'Harmattan, Paris

¹⁰⁵ DARES, « Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ? », *Analyse*, n°38, août 2018, p.3

Références

Bibliographie

ANGELOFF T. (dir. ALTER N.), « Monde du travail et sociologie du genre », *Sociologie du monde du travail*, 3^{ème} édition, Presses universitaires de France, Paris, 2018, pp.293-305

APEC, « Les salaires dans les fonctions cadres », 2017

CHARENTREUIL L., EPIPHANE D., « Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées : quand les recruteurs parlent du sexe des candidats. », *Bref* n°315, octobre 2013, Centre d'Etudes et de Recherche sur l'Emploi et les Qualifications (Céreq)

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, *Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail*, 2016, pp.5-7

DARES, « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes/hommes », *Analyses* n°082, novembre 2015

DARES, « Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ? », *Analyse*, n°38, août 2018

DARES, « Les services à la personne en 2016 », *Résultats* n°17, avril 2018

Défenseur des droits, *Enquête sur l'accès aux droits, volume 3. 10^{ème} Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi 2017*

Défenseur des droits, *Guide pratique. Agir pour l'égalité dans l'emploi. Les recommandations du Défenseur des droits aux grandes entreprises*, 2015

DELPHY C., « Par où attaquer le « partage inégal » du « travail ménager » ? », *Nouvelles Questions Féministes* 2003/3 (Vol. 22), p. 47-71.

JONAS I., SEHILI D., « De l'inégalité à la différence. L'argumentation naturaliste dans la féminisation des entreprises », *Sociologies pratiques* 2007/1, numéro 14, pp.119-131

Lexique de science politique. Vie et institutions politiques, Dalloz, Paris, 2008, p.46

MARUANI M., « L'emploi féminin à l'ombre du chômage. », *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 115, décembre 1996. Les nouvelles formes de domination dans le travail (2) pp. 48-57

MOLINIER P. « Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe », *Travail et emploi* numéro 97, janvier 2004, pp.79-91

OCDE (2017), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile*, Editions OCDE, Paris, p.203,

POCHIC S., *Les cadres à l'épreuve de l'employabilité – Le chômage des cadres dans les années 1990*, « Chapitre 1 : La dramatisation du chômage des cadres », Thèse de pour le doctorat de sociologie soutenue le 22 décembre 2001, Faculté de Sciences économiques et de gestion, Université d'Aix-Marseille II, pp. 17-85

Pôle Emploi – APEC, « Trajectoires de cadres au chômage », *Etudes et recherches* numéro 10, Mai 2017, p. 14, Encadré 2.

ROUPNEL-FUENTES M., « Souffrances au chômage. Histoire et devenir des femmes et des hommes licencié-e-s de Moulinex », *Travail, genre et sociétés* 2014/2 (n° 32), p. 99-117

Secrétariat d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, Rapport *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Chiffres-clefs 2017*

Pages web

https://www.allodocteurs.fr/bien-etre-psycho/psycho/qu-est-ce-que-la-charge-mentale_23304.html

<https://www.blog-emploi.com/enquete-emploi-regionsjob-2017/>

<https://www.cadremploi.fr/editorial/actualites/actu-emploi/detail/article/recherche-demploi-comment-sy-prennent-les-cadres.html>

<http://www.fablab.fr/les-fablabs-simples-ateliers-de-fabrication/>

https://www.inegalites.fr/Le-niveau-de-diplome-des-categories-sociales?id_theme=20

<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1129>

<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1935>

<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1376>

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=REG-11#chiffre-cle-3>

<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/pcs2003/categorieSocioprofessionnelleAgreee/3?champRecherche=false>

<https://www.letudiant.fr/jobsstages/etes-vous-faits-pour-les-graduates-programs.html>

https://www.lexpress.fr/actualite/societe/les-philosophes-et-la-guerre-des-sexes_780271.html

<https://presse.apec.fr/Presse/Presentation-de-l-Apec/Qui-sommes-nous/Qui-sommes-nous>

<https://presse.apec.fr/Presse/Presentation-de-l-Apec/Chiffres-et-dates-cles/Chiffres-et-dates-cles>

<https://presse.apec.fr/Presse/Presentation-de-l-Apec/Chiffres-et-dates-cles/Chiffres-et-dates-cles/Les-entreprises>

<https://presse.apec.fr/Presse/Presentation-de-l-Apec/Chiffres-et-dates-cles/Chiffres-et-dates-cles/Les-cadres>

<https://presse.apec.fr/Presse/Presentation-de-l-Apec/Chiffres-et-dates-cles/Chiffres-et-dates-cles/Les-partenariats>

<https://recruteurs.apec.fr/Recrutement/Pratique-RH/Tous-les-dossiers-Recrutement/Selectionner/La-cooptation-un-mode-de-recrutement-qui-ne-simprovise-pas>

<https://www.unedic.org/a-propos>

Annexes

Grille d'entretien

Présentation de l'enquêtrice et rappel du sujet. Annonce du début de l'entretien.

Présentation générale

Pouvez-vous vous présenter ? *Nom, âge, situation familiale*

Me parler un peu de vous, de votre parcours ? *Scolaire principalement*

Vie professionnelle et vie privée : avant le chômage

Pouvez-vous me parler un peu de votre carrière ? *Expériences pros, notamment qui ont précédé celle menant au chômage*

En quoi consistait votre dernier poste avant cette période de chômage ? *Description de l'entreprise, du poste, de l'environnement de travail. Horaires.*

Combien de temps êtes-vous resté-e dans l'entreprise ? Trouviez-vous cet emploi « avantageux » ? Pourquoi ?

Lorsque vous exerciez cette fonction, comment votre activité professionnelle s'articulait-elle avec votre vie privée ? *Journée type.*

Pouvez-vous me parler un peu de votre organisation familiale à l'époque ? *Répartition des tâches entre les conjoints, horaires*

- Si enfants aujourd'hui : Aviez-vous déjà des enfants à l'époque ? Quels âges avaient-ils ?
- Etaient-ils scolarisés ? Si oui, qui les emmenait à l'école ? Pourquoi ?

Diriez-vous que votre activité professionnelle de l'époque et votre vie familiale s'articulaient bien ? Pourquoi ?

Dans quelles circonstances avez-vous quitté ce poste ? *Licenciement ? Démission ? RC ? Autre ?*

Vie professionnelle et vie privée : pendant le chômage

Une fois sans emploi, quel était votre projet principal ? *Professionnel ou privé.*

Si projet « **Retour à l'emploi** » :

- Combien de temps a duré cette période sans emploi ?
 - o Si période longue : Cette durée était-elle un choix de votre part ? Avez-vous, pour une raison quelconque, repoussé votre recherche d'emploi ?
- Comment avez-vous organisé votre recherche d'emploi ? *Réseaux sollicités, inscription à l'APEC, formations... ?*

- Avez-vous rencontré des difficultés spécifiques pendant votre recherche d'emploi ? Lesquelles ?

Si projet « **Autres** » :

- Pouvez-vous me parler un peu de ce projet ? *Entreprise, auto entrepreneuriat, reprise d'études, projet perso (enfants ?)* ?
- Comment vous y êtes-vous pris pour mener à bien ce projet ?
- Sur quoi ces démarches ont-elles abouti ?
- Comment et pourquoi avoir fait le choix de revenir à un emploi salarié ?

Durant votre période de chômage :

Comment ont évolué vos relations avec votre conjoint-e ?

Avez-vous constaté un changement d'attitude chez votre conjoint-e vis-à-vis des tâches ménagères, du soin aux enfants, pendant votre période de chômage ? (*Le chômage a-t-il modifié la manière dont vous vous répartissiez les tâches ? (volontaire ou non ?)*)

Vous êtes-vous senti-e soutenu-e par votre conjoint-e dans votre recherche d'emploi ? En quoi ?

Quel souvenir gardez-vous de cette période ?

Vie professionnelle et vie privée : après le chômage

Comment êtes-vous parvenu-e à retrouver un emploi ? Dans quel type de poste ?

Comment s'est passée votre prise de poste ?

Etes-vous toujours dans cette entreprise ? Pourquoi ?

Une fois que vous avez retrouvé un emploi, comment le quotidien s'est-il organisé ?

Y'a-t-il eu de nouvelles modifications dans votre vie familiale lors de ce retour à l'emploi ? De quel type ?

Diriez-vous que cet emploi s'articule bien avec votre vie privée ? Pourquoi ?

Comment les relations avec votre conjoint-e ont-elles évolué à la suite de votre retour à l'emploi ?

Comment se passe les choses aujourd'hui ? Pouvez-vous me décrire une journée type d'aujourd'hui ?

Conclusion de l'entretien

Nous sommes arrivés à la fin de l'entretien. Parmi tous les sujets que nous avons abordés, aimeriez-vous rajouter quelque chose ? Avez-vous un autre sujet dont vous souhaiteriez parler ?

Remerciements et fin de l'entretien.

Entretiens

Les prénoms et noms d'entreprise ont été modifiés (à l'exception des noms de grandes écoles).

Stéphanie

Entretien réalisé par téléphone. Stéphanie réside en Suisse, à Genève. Petits soucis d'enregistrement au début de l'entretien.

Stéphanie travaille dans la finance. Elle a 27 ans, diplômée d'une école de commerce parisienne. Elle vit avec son copain. Actuellement, elle est au sein d'un graduate program chez BBI.

Parcours scolaire

(...) alors j'ai grandi et j'ai fait mes études à Paris, en France. J'ai terminé mes études l'année dernière donc en août 2017, j'ai fait un master en école de commerce à l'ESCE à Paris. Donc je suis à 100%... parce que même si j'étais euh, comment on dit... ? Diplômée en août de l'année dernière, je travaille à temps plein depuis janvier 2017. Donc ça fait un an et demi que je bosse parce que la dernière partie de mes études c'était un stage et du coup j'ai été employée... J'ai été embauchée à la suite de ce stage donc en Suisse mais j'ai fait mes études en France et ma nationalité est française. Donc j'ai le statut de « français résidant à l'étranger ». Et j'ai un permis de travail en Suisse. C'est un peu comme un visa, donc voilà j'ai un permis de travail qui me permet de rester sur le territoire et travailler. Je vis avec mon copain avec qui je suis depuis 3 ans, et on vit ensemble depuis un an et demi à Genève. Lui il travaille aussi, il est aussi français, aussi diplômé d'une école de commerce, et il travaille à Genève donc même situation, français à l'étranger.

D'accord. Il a quel âge, lui ?

Lui il a 29 ans, il est un peu plus âgé et euh... quoi d'autre... Ben du coup ! Ce que je fais. Je travaille, j'ai du coup... Est-ce que je te fais la situation de comment j'ai été au chômage et tout ou alors euh...

Ben écoute, si ça te vient, vas-y. Après peut être que dans un premier temps tu peux me redire dans quel domaine tu travailles ? Et après je te poserai des questions justement sur comment tu t'es retrouvée sans emploi, on y reviendra. Du coup, tu travailles dans la gestion de fortune dans la banque, c'est ça ?

Alors voilà, je travaille dans une très grosse banque qui s'appelle BBI. Ça fait pas très longtemps que je travaille pour eux, j'ai commencé le 2 juillet. Et cette entreprise elle est... c'est le leader mondial de la gestion de fortune, c'est-à-dire que la gestion de fortune en gros c'est les banquiers pour les gens qui ont beaucoup d'argent. Donc c'est la même chose que toi, ta banque, sauf qu'on appelle ça « gestion de fortune » quand les gens ont entre 250 000 euros, francs suisses ou dollars de fortune jusqu'à... voilà y'a pas de limite quoi. Et ces gens-là comme ils ont beaucoup d'argent on appelle ça de la gestion de fortune mais en gros, mon travail, moi je m'occupe de ces gens-là mais je fais le même travail et à peu près les mêmes tâches que quelqu'un qui est dans un guichet dans un Crédit agricole en France, sauf que je le fais pour des gens qui habitent... Moi je m'occupe du marché mexicain, donc ce sont des mexicains qui ont entre 3 et 5 millions de fortune et pour être très claire

de ce que je fais au jour le jour quand je commence, y'a un gestionnaire, quelqu'un qui est au niveau de management au-dessus de moi, qui s'occupe vraiment des clients, moi je l'aide avec tout ce qui est administratif, opérationnel, donc ça veut dire euh... Le client déménage, faut mettre à jour les papiers bancaires et ben moi je m'occupe de l'administratif derrière. Quand ils font un paiement par exemple, ben ils paient... Quand ils font un gros paiement, parce que ces gens, quand ils font un paiement ça va de entre 5000, 800 000 et 1 million, comme ils sont au Mexique et qu'ils paient quelqu'un pour le faire, eh ben moi je m'occupe de leurs paiements. Par exemple ils m'écrivent une lettre en disant « payez les études de mon fils », ben c'est moi qui rentre le paiement dans l'ordinateur. Je te donne des exemples très basiques pour que tu te rendes compte parce que je trouve que malheureusement dans ce milieu les gens ont tendance à utiliser des gros mots qui veulent pas dire grand-chose... Gestion de fortune ça veut juste dire « banque pour les riches ». Et du coup... voilà. Ils font moins de choses et ils ont accès à plus de services parce qu'ils ont plus de besoins mais en gros c'est ça. Voilà donc moi je m'occupe du marché pour les mexicains, et en fait ça c'est le poste que j'ai en ce moment, mais moi plus généralement j'ai fait mon master spécialisé en finance. Je suis très intéressée par la finance durable. La finance durable c'est de faire des investissements qui à la fois te rapportent de l'argent, parce que t'investis, tu vas faire fortifier... fructifier ta fortune mais aussi qui a un impact positif sur la société, c'est-à-dire qu'au lieu de faire un prêt à une entreprise de pétrole qui pourrit la planète, tu fais un prêt à une entreprise d'éoliennes en gros. Sauf que tu peux le faire dans toutes les entreprises et tous les domaines qui existent, il suffit juste qu'au moment où tu utilises ton argent tu poses un peu des questions sur l'argent que tu proposes et que tu offres à une entreprise qui va en avoir besoin et qui va te le rendre après avec un intérêt, au lieu de juste regarder leurs états financiers et de dire « est-ce que ça va me rapporter de la thune ? » tu dis « je veux que ça me rapporte de la thune mais je veux aussi... »... Faut que je parle correctement si tu veux me citer.... Tu dis « ça rapporte de l'argent et que ce soit fait correctement vis-à-vis de tous les employés de la société et de l'environnement ». C'est le sujet qui m'intéresse et c'est pour ça qu'avant de travailler chez BBI je travaillais dans un fonds d'investissement durable... Alors un fonds d'investissement durable... hésite pas à me poser des questions parce que je préfère que ce soit très clair ce que je fais, c'est pas du tout compliqué et c'est important que tu comprennes pour la suite...

Non non mais tu es très claire.

Un fonds d'investissement c'est un gros mot pour dire « quelqu'un qui fait des prêts ». Donc comme toi quand t'achètes un appartement ou une voiture t'as besoin d'un prêt de ta banque que tu vas rendre avec un intérêt, un fonds d'investissement il fait des prêts à des entreprises par exemple une entreprise qui va acheter un camion, ben on lui avance l'argent, elle nous le rend avec intérêt et c'est ça un fonds d'investissement. Moi je travaillais dans un fonds d'investissement qui faisait du financement justement par la dette, ça s'appelle, « financement par la dette » c'était des prêts.

Ce fond d'investissement c'est quand tu étais en stage, c'est ça ? T'étais encore en formation ?

Ouais et après ils m'ont embauchée en CDI pendant 8 mois, après le stage. Donc j'ai bossé 14 mois... non un peu plus (*compte*)... J'ai bossé 14 mois chez eux en tout.

Dont 9 mois en CDI ?

Voilà c'est ça exactement.

Et ton poste à ce moment-là c'était quoi ? Est-ce que tu peux me parler un peu de ton quotidien dans l'entreprise, le type de tâches que tu effectuais, ton environnement de travail, tes horaires... Ce type de choses.

Alors c'était vraiment différent du poste que j'ai maintenant parce qu'en fait c'était une petite structure, on était dix employés en tout, en moyenne parce que ça changeait beaucoup y'avait beaucoup d'entrées et de sorties dans cette entreprise, on était en général dix personnes, dont la moitié des gens travaillant en Colombie, à Cali, donc moi j'étais dans un bureau... Quand j'ai commencé le stage on n'était que mon responsable et moi et petit à petit il y a eu plus de gens et quand je suis partie on était cinq. Du coup c'était vraiment une petite structure, comme horaires je faisais 9h-18h. Une info à noter c'est que la semaine standard en Suisse est de 42 heures. Et donc 9h-18h et mon poste c'était « Responsable des relations investisseurs », c'est-à-dire que moi je m'occupais de la communication... Enfin, « responsable » ... Mon chef c'était le « Manager relations investisseurs » et moi je l'assistais, je l'aidais aussi avec des trucs plus administratifs, et mon travail c'était... nous y'a des investisseurs qui nous prêtent leur argent, qui l'investissent dans notre fonds, et nous notre travail c'est de le faire fructifier, donc de faire augmenter l'argent qu'ils nous ont donné en faisant des prêts aux entreprises, et moi je m'occupais de la communication et de ces gens-là c'est-à-dire de leur expliquer tous les trois mois ce qu'on fait avec leur argent, ce que fait le fonds, donc je m'occupais de tout ce qui est communication. Je rédigeais une newsletter en disant « voici les chiffres de performance qu'on a » pour justifier ce qu'on a fait avec leur argent vu qu'il est placé chez nous. Mes tâches principales c'était ça, la communication. Après comme c'était vraiment une petite structure c'était un petit peu en mode start-up dans le sens un peu, tout le monde fait un peu tout quoi.

Y'avait pas vraiment de tâches précises, je veux dire, vous étiez pas dans une organisation comme dans une grande entreprise où chacun a son rôle, son métier précis, ça pouvait tourner, c'est ça ?

Ben non pas vraiment, c'est qu'en fait on avait tous nos responsabilités, précises avec nos rôles spécifiés dans le contrat, dans ce qu'on appelle la « job description ». On signe le contrat et en même temps on signe une « job description », je sais pas comment on dit en français, désolée, où y'a la liste de nos responsabilités, de nos objectifs, tout ça. Après le truc c'est qu'il y avait peut-être, au niveau de la charge de travail globale, 30 à 40% de la tâche de travail globale était spécifiée dans aucune... Était rattachée à personne. Donc en fait en plus de ce qu'est ton travail, moi je me retrouvais à faire beaucoup beaucoup d'autres trucs. Par exemple on a déménagé, il a fallu engager des artisans, faire le déménagement, et s'occuper dans les nouveaux locaux de plein de problèmes électriques, euh, plomberie, tout ça et en fait ça c'était à personne de le faire, mais comme il n'y avait que mon chef et moi, eh ben du coup c'est moi qui m'en suis occupé. Donc je me suis retrouvée à faire aussi beaucoup de tâches de ce qu'on appelle « office management », de... Secrétariat. Par exemple, répondre au téléphone, quand mon chef il est en rendez-vous et qu'il n'y avait que moi d'autre dans le bureau, ben du coup je faisais aussi du secrétariat un peu. Alors que ça c'était pas marqué sur mon contrat par exemple. Donc je faisais... c'est ça un peu que je voulais dire par le mode start-up, comme

il y a peu de gens, les gens se retrouvent avec beaucoup plus de trucs à faire que voilà... y'a pas une personne effectivement pour chaque tâche vu qu'on est une petite structure.

Et c'était une organisation et un boulot qui te plaisaient ?

Alors ça me plaisait énormément puisque moi j'ai... ça fait longtemps que je veux travailler... Je t'explique parce que je pense que ça a du sens... Moi je voulais... J'ai décidé de faire des études en finance parce que... A l'origine je voulais travailler pour changer le monde de façon positive à l'ONU. Et puis après j'ai fait des études en relations internationales, et je me suis rendu compte que l'ONU faisait changer les choses de façon très positive mais que c'était très long, c'est-à-dire que pour que l'ONU fasse changer quelque chose au niveau du droit international, tu dois te battre pendant cinquante ans pour faire changer une virgule qui va sauver un peu la vie de quelques réfugiés. C'est très bien et il faut des gens qui font ça. Mais moi j'avais besoin d'un travail où je vois plus directement et plus vite l'impact que je peux avoir sur la société autour de moi et je me suis dit « bon ça va pas être l'ONU ». Donc maintenant, qui a le plus de leviers dans le monde pour avoir un impact ? Et selon mon analyse qui n'est que personnelle, je pense que comme on vit dans une société capitaliste, qui fonctionne sur l'argent, dans beaucoup d'entreprises quand il faut prendre une décision, le service financier a vraiment son mot à dire et la finance globale a énormément de pouvoir et comment dire... A un impact sur le monde très net, euh, petit rappel : la crise de 2008, on voit ce que ça fait quand le système financier se porte mal, je me suis dit « qu'est-ce ça fait ? ... » je pense qu'il y a énormément de potentiel si le monde financier se porte bien et se met à se comporter mieux. Donc j'ai dit : « je vais faire des études en finance, je vais aller voir en finance où est-ce que je peux avoir le plus d'impact positif sur la société », et mon choix s'est porté sur les plus riches, parce qu'il y a des gens qui ont énormément d'argent, vraiment énormément d'argent et qui veulent juste la garder et la faire fructifier pour leurs enfants, ce qui est normal, ce que tout le monde ferait à mon avis à leur place, mais moi je me suis dit je vais aller les voir et essayer de les convaincre, qu'ils peuvent garder leur fortune en aidant aussi beaucoup les autres. Et moi, de mon point de vue et du peu que je sais, c'est là que je trouve qu'il y a le plus de potentiel de faire changer les choses, parce que tu peux convaincre, voilà, une vieille femme millionnaire qui vient d'hériter de je sais pas, 50 millions, si au lieu d'investir dans Nestlé, dans le CAC40, tu peux la convaincre d'investir dans un projet pour des écoles en Afrique pour que les filles aillent à l'école, ça va lui faire gagner de l'argent, y'a des filles en Afrique qui vont aller à l'école, y'a plus de potentiel qu'ailleurs quoi. Y'a un effet de levier, plus important et donc voilà, ça c'est ce que je veux faire dans ma vie en général, et donc j'ai été très contente de trouver ce travail dans ce fonds d'investissement, le premier là où j'ai été, parce que eux ils avaient vraiment des valeurs alignées avec les miennes. C'est-à-dire, c'était, les deux fondateurs ce sont des millionnaires eux-mêmes, qui ont fondé l'entreprise, et c'est vraiment des gens qui ont beaucoup d'argent et qui sont vraiment convaincus de ça et qui veulent faire que les gens qui ont beaucoup d'argent investissent dans des choses positives.

Elle s'appelle comment cette entreprise ?

Finance Verte Management, qui est basée à Genève. Y'a un site internet, c'est finance-verte.com. Tu peux aller, y'a le nom de tout le monde, je sais même pas s'ils updaté le site depuis que je suis partie. Ça c'était pour te donner le contexte, donc pour répondre à ta question, maintenant, je reviens, désolée de la digression...

Non non y'a pas de souci, c'était très intéressant.

Non mais hésite pas, moi pour l'avoir fait j'ai souvenir que c'est toujours intéressant et j'espère que t'es contente d'entendre quand quelqu'un explique des choses mais après moi je m'étais laissée emporter en disant « du coup j'ai pas posé cette question », donc hésite pas à me rediriger, recadrer, aucun souci.

Pour le coup, je t'ai laissée parler parce que je comptais te demander comment tu étais arrivée à la finance, parce que c'est quand même un domaine où il y a assez peu de femmes, au niveau statistique donc tu m'as déjà répondu donc c'est formidable.

Alors pour compléter cette question du coup, moi j'ai... Y'a aussi parce que je pense que c'est intéressant que je te le dise, moi je réfléchis beaucoup et j'ai aussi dans ma décision, je suis vraiment allée dans quelque chose où je pensais que c'était plus efficace mais aussi qui me paraît le plus difficile et dans lequel j'aurais un avantage comparatif. C'est-à-dire que j'ai pris en compte le fait qu'il y avait peu de femmes dans ce milieu, et je pense que c'est une qualité, et une autre chose qu'il faut dire c'est que je suis particulièrement mauvaise en maths et avec les chiffres, et que mes forces sont plutôt au niveau du langage et de la communication, mais il faut savoir que je pense que c'est plus... Moi je trouve plus intéressant d'apprendre et de se former dans un truc où t'es pas bon, et comme ça maintenant avec mon master j'ai un niveau en finance correct et mon but c'est de travailler en finance, mais en fait en vente avec les clients, donc moi mon travail c'est beaucoup moins des chiffres que de la relation client pure, euh qui est de la communication. C'est-à-dire que moi je réponds au téléphone du client qui pleure parce qu'il faut à tout prix qu'il ait cet argent tout de suite, et moi le cœur de mon travail et ma valeur ajoutée c'est savoir me comporter correctement avec ce client et lui livrer une expérience de service excellente que plutôt des chiffres. C'est vraiment en vente... L'aspect vente. Je suis pas du tout au niveau... Faut que je comprenne tous les aspects financiers mais mon travail et ce que je veux faire c'est pas du tout dans les chiffres en fait.

Le cœur de ton métier c'est plus de la relation commerciale.

Exactement, c'est ça. Après il faut comprendre ce que tu vends. Parce que si tu lui vends un investissement dans un Edge fund si tu sais pas ce que c'est, ça marche pas mais euh... Disons que c'est pas le cœur de ma valeur ajoutée ni de mes compétences. Et on en était où... Oui, je voulais revenir sur ce qui me... Donc l'entreprise dans laquelle j'ai fait mon stage, chez Finance Verte, j'étais vraiment ravie parce qu'en fait il y a peu d'acteurs dans le monde de la finance qui sont convaincus de cette idée que tu peux gagner de l'argent et faire des choses positives. Je veux dire, 99% des gens dans ce métier en général et maintenant... ça fait pas longtemps que j'y suis mais quand même ça fait deux ans donc j'ai rencontré beaucoup de gens... 99% des gens pensent que c'est un petit peu comme une gentille utopie, que ça n'existe pas, que c'est de la philanthropie en fait, c'est faire des dons, quand on fait quelque chose de bien. Que on va pas gagner de l'argent en faisant ça. Alors que de plus en plus d'études sortent maintenant, et c'est certifié, moi j'ai fait mon mémoire là-dessus, les résultats... Enfin, tu peux gagner de l'argent tout à fait. T'en gagneras peut-être moins vite, de temps en temps, mais tu vas gagner de l'argent, enfin, ça existe. C'est pas du tout du tout une utopie ou un truc de taré dans un coin qui croit que... Enfin voilà, que tout le monde il est beau, tout le monde il est gentil, pas du tout. La finance durable, qui a plein de noms, ça peut s'appeler l'investissement durable, la finance durable... On dit les critères ESG (Economiques Sociaux et Gouvernementaux),

l'impact investing, c'est aussi là-dedans... Y'a plein plein de mots qui regroupent cette activité, ça existe, c'est une réalité, je pense que ça va venir beaucoup plus rapidement que ce que les gens pensent, mais à l'heure actuelle y'a très peu de gens qui en sont convaincus. Les gens font un peu l'autruche, c'est un peu comme le réchauffement climatique quoi. Les gens croient que c'est un peu une fable et tout, et moi j'étais ravie de trouver une entreprise si vite alors que je sortais de mes études, qui partageait mes valeurs et tout ça alors que c'est si rare et si naissant comme secteur. Moi j'ai eu l'impression de décrocher le job de mes rêves quand j'ai signé le CDI.

Et ce « job de tes rêves », est-ce qu'il s'articulait bien avec ta vie privée ? En termes d'horaires, d'organisation de la vie de tous les jours avec ton compagnon... Comment ça se passait à l'époque ? Est-ce que tu pourrais par exemple me décrire une journée type quand tu bossais là-bas ?

Alors j'ai eu un peu de mal à entendre la question mais je vais commencer à répondre, n'hésite pas à reformuler en fonction de ce que je dis. Euh, ce qui est un peu compliqué et ce que je pense il faut que je te dise pour que ce soit intéressant, c'est que je pense que je me suis laissée dépasser par cet idéal qu'était l'entreprise, ce qui a fait que je me suis surinvestie dans cette boîte, j'y croyais vraiment et en fait j'ai un peu été, comment dire... désenchantée et moi j'ai donné beaucoup beaucoup de mon temps personnel, j'ai investi beaucoup d'énergie pour voir qu'en fait c'était pas sain, et c'est à la fois de ma faute et à la fois je pense de la faute de mes employeurs, je pense que la faute est partagée mais du coup au début c'était assez équilibré, 9h-18h, au début je faisais pas d'heures supplémentaires, jamais je ramenaient de travail à la maison.. Donc ça veut pas dire que t'y penses pas, mais je travaillais jamais hors de mes horaires de travail. J'étais, enfin je veux dire, je prenais des pauses de 10 minutes, au niveau de la charge de travail c'était bien et juste. Pendant le stage. Et puis petit à petit comme je me suis beaucoup investie y'a eu des petites choses que j'ai pas vues tout de suite parce que j'étais tellement contente de travailler là, que pour moi ça me paraissait normal de faire ça et c'est seulement avec le recul et une fois que cette entreprise m'a licencié que je me suis rendu compte qu'il y avait des signes d'abus qui s'étaient passés avant et qui ne devraient pas exister. Mais je m'en suis rendu compte après. Par exemple, on est partis en voyage en Italie parce qu'à l'époque à Milan on avait un bureau là-bas donc c'était un voyage professionnel, on est partis trois jours. On est partis le matin et là pour le coup on est partis hors de nos horaires de travail, on est partis à 7h le matin, donc deux heures plus tôt que l'heure à laquelle je devrais commencer à travailler, on a travaillé pendant les quatre heures de train, sans pauses, avec mon responsable. Et on est arrivés, et j'ai travaillé pendant... les deux ou trois jours du séjour non-stop, donc non-stop ça voulait qu'on se retrouvait à 8h le matin et on travaillait jusqu'à 20h le soir, mais moi j'étais un petit peu prise dans cette... Un peu naïve de « c'est un peu une startup, on travaille tous à fond, on se donne, c'est l'objectif et tout, je compte pas mes heures, finalement on s'en fout, je suis contente de faire ça pour l'entreprise ». Justement j'ai perdu un peu cette balance, et pendant ces quatre jours-là, une autre chose très bizarre qui est arrivée, c'est que mon responsable qui est donc millionnaire, donc notre entreprise avait... Enfin, l'entreprise, pas notre, l'entreprise avait aucun problème d'argent ou quoi... Ils m'ont proposé de dormir sur un clic-clac dans les bureaux de nos collègues à Milan, et mon responsable a dormi dans la pièce d'à côté dans un autre clic-clac. Mais ça voulait dire qu'on partageait une salle de bain et un toilette alors que lui il est marié, il a 35 ans et que moi enfin... voilà j'en avais 25 et tout ça. Et c'est seulement quand je suis rentrée du voyage, exténuée parce que j'avais fait beaucoup trop d'heures, que j'en ai parlé à par exemple des amis qui m'ont dit et qui m'ont fait réaliser que ça ne se faisait pas dans le monde du travail de dormir dans un bureau

et pas dans un hôtel, et de partager une salle de bains avec son patron. Ça ne se fait pas. Mais pas du tout. Mais moi comme j'étais naïve et tellement investie je m'en suis pas rendu compte. J'étais quand même proche de mon responsable, j'avais l'impression qu'on était amis en plus d'avoir une relation de travail, je me suis pas rendu compte quoi. Naïve quoi. Et comment dire... Y'a une de mes relations plus âgées ici qui est quelqu'un qui a 50 ans, qui travaille depuis longtemps dans ce milieu qui m'a dit « Stéphanie tu aurais pu lui coller un procès » pour harcèlement parce qu'il y avait pas... Enfin voilà. Et donc ça c'est un des exemples parmi tant d'autres, on est partis ensuite en Colombie au mois de mai pendant une semaine alors là pour le coup on avait un hôtel, au niveau des horaires de travail c'était pareil, c'était 8h-20/21h, et le soir on était au restaurant tous ensemble à parler de travail. Donc voilà.

Du travail à temps complet tout le temps quoi.

Voilà mais un peu... c'est très insidieux parce que c'est sous couvert de... On est quand même, la moyenne d'âge des employés de l'entreprise était de 26 ans. Donc y'avait en gros... les deux chefs qui étaient un peu chefs du poulailler puis qui employaient que des jeunes, en fait avec le même profil que le mien : très très engagés, passionnés, qui travaillaient pour l'engagement comment dire... pour l'idéal de l'entreprise plus que pour autre chose. Et du coup, on se donnait à fond, et comme on était tous ensemble le soir, c'était sympa, on est jeunes, c'est cool on est en Colombie... On s'est pas vraiment rendu compte que c'était pas comme ça que les choses se passent, que les choses se font, ou qu'elles devraient se faire. On n'avait pas l'impression de travailler, alors qu'en fait on était en réunion enfin voilà jusqu'à très tard. Ça veut pas dire qu'on est dans un restaurant et que c'est sympa que en fait on n'est pas en train de bosser.

Mais cet investissement que tu as eu, comment ça a joué sur ta vie de couple ? Par exemple sur la répartition des tâches ménagères, de manière générale, comment vous fonctionniez avec ton compagnon à l'époque ? Qui faisait quoi ? Comment vous vous organisiez en fait au niveau du travail, mais à la maison, par rapport à vos activités professionnelles respectives ?

Alors... Le truc c'est que mon copain il travaille en fait en retail en vente donc en fait il travaille tous les samedis, ça veut dire qu'on a... sur les deux jours de congé hebdomadaires, on n'a que le dimanche en commun. La façon dont c'est organisé c'est qu'on fait le partage plus ou moins des tâches donc voilà, moi si tu m'écoutes j'ai l'impression d'en faire toujours plus mais en vrai j'ai la chance d'avoir un copain qui est moderne et avec qui on peut partager vraiment tout en allant des courses au ménage en passant par le repassage et la machine à laver c'est-à-dire qu'on partage, on essaie vraiment de faire 50/50 et c'est un choix... Tu m'entends bien ? Parce que je me suis mise dehors mais...

Je t'entends bien !

Donc la répartition c'est vraiment 50/50 et on a l'opportunité, enfin la malchance mais du coup c'est une opportunité, comme on n'a pas nos deux jours ensemble, ben du coup on est organisés de façon à ce que sur le jour de congé où on est seul, donc moi le samedi et puis lui un autre jour de la semaine, on fait notre part des tâches ménagères, de la maison quoi.

Et ça c'est quelque chose que vous avez discuté, volontairement ou ça s'est fait tout seul ?

(S'exclame) Non non, ça s'est pas du tout fait tout seul il a fallu... Enfin disons qu'on était d'accord dès le début après, ça a pris beaucoup d'ajustements, c'est-à-dire de... Enfin je veux dire, ça a été un long process et on est encore en train de travailler dessus pour vraiment l'équilibrer, mais disons que ce que je pense qui est important c'est qu'on était d'accord sur ça dès le début, les deux, de dire « on partage ». Maintenant, comment est-ce qu'on partage pour que ça soit équitable ça a été un long process, mais disons qu'on est d'accord dès le début pour dire « on fait 50/50 ».

Mais du coup qu'est-ce qui te donne toi l'impression que t'en fais plus ?

(Soupire) Ben... C'est des petites choses. C'est... Je pense que tu dois être familière avec le concept... Tu dois connaître le concept de la charge mentale ?

Oui oui.

Donc moi je trouve que c'est très vrai dans mon couple et ce que je trouve très désolant, c'est que malgré le fait qu'on en parle et que j'ai un copain qui est d'accord de faire 50/50, moi j'ai pas l'impression qu'on fait 50/50, c'est-à-dire que quand on a des invités, lui il dit « on a des invités » ... Par exemple il me dit « qu'est-ce qu'on mange ? » et c'est moi qui vais dire « on va faire ça, du coup en telle quantité donc faut acheter ça ». Donc par exemple il me dira « je veux bien aller faire les courses » mais faut lui dire quoi acheter. Alors que réfléchir à quoi faire, quand, comment on s'organise, ça j'ai pas l'impression que ce soit 50/50, mais ce qui est compliqué c'est que je pense que ça se couple avec une incapacité masculine à faire des fois ce genre de tâche. C'est pas un manque de volonté c'est... Je sais pas, ça les intéresse pas, ça rentre pas dans leur ligne de mire... Je sais pas.

Ils y pensent pas, quoi.

Oui voilà, ils y pensent pas, puis par exemple aussi c'est de la simplicité en tant que femme je pense qu'on a à cœur de... On se... On veut toujours bien faire, on veut toujours que les autres nous trouvent bien donc on se complique la vie. C'est-à-dire que des amis viennent à la maison, si c'est mon copain qui organise, il fait pizzas et bières, tout le monde est content. Puis si c'est moi je fais entrée plat dessert et trois heures de ménage avant. Et en fait le résultat est le même. Mais c'est juste que du coup, nous... C'est un peu ça la difficulté c'est qu'en fait on bataille en ce moment parce qu'on n'a pas les mêmes conceptions de ce qu'il faut faire. Et du coup c'est compliqué parce que j'ai l'impression de faire plus mais en fait je crois que c'est parce que moi je m'impose plus de faire. Du coup je peux pas lui reprocher de pas faire quelque chose qu'il pense qu'il n'est pas nécessaire.

Je vois ce que tu veux dire.

Tu vois ce que je veux dire ? Moi je pense nécessaire de nettoyer les plinthes toutes les semaines, lui il le fait une fois par mois, comment est-ce qu'on fait pour faire 50/50 ? C'est un peu moi dans ma tête qui veut ça. Mais en même temps là où je bataille, c'est qu'en même temps ce que je veux

devrait être aussi important. Donc si je le veux on devrait faire 50/50. C'est un petit peu ça qui est délicat.

Ça demande quand même pas mal de négociations, j'imagine, autour de ces questions-là.

C'est ça.

Mais du coup, comment tu gères tout ça quand tu étais à Finance Verte ? Parce que si t'as le sentiment de porter cette charge mentale, ça devait du coup... Enfin, tu travaillais tout le temps, en fait ?

Je le gère plutôt bien parce que je faisais pas tant d'heures que ça chez Finance Verte et que mon copain bosse aussi donc j'avais... Comment dire... Je me suis un petit peu résigné dans le sens où c'était 50/50. Je suis déjà très contente d'être avec un garçon ou un conjoint qui a à cœur que ce soit à 50/50. Et même si peut être ça l'est pas vraiment parce qu'il est pas capable de voir pour tout ou quoi, je m'estime très chanceuse que déjà il essaie et qu'il veuille, et que du coup moi je me suis un petit peu résigné dans le sens eh ben... Je vais faire un peu plus mais finalement, la perfection n'est pas atteignable donc c'est déjà bien comme ça. Je sais pas si tu vois... ça répond à ta question ? Voilà quand je bossais chez Finance Verte j'ai estimé que à un moment faut un peu... c'est difficile de trouver l'équilibre entre se battre... des fois il faut peut-être mieux accepter d'en faire un peu plus plutôt que se battre indéfiniment parce que ça... C'est finalement plus facile à vivre que de se battre pendant longtemps pour que vraiment les tâches soient exactement partagées.

Donc toi tu penses plutôt qu'il faut, en gros, lâcher un peu de terrain, pour « la paix des ménages » ?

Exactement. Ça me fait beaucoup de mal de l'admettre parce que je pensais jamais l'admettre quand j'étais célibataire, je me disais vraiment « il faut jusqu'au bout, ça sera 50/50, c'est pas juste que les femmes soient toujours... en fassent toujours plus c'est n'importe quoi » ... Ma mère qui est très féministe m'a beaucoup... m'a appris ça et pourtant elle, elle fait plus et en fait je me retrouve gentiment dans la même situation juste parce qu'en fait, pour avoir la paix, c'est exactement ce que t'as dit, « pour la paix des ménages », finalement, je préfère peut-être passer deux heures de plus à faire le ménage par semaine et puis pas me disputer que l'inverse.

D'accord. On va revenir maintenant sur ton parcours professionnel, tout à l'heure tu me disais que Finance Verte ils avaient fini par te licencier. QU'est-ce qui s'est passé ?

Alors... C'est un peu compliqué et je pense que je suis très biaisée dans l'affaire. Mais euh forcément...

Moi c'est ton point de vue qui m'intéresse donc...

Oui... Ce qui s'est passé c'est que en fait à partir... Donc j'ai été embauchée en juin et la période de juin et juillet a été extrêmement difficile parce que je rédigeais mon mémoire en même temps que

de travailler 42 heures par semaine, j'ai pas eu de pause non plus ni de vacances, donc je faisais ça les week-ends... Parce que en fait j'ai commencé la rédaction de mon mémoire en février, mais disons que je devais le rendre en août et comme j'ai une fâcheuse tendance à procrastiner, les trois quarts du travail ont été fait en juin, juillet et en août. Et du coup ça a été une période qui a été très difficile pour moi parce que j'étais au travail et je suis quelqu'un de très stressé, de très scolaire, et du coup je voulais vraiment bien faire donc c'était très difficile... Et là pour le coup, mon copain a été très compréhensif, alors il a pas été jusqu'à faire ma part de ménage mais disons que mes tâches ménagères étaient... Ma tâche disons, à la maison, était moins bien faite et moins souvent, de façon moins rigoureuse parce que j'avais pas le temps et il a été très compréhensif. Donc ça c'était... enfin voilà moi je lui en suis reconnaissante pour le coup, il est pas parfait mais dans cette période-là vraiment, il a été très... très compréhensif et comment on dit... « supportive » ...

Soutenant ?

Voilà, il m'a vraiment beaucoup soutenue tout à fait. Et du coup donc la période de juillet/août a été compliquée pour moi parce que voilà j'avais le travail et le mémoire à faire en même temps et du coup je me suis pas hyper concentrée sur « comment ça va au travail, comment mes objectifs sont ? » parce que j'étais concentrée sur « je vais faire le mémoire et être diplômée ». Et en fait à partir du moment où j'ai rendu le mémoire, on était au milieu du mois d'août et mes patrons étaient les deux en vacances. Donc il se passait pas grand-chose. Et j'étais un peu surprise, mes objectifs qu'on avait fixés ensemble en juin avec mes patrons pour début septembre, mes objectifs avançaient pas parce qu'en fait ils étaient pas là et que moi par exemple, je devais revoir des documents fondamentaux pour l'entreprise avec les avocats, j'avais fait le travail préparatoire, pour les signer et les finir c'est à eux de le faire. Ils étaient pas là donc ça n'avancait pas. Mais moi l'objectif c'était quand même par exemple de finir ces papiers. Et du coup ça a été très difficile parce que à partir de août moi j'avais l'impression que je pouvais pas avancer dans mes objectifs puisque ça les intéressait pas, c'était pas une priorité pour eux et j'avais vraiment pas d'autre moyen que d'attendre qu'ils soient disponibles pour avancer dans mes objectifs parce que j'étais aussi jeune et naïve et j'ai pas fait attention au fait que mes objectifs n'étaient pas reliés seulement à ma performance. Donc voilà un de mes objectifs c'était mettre à jour le site internet. Toutes mes propositions j'ai travaillé avec des développeurs externes, mais pour travailler avec des développeurs externes faut valider certaines étapes au fur et à mesure avec les vrais décideurs, donc pas moi. Ils avaient pas de temps pour le faire. Donc comme ils avaient pas le temps de valider on ne pouvait pas passer à l'étape supérieure et du coup l'objectif final était jamais atteint parce qu'ils avaient pas le temps. Et donc ça c'est la trame de fond de ce qui s'est passé... J'ai commencé à m'en rendre compte en août. En septembre ça a continué, je me rendais compte que je faisais pas mes objectifs j'ai commencé à être très frustrée, et à ce moment-là ça s'est couplé par une surcharge de travail de secrétariat de leur part sur moi alors que ce qui m'intéressait, mes objectifs et mon vrai travail étaient bloqués parce que ça les intéressait pas, mais ils me donnaient du travail à faire en secrétariat à côté. Et comme c'était une période difficile pour l'entreprise, parce qu'il y a eu un remaniement dans le management, je me suis dit « je prends sur moi, l'entreprise ne va pas en ce moment mais du coup, tout le monde doit faire un effort donc je dis rien, ça va changer, tout va bien ». Un élément intéressant c'est que mon copain m'a dit dès le moment où j'ai été employée dans cette entreprise que lui, il trouvait qu'ils avaient un comportement pas correct et que je devrais pas travailler chez eux. Depuis le tout début. Mais il m'a dit « c'est ce que tu veux faire d'accord, mais moi je te dis que

ces gens... la façon dont ils fonctionnent ça ne me plaît pas, t'es pas heureuse, ça devrait pas se faire comme ça ». Donc j'aurais dû l'écouter mais c'est un élément aussi à prendre en compte.

Tu me disais qu'il y avait eu un remaniement managérial, mais vous étiez une dizaine c'est ça ?

En fait on était une dizaine, y'avait trois fondateurs, et les employés. Et en fait deux des fondateurs ont un peu fait un putsch pour virer le troisième. C'est ça qui s'est passé. Et du coup c'est très compliqué quand t'as trois fondateurs, en gros trois gros décideurs qui ont chacun un département, y'en a un qui vire, donc en fait il faut répartir le travail de celui qui est parti sur les deux autres, donc ça veut un peu dire que pendant un moment... Avant ils avaient chacun un poste, tout d'un coup ils se sont retrouvés avec un poste et demi par personne donc c'était un peu la galère quoi. Donc ça c'était un peu la situation, l'entreprise allait pas très bien, moi j'allais pas très bien et j'ai fait l'erreur de prendre sur moi. Idiotelement, parce que j'y croyais, j'étais trop naïve, voilà que dans la vie faut s'impliquer, qu'on n'a rien sans rien alors qu'il faut qu'il y ait un minimum des choses qui soit acquises... Et donc depuis septembre ça n'allait pas du tout et j'en ai pas parlé à mon responsable justement parce que dans cette idée de, « il a beaucoup de choses à faire en ce moment, je vais prendre sur moi puis ça va changer ». Et ce qui s'est passé c'est que de plus en plus il me donnait des tâches de secrétariat tout en faisant que mes tâches principales et mon rôle principal étaient en suspens, c'est-à-dire que tout était en suspens. Le site internet, on devait répondre aux développeurs depuis la fin du mois d'août, ils leur ont toujours pas répondu. Donc on attendait. Donc toutes les semaines ils me recontactaient, je disais « j'ai pas eu le temps de faire un point avec lui il n'a pas le temps, je vous recontacte quand c'est bon ». Pour à peu près pour tout. Avec les avocats, des tas de choses... Et ensuite... Là ça n'allait vraiment pas, mon équilibre personnel a commencé à vraiment flancher très nettement, c'est à dire que je... ça arrivait de temps en temps que je me lève et que je pleure avant d'aller au travail parce que je me sentais pas appréciée, que je comprenais pas ce qui se passait, que c'était trop dur. Et moi j'ai cru que c'était normal et que je devais serrer les dents alors qu'absolument pas, maintenant avec le recul on devrait jamais se lever et avoir envie de pleurer quand on va au travail, c'est ridicule. Mais bon voilà, dans le contexte je me suis laissé prendre et c'était vraiment difficile et j'ai fait beaucoup d'efforts enfin j'étais très déprimée très triste en rentrant chez moi le soir et ça, ça a eu un impact sur ma vie de couple ben... très net. A partir du mois d'octobre novembre, mon copain a commencé à me dire « mais tu devrais démissionner, ça ne se passe pas comme ça, ça ne se passe pas bien, démissionne », et moi j'ai dit « non je veux m'accrocher » parce que j'aimais beaucoup cette entreprise. J'y croyais vraiment donc je me suis dit je prends sur moi, c'est une période difficile, c'est difficile pour tout le monde, fais un effort ça va changer. Du coup ça s'est dégradé au point où... Juste... Donc tout était en suspens, parce qu'en fait j'en ai parlé à mon responsable en disant « je crois qu'il faut qu'on rediscute un peu de mon rôle dans cette position tout ça » et il m'a dit « Stéphanie, on a pour ça des entretiens semi annuels, toi tu as été embauchée en juin donc le tien sera en décembre ou janvier. Donc en décembre ou janvier, on aura une discussion. » Donc j'ai serré les dents jusqu'à décembre en me disant « on en parlera en décembre, voilà de septembre à décembre c'est pas si long, on serre les dents. » Et puis ce qui s'est passé c'est qu'en décembre comme le propre de mes managers c'était qu'ils étaient toujours hyper occupés et toujours débordés, donc jamais le temps pour moi, c'est qu'on n'a pas eu la discussion et que mon responsable m'a dit « on l'aura en janvier, donc pars en vacances une semaine, on aura la discussion en janvier » et la veille de partir en vacances je suis tombée par hasard sur LinkedIn sur une offre d'emploi de ma propre entreprise avec mon poste. Donc c'était une offre d'emploi avec toutes mes tâches, la seule différence c'était qu'ils demandaient quelqu'un avec entre 5 et 10 ans

d'expérience. Comparé à moi qui n'en avais pas. Donc je suis allée dans le bureau de mon responsable et je lui ai dit « qu'est-ce que c'est ? Vous êtes en train de recruter quelqu'un pour mon poste ? Qu'est-ce qui se passe ? » et il m'a dit « Ecoute Stéphanie, ne t'inquiètes pas, je n'ai pas eu le temps de t'en parler mais en fait on pense qu'il faut quelqu'un de plus expérimenté parce que moi j'ai pas le temps de m'occuper de toi, mais ne t'inquiètes pas, on va engager quelqu'un de plus expérimenté mais tu travailleras avec cette personne, et pour toi ça sera bien elle pourra te former et tout ça, tu vas toujours travailler sur les mêmes choses mais juste t'auras un manager qui a plus le temps de s'occuper de toi. » Et moi j'ai été très naïve et je l'ai cru. C'est-à-dire que je me suis dit, « ben en fait c'est super, effectivement lui il a pas le temps, ils vont engager quelqu'un, moi je travaillerai avec cette personne ça va être super » parce que comme dans l'entreprise, moi je travaillais beaucoup en autonomie, donc j'apprenais pas grand-chose enfin... On apprend en autonomie aussi, mais j'apprenais pas de quelqu'un qui connaît le métier. Donc j'étais là, « c'est pas correct ils auraient pas dû faire comme ça mais aux grands maux les grands remèdes » enfin voilà... « Je verrai en janvier comment ça se passe et comment ils ont recruté ». Et comment ça s'est terminé ? C'est qu'ils ont continué de m'ignorer durant tout le mois de janvier et le mois de février, d'ignorer le fait que je leur dis « mais quand est-ce qu'on en parle ? Vous en êtes où dans le recrutement ? » tout ça, ils m'ont rien dit. Finalement, à la deuxième semaine de février ils ont finalement fixé le fameux entretien que je devais avoir et ils m'ont dit « on a recruté la nouvelle personne ». Donc sans me le dire, sans que je sache rien du tout, ce qui est très bizarre parce que quand on est que dix, enfin voilà... Ils se sont arrangés pour faire les entretiens à l'extérieur de l'entreprise, pour que personne voit enfin... C'était un peu bizarre, ils sont venus me dire « on a recruté quelqu'un et on va du coup te proposer un nouveau poste plus adapté du coup avec le fait que cette nouvelle personne arrive, on t'envoie ce nouveau poste et on en parle la semaine prochaine, et on en profite par la même occasion pour faire un retour sur quelle a été ton expérience sur les six mois ». Donc moi j'ai lu cette offre de poste, j'ai préparé mes remarques sur l'année, tout ce que j'avais à dire vraiment, tout, le fait que mes objectifs étaient pas atteints, que je me sentais mal et tout ça, je me suis vraiment préparée. Et le premier choc ça a déjà été quand j'ai ouvert la nouvelle offre d'emploi qu'ils me proposaient qui en fait était une offre de secrétaire. C'est-à-dire courrier, répondre au téléphone tout ça, donc là je me suis mis très en colère j'ai dit « mais qu'est-ce que c'est ? Qu'est-ce qu'ils me font ? Je comprends pas ! » mais toujours en étant naïve et comment dire, positive et en voulant faire avancer les choses, j'ai noté toutes mes remarques en disant comment on pouvait trouver un entre-deux entre ce que je voulais faire et le secrétariat pour que ça se passe bien, et je me suis pointée le lundi au rendez-vous pour discuter de tout ça avec toutes mes remarques, en ayant médité beaucoup pour faire que ce rendez-vous soit productif. Je me suis assis, et mon patron m'a dit « Stéphanie, on n'est vraiment pas contents de ton travail, on n'a plus confiance en toi donc on te licencie, effet immédiatement. » On a parlé une heure, j'ai beaucoup pleuré. Je me levée, je suis allée prendre mes affaires, je suis partie et je suis jamais retournée.

Et c'est légal de faire ça en Suisse ?

En Suisse c'est légal (*riktus*). Pas en France. Mais en Suisse un employeur y'a beaucoup moins de protection... C'est pour ça que les CDI sont plus faciles à obtenir c'est parce qu'en fait y'a pas de protection des travailleurs comme ça, en Suisse un employeur peut virer un employé pour aucune raison... Je pourrais toujours les attaquer en justice, ça se fait. Le problème c'est que mon responsable est issu de la famille la plus riche de Genève, il connaît tous les avocats, il est très influent en finance, donc c'est pas avec ce genre de personnes que je vais me fâcher à Genève si je

dois travailler ici, donc, je n'ai rien dit et je suis partie. Enfin je n'ai rien dit. J'ai expliqué, j'ai dit que c'était pas correct, que je comprenais pas pourquoi on me donnait pas un avertissement pour que je puisse faire mes preuves et m'adapter, pourquoi on n'en avait pas discuté avant, comment on en était arrivé là, que ça se faisait pas de virer quelqu'un qu'on a embauché y'a six mois après une période de stage... Mais disons qu'ils ont inventé des excuses ridicules, enfin... Mon patron m'a quand même dit « Stéphanie, ce que tu fais qui m'énerve beaucoup c'est que quand tu fais une erreur, t'essaies de comprendre ton erreur, alors qu'il faudrait juste se taire et dire qu'on est désolé » ... Donc c'était... viscéral... Enfin voilà... C'était ridicule quoi. Je me suis pas fait virer pour une vraie raison professionnelle, je me suis fait virer parce que c'est des gens qui ont beaucoup d'argent, qui ont jamais eu de problème pour manger, qui comprennent pas vraiment ce que ça veut dire et qui virent des gens à tour de bras. Parce qu'un dernier élément que je n'ai pas donné qui est très intéressant, c'est qu'en fait, ils viraient des gens tous les six mois. Et moi par défaut d'orgueil, j'ai pensé que ces gens partaient parce qu'ils étaient pas compétents, ou qu'ils avaient pas travaillé... Que quand ça m'est arrivé je me suis... en fait j'ai réalisé qu'ils employaient quelqu'un qui restait à peu près un an et demi, deux ans, puis ils le viraient pour prendre quelqu'un d'autre. Et qu'en fait c'est un mode de fonctionnement dans cette entreprise. Mais avant que ça m'arrive à moi, mon orgueil avait dit que moi ça m'arriverait pas parce que j'étais tellement formidable, et tellement investie que voilà... C'est un peu mélodramatique, sûrement très biaisé, mais j'ai essayé de faire... Enfin voilà moi c'est comme ça que je l'ai vécu et c'est comme ça que j'ai vu quoi...

Ben, je te dis, moi ce qui m'intéresse, c'est la façon dont toi tu as vécu les choses, de toute façon pour ma part à moins de faire une enquête sur le terrain j'aurais du mal à savoir ce qu'ils ont pensé eux ou autre (rire). Non, vraiment, ce qui m'intéresse c'est ton point de vue, donc ne t'inquiètes pas de ce côté-là. On va continuer sur cette lancée... Donc, ils te licencient. Toi, tu prends tes affaires. Quel est ton projet quand tu te retrouves sans emploi ? QU'est-ce que tu as en tête ? Qu'est-ce que tu veux faire à la suite de ce licenciement ?

Alors moi la première chose... le ressenti que j'ai eu, moi, très rapidement, et y'a beaucoup de gens de mon entourage, expérimentés, plus vieux, qui me l'ont aussi conseillé. Ils m'ont dit « ce qui vient de t'arriver c'est quand même très rude, la dernière année que tu viens de passer entre les quatre cinq derniers mois là où ça n'allait pas au travail, ton mémoire et en fait tes études » ... Moi pendant mes études j'ai bossé tous les étés, donc en fait ça faisait euh... Quatre ans que j'avais pas eu plus d'une semaine de vacances à la suite. Bon alors après j'étais étudiante, c'était pas si dur mais quand même. Et les gens m'ont tous dit « c'est rude, c'est très difficile, donc pose toi, la première chose à faire c'est de prendre du temps pour toi, c'est-à-dire prends deux semaines où tu ne penses à rien, tu t'en remets, tu fais du sport, tu lis, tu fais des choses que t'as envie de faire pour toi et tu te poses parce que là de toute façon maintenant t'es licenciée, donc pose toi, va t'inscrire au chômage tout de suite mais disons, prends ton temps. La première chose c'est prends ton temps pour pas te jeter dans postuler pour quelque chose en fait dont tu n'as pas envie, euh... voilà, prends du temps pour réfléchir vraiment à ce que t'as envie de faire, pourquoi, dans quel genre de société t'as envie de bosser et aussi donne toi le temps de digérer la nouvelle ». Et je pense que c'était très bénéfique donc je me suis inscrite tout de suite au chômage parce que je suis quelqu'un de très anxieux et que de toute façon sans le chômage je pouvais pas payer mon loyer, donc euh... J'avais un mois de préavis, mais deux jours après être licenciée j'étais en rendez-vous chez le chômage pour m'inscrire en Suisse. J'ai fait ça tout de suite mais ensuite on est obligés de fournir des preuves de recherche d'emploi, quinze tous les mois. C'est-à-dire qu'on est obligés de fournir l'adresse mail, le CV qu'on a

envoyé, avec la preuve en copie du CV qu'on a envoyé, donc faut fournir des preuves. Et j'avoue que le premier mois, j'ai postulé à toutes les entreprises dans lesquelles mes amis bossaient pour faire semblant de postuler. J'ai passé un mois, un mois et demi à juste réfléchir, penser à rien et ne pas vraiment être active pour retrouver un emploi. Je me suis permis de faire ça parce que j'ai rapidement eu la confirmation que j'avais le droit au chômage, pendant un an. Donc je me suis aussi permis de faire ça parce que je savais que... Et le chômage en Suisse c'est 70% du salaire qu'on avait, donc moi en fait avec le salaire que j'avais, 70%, comme en Suisse les salaires sont très confortables, j'ai rapidement évalué qu'il y aurait peu d'impact sur mon niveau de vie, et que du coup je pouvais me permettre d'être... De vivre bien et de pas avoir de problèmes pendant un an avec le chômage. Donc c'était pas l'objectif, je me dis « comme t'as un an de sécurité, tu peux prendre un mois et demi pour un peu, enfin voilà, faire ce dont t'as envie » ... Donc j'ai fait du sport, je me suis occupée des enfants de ma famille, j'ai beaucoup passé de temps avec ma famille, des amis que j'avais pas vus depuis longtemps, je me suis dit, tout en ayant une réflexion sur... En fait qu'est-ce qui me plaît ? Finalement qu'est-ce que je veux faire ? Qu'est-ce qui me plaisait, qu'est-ce qui me plaisait pas dans cette entreprise ? Comment rebondir ? Quelles sont mes forces ? Quelles sont mes faiblesses ? Qu'est-ce que je réussis à faire ? Donc beaucoup d'introspection, enfin voilà, de travail sur soi. Mais sans me jeter dans la recherche d'emploi directement.

Et après cette période de réflexion, du coup, t'es arrivée à quelle conclusion ? Qu'est-ce que t'avais envie de faire ? Est-ce que tu voulais retrouver un emploi ? Est-ce que tu t'es posé la question, je sais pas, par exemple de monter une entreprise ? Ou autre chose ? Enfin, arrivée à la fin de cette période, qu'est-ce que t'as voulu faire ?

C'est très pertinent comme question. Moi j'étais quand même fraîche sortie de l'université donc, on m'a proposé beaucoup de faire des formations au chômage en Suisse mais j'ai dit non, parce que là ce qu'il me fallait c'était de l'expérience et du travail, euh... J'ai évidemment... Evidemment il était question de retrouver un emploi tout de suite parce que j'aime travailler, j'avais envie de travailler en plus je pense qu'un licenciement c'est un peu comme tomber de cheval, il faut se remettre derrière pour se changer les idées, sinon on finit par cogiter trop, donc les vacances un mois, un mois et demi c'était bien mais ensuite il était évident pour moi que j'allais me jeter très fort dans la recherche d'emploi pour retrouver très très vite. J'ai très vite posé les bases de dire... DU coup je me suis retrouvée début avril à commencer à chercher et j'ai dit « je me laisse jusqu'à la fin du mois d'août », donc avril, mai, juin, juillet, août, cinq mois, pour chercher dans ce qui me plaît, c'est-à-dire faire un travail que j'aime, chercher exclusivement dans le domaine qui me plaît et que des choses que j'ai envie de faire. Et après j'ai décidé, et ça c'est intéressant parce que j'en ai parlé avec mon copain, on a dit « arrivé à la fin du mois d'août, si je n'ai pas trouvé, là je chercherai partout pour trouver un emploi parce que je ne peux pas rester plus de six mois sans emploi », parce que pour des raisons de construction de carrière, et pour des raisons aussi d'équilibre personnel, on avait décidé que si fin août j'avais pas trouvé quelque chose qui me plaisait, là plus ou moins je postulerais à n'importe quoi en attendant de retrouver quelque chose qui me plaît, donc euh... A la Poste, n'importe quoi, n'importe où, parce qu'il fallait que je travaille et qu'il n'y ait pas de trou dans mon CV, et pour notre équilibre il fallait que j'aie au travail quoi.

Pour votre équilibre ? C'est-à-dire, pour votre équilibre dans votre vie de couple ?

Ouais. Ce qui a été très intéressant, c'est qu'à partir du moment où j'ai été au chômage, on a eu des très grosses disputes avec mon copain parce qu'il a décidé... Il a... Lui son opinion c'était « tu n'as plus rien à faire, tu as 42 heures en plus dans la semaine que moi je n'ai pas, donc, tu vas récupérer l'intégralité des tâches ménagères ». L'intégralité ça veut dire que lui ne faisait plus rien, mais plus rien, c'est-à-dire plus aucune course, il n'allait plus chercher le courrier, il n'allait plus chercher ses colis, il ne descendait plus la poubelle, rien DU TOUT.

Parce qu'il partait du principe que tu avais le temps, c'est ça ?

Que j'avais le temps parce que j'avais 42 heures en plus dans la semaine que lui. Ce qui bien sûr de mon point de vue est faux, donc j'ai bataillé pendant disons dix jours... J'ai la chance et la moins de chance d'avoir un copain qui est très déterminé, ça a ses avantages et ses inconvénients, mais il a été inflexible donc c'était ça ou rien. Donc j'ai finalement courbé l'échine pour la paix des ménages en disant « je prie qu'un jour il soit au chômage » pour qu'il se rende compte de ce que ça veut dire de faire toutes les tâches ménagères parce que je me suis rendu compte que tous les gens qui ont été au chômage le savent et ceux à qui c'est jamais arrivé le savent pas, être au chômage c'est un travail à part entière ! Postuler, s'occuper et ne pas devenir dépressif, ça prend beaucoup beaucoup d'énergie. Et euh j'en ai parlé avec beaucoup de gens qui ont été au chômage, c'est assez intéressant, moi je l'ai vécu enfin... L'énergie, l'investissement et le moral en général fonctionnent vraiment par cycles. Y'a des semaines où ça va très bien, et après on a trois jours de suite, on est en pyjama on se lave on ne sort pas de chez soi et on a l'impression d'être nul et on regarde la télé quoi. Moi j'ai cru que c'était que moi, et en en parlant autour de moi, tous les gens qui ont été au chômage de ma génération m'ont dit « mais moi c'est pareil ». J'avais des jours où je postulais, j'étais sur LinkedIn, je parlais avec des gens, je faisais fonctionner mon réseau, j'étais à fond. Y'a des fois pendant trois jours, mais, incapable de rien faire, au fond du trou en disant « mais c'est pas possible, je retrouverai pas d'emploi ! ». Et le chômage c'est très difficile parce que... Enfin socialement c'est très difficile. « Qu'est-ce que tu fais ? – J'ai été licenciée », surtout à mon âge... Je veux dire alors que ça fait un an qu'on est sorti des études ça arrive peu, mais euh... Ce qui est intéressant c'est que les gens en parlent comme si c'était quelque chose de très grave. Moi je faisais l'analogie, je me suis beaucoup rendu compte, quand on voit des amis qu'on n'a pas vu depuis un mois, « Alors Stéphanie quoi de neuf, t'es au chômage ? » les gens réagissent comme si je disais que j'avais un cancer de stade 4. Les gens sont « Haan oh mais ça va ? Mais comment tu fais ? » alors que oui ça a un impact sur la vie tout ça, mais c'est pas très grave. Enfin moi je pense qu'on retrouve du travail, personne est en danger, surtout moi dans ma situation je touchais le chômage, j'avais un conjoint qui touchait un salaire, y'avait pas de problème et ça les gens le savent. Donc je trouvais un peu démesurée la réaction qu'ils avaient en sachant l'état actuel... Enfin ce qui m'arrivait à moi par rapport à la réaction des gens, c'était vraiment disproportionné. Les gens osent pas en parler, ils osent pas te demander comment ça va, et ça c'est... terrible. J'ai beaucoup appris de cette expérience pour me dire le jour où je rencontrerai des gens qui sont au chômage c'est pas très grave. C'est une période de la vie qui est un petit peu compliquée mais c'est pas enfin... Bon après toutes choses étant dites, c'est pas comme si j'avais 50 ans, trois enfants à charge. Ce que je veux dire c'est que moi j'ai été choquée par ça vis-à-vis de ma situation personnelle où ça ne me créait pas de gros problème, je sais très bien qu'il y a des gens qui sont au chômage et ça c'est une catastrophe. Sauf que moi dans ma situation c'était pas du tout ça.

**En fait ton entourage réagissait comme si c'était une catastrophe alors que pour toi c'était un...
accident de parcours quoi ?**

Ben c'est un peu difficile parce que pour moi, personnellement c'était très difficile, à l'intérieur, mais je sais que c'est faux. Parce que moi je m'en voulais énormément, parce que ma première réaction quand j'ai été licenciée c'était « c'est de ma faute » alors que l'intégralité de mon entourage proche passait son temps à me dire « la raison pour laquelle tu as été licenciée Stéphanie ça n'a rien à voir avec toi, c'est pas une faute personnelle et quand bien même ça aurait à voir avec toi ça ne sert à rien de penser que t'es nulle, de penser que c'est une catastrophe, de penser... ça ne sert à rien, ça arrive dans la vie, on avance c'est pas très grave », et moi qui suis très dure avec moi-même, je bataillais beaucoup pour me concentrer à me convaincre que ce n'était pas grave et que la vie allait continuer et je trouvais difficile que des gens, disons, pas mon entourage très proche, disons le deuxième cercle, aille à l'inverse de ce que j'essayais... Moi j'essayais de m'en sortir et je pense que pour sortir d'une période de chômage faut se convaincre que c'est pas grave et qu'on va y arriver, y'a une énorme perte de confiance en soi et c'est difficile que l'entourage... L'entourage proche est là pour soutenir, mais le deuxième cercle et le reste de la société clairement, tirent les chômeurs vers le fond je pense, en accentuant que c'est grave, que tout ça, que comment tu te sens, comment tu t'en sors ? Y'a un peu de la pitié alors que c'est pas... Je veux dire ça arrive. Et je me suis rendu compte que c'était quelque chose de tabou, parce que moi je croyais que dans mon entourage proche personne avait été au chômage et le jour où j'ai été au chômage j'ai découvert que j'ai des dizaines d'amis de mon copain, soit un peu plus âgés, qui ont traversé des périodes de chômage... C'est des gens qu'on voit par exemple deux fois par an, et ils ont traversé des périodes de chômage voilà, de quatre, cinq mois, et on en avait jamais parlé. Et moi j'ai réalisé qu'en fait c'était très tabou dans nos sociétés. Et que c'est pour ça que c'est difficile et quand j'ai commencé à en parler, ils m'en ont parlé, puis j'ai eu vraiment honte parce que je me suis dit « on est quand même proches, comment ça se fait que tu m'en as jamais parlé du fait que t'étais au chômage ? » Enfin proches... On a des contacts par Facebook tout le temps et puis on se voit deux fois par an, parce qu'ils habitent à Paris et tout ça, mais disons que c'est quand même dans un cercle, y'a des gens qui se rendent aux mariages enfin c'est des gens que je connais quand même très bien. Et j'ai été très surprise et choquée de me rendre compte que j'avais jamais su qu'ils étaient au chômage.

Et dans tout ce contexte, ton copain. Bon. Il te dit « t'es au chômage, je m'occupe plus de la maison, t'as le temps de le faire », mais est-ce que malgré tout... Est-ce qu'il t'a soutenue par ailleurs ? Est-ce que t'as eu le sentiment qu'il te soutenait ?

Oui tout à fait. Là où il m'a beaucoup soutenue, où ça a quand même été nécessaire parce que c'est la personne avec qui je vis et avec qui je passe le plus de temps, c'est que lui il m'a tout de suite dit que cette entreprise était pourrie... C'est pas quelqu'un qui... Il m'aurait pas soutenu s'il pensait que j'avais fait une erreur ou que j'avais... Si je m'étais fait licencier parce que j'avais fait une erreur, c'est le genre de personne qui m'aurait pas soutenue pour me soutenir. Mais là il m'a beaucoup soutenue en me disant « là ça n'avait rien à voir avec toi, c'est une bonne chose, je suis ravi que tu sois plus dans cette entreprise qui te pourrissait la vie, ton équilibre personnel, notre équilibre était impacté et je suis ravi que cette période soit finie. Le chômage ça va être difficile mais je te confiance et ça ne va pas durer... y'a pas de problème, prends ton temps pour un peu réfléchir... Mais j'ai aucun souci avec tu vas retrouver un travail et tout va bien se passer ». Et après, ensuite il a été disons... Comme c'est quelqu'un de très fier, lui il aime faire les trucs tout seul et être responsable de lui-même, donc il applique les mêmes règles qu'à lui aux autres, c'est-à-dire qu'en fait, moi j'ai un peu souffert qu'il

me demande jamais « où t'en es dans les recherches de chômage ? », « où t'en es dans les candidatures, comment ça se passe ? » mais c'est parce qu'en fait lui, si ça lui arrivait à lui, il voudrait pas que je demande. Donc en fait, c'est parce qu'il voulait pas me mettre la pression non plus, de « est-ce que t'as postulé aujourd'hui ? Combien d'offres t'as fait ? Qu'est-ce que t'as trouvé ? Est-ce que t'as des réponses ? » donc il était là, si j'avais envie d'en parler on pouvait mais disons... Que à partir du moment où j'ai commencé vraiment la recherche active, il a été plus effacé. Et c'était à la fois une bonne et une mauvaise chose. Parce que je pense que quelqu'un qui demande tout le temps c'est difficile de dire « ben aujourd'hui j'ai rien fait parce que j'avais pas la motivation », et puis quelqu'un qui demande jamais ben des fois on aimerait se sentir plus soutenu mais en même temps... C'est à double tranchant, je sais pas si tu vois ce que je veux dire... Moi j'ai apprécié qu'il soit un soutien un peu effacé quand même.

Il était là quand t'avais besoin mais il venait pas non plus te titiller avec des questions sur tes recherches etc. ce qui te permettait les jours où t'avais pas réussi à le faire, de pas avoir à le dire ?

Voilà exactement, c'était exactement ça. Moi j'ai trouvé ça appréciable. Au début j'ai pas compris, j'étais « en fait tu t'en fouts, tu poses pas de questions » mais en fait il m'a dit... C'est lui qui m'a dit « mais est-ce que t'aimerais vraiment que je pose des questions ? » et je me suis rendu compte qu'en fait, non. Des questions de temps en temps « alors ça va ? » ou par exemple je parle d'une offre, du coup on en discute, tout ça oui, mais je pense qu'il y a un risque très net que les gens qui veulent soutenir en fait, ajoutent une pression supplémentaire, sans le vouloir bien sûr. Et donc ça c'était très sain.

Et du coup toi, quand tu t'es remis à chercher un emploi, comment t'as organisé ta recherche d'emploi ? T'as fait appel à des réseaux de personnes, t'as regardé des offres d'emploi, tu t'es inscrite à des agences particulières... ? Comment tu as fait ?

Ouais. Alors, la première chose c'est que j'ai vraiment pris du temps pour beaucoup réfléchir sur... Faire un point sur qui j'étais, mes points forts, mes faiblesses, j'ai vraiment réfléchi avant de commencer une quelconque recherche à « qu'est-ce qui me plaît ? Qu'est-ce que j'ai envie de faire ? Qui je suis ? Qu'est-ce que je peux faire ? Qu'est-ce que je ne peux pas faire ? » Et ensuite une fois que j'avais fait un peu le net, refait mon CV, de fond en comble avec l'aide de beaucoup de personnes, avec l'aide d'amis proches, de relations professionnelles, de parents, d'amis, j'ai fait passer mon CV, j'ai demandé des retours à au moins dix personnes, je pense, pas plus, mais au moins dix personnes, qui l'ont vraiment relu et qui m'ont donné leur avis. J'ai mis à jour mon profil LinkedIn aussi pas mal, je me suis inscrite au compte Premium de LinkedIn pour en avoir une utilisation plus approfondie. Le chômage suisse est très très aidant sur ce point donc en fait ils ont... Ils ont passé mon CV à une entreprise spécialiste dans la sélection des CVs qui m'a fait un retour. Donc un gros travail en amont de tout ça, et un travail moins important sur « Qu'est-ce qui me plaît ? », déterminons les axes généraux. Et j'ai dit « je travaille avec des gens qui ont beaucoup d'argent pour les convaincre d'investir dans de l'investissement durable », donc j'avais deux accès. Je me dis, l'investissement durable c'est très petit comme secteur donc je vais chercher dedans mais je vais pas me fermer là-dedans parce que c'est trop petit. Donc je cherche un travail avec des clients, des gens qui ont de l'argent, dans la finance durable mais aussi dans la finance standard. Parce que comme ce secteur est tellement petit, en gros j'ai dit « il faut ouvrir quand même les possibilités parce que je

peux travailler avec des investisseurs qui ont de l'argent pendant dix ans avant ensuite de repasser dans la finance durable » enfin voilà... J'ouvre un peu, je peux pas faire que dans la finance verte avec les investisseurs, faut que j'ouvre parce que ce secteur est trop petit. Et ça je pense que c'est nécessaire quand t'es au chômage, si on s'ouvre pas... Enfin faut être ouvert aux opportunités et si on l'est pas assez, ouvert, on finit par pas trouver donc euh... Je l'ai fait dès le début, en cherchant quand même dans ce qui me plaisait...

Mais tu t'es dit que tu pourrais potentiellement y revenir plus tard, mais là dans l'urgence, t'avais besoin de te faire de l'expérience ?

Oui et puis y'a aussi une autre chose. C'est que... Comme je te disais tout à l'heure, comme la finance verte c'est un peu considéré comme... Ils considèrent vraiment ça comme des hippies... Les mecs de 60 ans qui ont beaucoup de thunes, quand tu leur parles de la finance durable ils sourient un peu comme si tu leur parlais du manège enchanté, tu vois ? Donc je me suis dit qu'il y aurait pas de mal à ce que pendant que le secteur mûrit, de la finance durable, et convainc les gens, moi je vais chercher de la crédibilité dans de la finance standard, où j'apprends, finalement... J'ai pas encore beaucoup de bagage derrière moi donc j'ai pas de métier précis, enfin... Je sais pas encore grand-chose. Même personnellement c'est intéressant d'aller chercher de la crédibilité d'une grosse entreprise et d'apprendre dans une entreprise qui ne crée pas d'étonnement ou de doute, j'apprends chez la finance standard pour utiliser les capacités que j'aurais appris là-dedans dans la finance verte plus tard. Donc c'était pas une concession, c'était pas que une concession.

C'était aussi une forme « d'investissement » ?

Exactement, c'est exactement ça. C'est un investissement de formation, un petit détour qui permettra de revenir plus fort quoi.

Donc t'as remis ton profil LinkedIn à jour, t'as fait appel à l'agence du chômage suisse... T'as élargi tes horizons, et comment ça s'est passé ? T'as eu des entretiens ? T'as eu beaucoup de réponses, pas beaucoup de réponses ?

(Enregistrement brouillé) J'ai eu la chance de faire une formation en commerce on était beaucoup formés là-dessus [sur la recherche d'emploi]. Donc en général, quand on a un profil spécifique, moi on m'a toujours dit, que c'était à peu près 50 CVs pour un entretien, et 50 CVs ça veut dire 50 CVs et lettres de motivation adaptés à l'offre. C'est pas 50 CVs n'importe où pour un entretien, c'est 50 CVs travaillés... Parce que moi par exemple je voyais des gens qui n'avaient pas forcément fait ma formation, qui n'avaient pas du tout la même approche pour faire une candidature... Moi une candidature... J'ai mon LinkedIn et mon CV prêts... Pour faire une candidature avec une offre j'ai besoin de deux heures. Parce que je le fais, je fais des recherches sur l'entreprise, je fais une analyse des mots-clés dans l'offre qui est sur le site, je regarde qui sont les managers, qui est l'équipe, je vais voir les noms des gens, je me promène, j'essaie de les ajouter, je lis les actualités de l'entreprise... Et ensuite je modifie, j'adapte mon CV et lettre de motivation à ce que j'ai trouvé pendant l'heure et demie de recherche. Et enfin voilà... Moi quand je candidate quelque part, j'ai pas fait énormément de candidatures parce qu'une candidature ça me prend deux heures, donc j'en faisais rarement plus de deux par jour... Mais disons que... Après j'en ai fait aussi des comment dire... Un peu des fausses,

ou des mal faites, pour atteindre mon quota. Et puis pour aussi... Comment dire... Moi me sentir bien et atteindre ce quota du chômage parce que les 15 du chômage, moi dans un mois, enfin je trouvais pas quinze offres qui vraiment me plaisaient, où j'avais vraiment envie de travailler... Parce qu'après j'étais très sélective quand même mais je m'étais donné le droit d'être sélective pendant les six premiers mois donc j'étais un peu à moitié des offres où ça aurait pu passer et je m'investissais mais bon un peu plus pour dire « j'ai postulé » que pour vraiment faire... Disons des vraies offres... Et je pense que globalement, pendant ma période de chômage qui du coup a duré mars avril mai... J'ai signé début juin à mon contrat de travail. Je pense que des offres où je me suis vraiment investie, où j'ai vraiment postulé à fond, y'en a moins de vingt. Peut-être quinze.

C'était les offres qui t'intéressaient le plus j'imagine ?

Voilà c'est ça. Et puis en total j'ai dû faire disons entre 80 et 100 candidatures, dans des trucs quand même sérieux, où je me voyais travailler mais disons que j'étais pas... C'était pas vraiment ce qui m'intéressait. Donc moi je trouve que c'est très peu mais bon je me rends pas bien compte parce que j'ai pas parlé avec beaucoup de gens... Mais bon je me dis que j'aurais pu en faire plus... Parce que quand même quand on ramène à trois mois... Cent candidatures ça paraît pas non plus... De fou mais bon moi je trouve que j'ai fait beaucoup et j'ai fait le maximum que je pouvais. Comme je suis très dure avec moi, j'avais beaucoup de mal... ça a été un peu difficile en fait... Le premier mois et demi où je me suis donné du temps ça allait puis j'ai été très motivée pendant trois semaines, un mois, puis arrivée à la fin du mois d'avril, ça faisait... Attends, un truc que je veux te préciser c'est que du coup j'ai été licenciée le 19 février, donc moi j'estime que j'étais au chômage au 19 février mais comme ils m'ont payée jusqu'à fin mars officiellement j'étais au chômage à partir d'avril. Moi tout le mois de mars et le mois de février j'ai passé un mois et demi à rien faire, mais officiellement dans les documents à ce moment-là j'étais pas au chômage puisque j'étais encore employée avec mon mois de préavis. Mais moi c'est du temps où j'estime rien faire et du coup je sais pas pour les autres parce que... J'ai jamais discuté de ça avec personne d'autre mais pour moi, enfin... Passer deux jours à ne rien faire pour retrouver un travail, je me sentais quand même vraiment coupable. J'étais là « t'aurais pu au moins aller sur LinkedIn, au moins lire un truc comme ça pendant une heure, une heure et demie... » Pour moi c'était une période assez... Enfin c'était quand même compliqué quoi. De gérer, je ne fais rien mais quand même je postule tous les trois jours, c'est un investissement intellectuel et émotionnel qui est lourd quand même.

Et donc tu fais tes recherches, et puis t'arrives chez BBI, alors comment tu arrives chez eux ?

Alors, le processus de recrutement a été très long, il a duré plus d'un mois, parce qu'en fait il y a eu d'abord des... Comment ? Ah oui ! Alors je sais pas si ça t'intéresse mais un autre truc que... En fait j'ai eu trois entretiens... Non... cinq entretiens finalement, à peu près tous en même temps. C'est ça qui est terrible c'est que j'ai postulé pendant longtemps en ayant aucune réponse et tout d'un coup, tout s'est un peu déclenché en même temps, et j'ai eu deux entretiens, une réponse de BBI et une d'une autre société qui m'intéressait vraiment, c'est-à-dire dans ce que je voulais vraiment, et trois autres entretiens dans des trucs dans lesquels j'étais moins intéressée, parce qu'en fait c'était des start-ups un petit peu le même fonctionnement que l'entreprise qui m'avait virée, et en allant à l'entretien je me suis rendu compte très très vite que c'était les mêmes problèmes. En fait je me suis rendu compte que le boulot, ça me plairait de bosser pour eux, mais qu'en fait je répèterai les

mêmes erreurs, c'est-à-dire que je m'investirai trop, parce que la structure est trop floue tout ça, donc j'ai dit... Quand BBI m'a répondu, j'étais ravie, parce que j'ai dit « je vais essayer une structure différente, plus grosse, et où j'aurai pas la possibilité en fait de m'investir trop ».

Du coup pour toi c'était plutôt une sécurité de retourner vers une entreprise « classique » ?

Alors oui mais pas pour les raisons peut être que la société entend. Moi c'était pour me protéger contre mes propres travers, pas parce que j'estime... C'est pas parce qu'une start up c'est pas assez pur. Non moi c'était parce que je me rendais compte que moi il fallait... Enfin voilà j'ai tendance à trop m'investir dans mon travail donc c'est une belle opportunité, pour moi je voulais apprendre, voir, et découvrir comment je me sens dans un structure où je peux pas m'investir autant.

En fait, la structure « start-up » n'est pas bénéfique pour toi, c'est ça ?

Ben honnêtement je sais pas, je suis dans une phase d'expérimentation parce que j'ai essayé les start up... Les grands groupes ça fait un mois et deux semaines que je suis dedans donc je vais attendre de faire deux ans dans chaque pour me faire mon avis, parce que je pense que je suis quelqu'un qui est destiné à travailler dans une start up, parce que pour la personnalité que j'ai, et comment je fonctionne, je serais plus heureuse dans une start up, mais qu'il faut que je murisse un petit peu sur apprendre à gérer mon équilibre personnel/travail avant de retourner dans une start up. Je pense. Mais du coup mon optique c'était plus « j'ai fait start-up, allons en grands groupes » et comme ça je pourrais dire, prendre une décision parce que tu peux pas dire que tu préfères le bleu si t'as jamais vu du rouge. Donc, je vais faire les deux et une fois que j'aurai fait les deux je pourrai prendre ma décision. Mais c'est vrai que c'était une réaction de recherche de sécurité de travailler dans un grand groupe, ça c'est tout à fait vrai. Et aussi de crédit.

Oui, par rapport à ta jeunesse et ton expérience.

Oui, parce que moi, j'ai honte mais j'ai réalisé que j'avais un besoin de reconnaissance après avoir fait autant d'études et j'avais besoin que quand je dis où je travaille, les gens ne froncent pas les sourcils et le nez, tu sais, sans comprendre : « Tu travailles dans QUOI ? ». Non moi j'avais envie de dire « je travaille là » et tout le monde fait « Ah oui ! ». C'est un peu bête mais j'en avais marre de dire « je travaille dans une petite société qui fait ça » et personne comprend ce que tu fais, maintenant je peux dire que je travaille chez BBI et tout le monde fait « Ah super ! » et la discussion s'arrête là.

Et pourquoi tu as honte de ce besoin de reconnaissance ?

J'ai honte de ce besoin de reconnaissance parce que je pense que c'est entièrement lié à ce que les autres pensent de moi et que je travaille beaucoup en fait à faire... à me détacher de ce que les autres pensent de moi parce que je pense que ça n'apporte que du mauvais, c'est quelque chose de très superficiel. Tu vois c'est... En fait ce besoin de reconnaissance c'est vraiment juste parce que je veux que les autres soient impressionnés ou sachent ce que je fais ou comprennent, alors que en fait

moi je sais que ça n'a aucune importance ce que les autres pensent. Je travaille à me détacher de ce que les autres pensent, mais bon je suis encore un peu jeune alors je me pardonne de pas y arriver !

Et tu me disais aussi que le processus de recrutement chez BBI avait été long, alors comment ça s'est passé ? Parce que tu m'as dit en plus, si je me rappelle bien, que t'étais en graduate program ? [Information préalable à l'entretien] Donc je suis allée voir rapidement de quoi il s'agissait. Comment ça s'est mis en place ? Comment t'as été recrutée et comment ce programme-là s'est mis en place ?

Avant de faire ça... Est-ce que ça t'intéresse que je fasse... Que je dise ce que c'est le graduate program ou t'as déjà regardé ?

Ben j'ai regardé rapidement, mais tu peux m'en parler.

Parce que un graduate program c'est un truc qui est très populaire chez les gens qui ont fait une école de commerce, de management, de... voilà de gestion des entreprises, en fait c'est un peu tout le même domaine d'études... Et un graduate c'est une très belle opportunité parce que c'est un peu comme un stage ++, c'est en général entre un an et demi et deux ans, 18 ou 24 mois, dans des très grosses entreprises, y'a pas de petites entreprises qui font des graduate, c'est toujours dans des grosses entreprises. Et en fait ça fonctionne un peu comme... Le recrutement est assez difficile puisque l'objectif de ce programme c'est de recruter ce qu'ils appellent des Talents, enfin des gens qu'ils pensent avoir un gros potentiel, et de leur ouvrir la possibilité de faire trois stages de six mois dans trois départements/services/postes différents dans l'entreprise, pour que les gens aient un aperçu, un très bel aperçu et une connaissance plus approfondie de l'entreprise, et au terme de ces six mois ou deux ans, leur donner la possibilité de choisir ce qu'ils veulent faire et donc ils restent dans l'entreprise. Là où c'est intéressant et c'est aussi quelque chose... C'est plutôt des profils qui sont appelés à être managers voilà, faire des carrières vraiment de cadres, puisque tout l'intérêt de voir trois services différents, c'est pour avoir conscience des problématiques des autres et de pouvoir manager, diriger des équipes après, un peu comme ça, je sais pas si c'est clair le point que je veux faire. Voilà, ce que je veux dire c'est que c'est vraiment... Et comme c'est... Et c'est une très belle opportunité parce que y'a peu de gens qui ont... Moi je trouve que c'est une belle opportunité parce que tu vois trois métiers différents et après on te dit « qu'est-ce qui t'a le plus plu ? » et donc t'es formé pendant un an et demi quand même, ce qui est énorme. C'est-à-dire que l'entreprise peut dire... Moi je suis assez convaincue qu'un poste dans les métiers qu'on fait, et après cinq ans d'études en commerce, on est rarement performant avant six mois, parce qu'on est performant au bout de trois, quatre mois de formation, donc c'est un très gros investissement de la part de ces entreprises les graduate program parce que vraiment, ça veut dire qu'on te forme à trois métiers, et qu'en gros on récolte pas l'investissement qu'on a fait en toi avant la fin de l'année. Donc ils font très attention à la façon dont ils recrutent ces gens, parce que c'est un très beau cadeau, et ça coûte très cher. Parce qu'on est payé, on n'est pas payé comme des stagiaires, on n'est pas payés comme des employés non plus mais on est payé disons à 80% d'un salaire normal plutôt qu'un salaire de stagiaire. Donc moi je suis plus payée en graduate que quand j'étais en CDI dans ma boîte d'avant.

Donc c'est vraiment très avantageux pour toi.

Voilà c'est ça, c'est hyper... C'est un vrai cadeau, c'est une super opportunité et moi j'avais toujours pensé... Les graduate y'a plein d'entreprises qui le font et comme mon école de commerce elle est pas très très bien classée, c'est pas HEC, l'ESCE comme ça elle est je crois 15^{ème} du classement français... En général, les gens qui vont en graduate c'est les gens des meilleures écoles en tout cas en France, et moi j'ai toujours pensé, ben le graduate que ce serait le rêve mais je n'y arriverai pas. Je l'aurai jamais parce que c'est trop sélectif.

Et au final, tu y es arrivée.

Ben ouais. (*Air mi gêné, mi fier*). Mais je suis un peu comme ça, j'ai toujours tendance à être un peu trop dure avec moi et puis finalement ça marche. Ce qui est un peu triste mais... Ou alors j'ai beaucoup de chance mais... Je sais pas. Et du coup j'étais très contente de... J'ai postulé chez BBI en graduate et j'ai postulé dans beaucoup de graduate pendant ma période de chômage. Je me suis dit « j'ai rien à perdre donc allons-y », et j'étais éligible, parce qu'en général le graduate, t'es éligible seulement entre... Il faut que t'aies moins d'un an d'expérience professionnelle, sinon t'es pas éligible. Donc moi j'avais 9 mois, donc c'était parfait parce que du coup ils comptaient pas mon stage donc c'était bon. Ça c'était sur le graduate program, et le processus de recrutement, j'ai envoyé donc... Y'a une offre qui est parue en ligne, j'ai envoyé mon CV, ma lettre de motivation donc bien adaptés à l'offre, et en plus faut savoir que BBI comme c'est... C'est à la fois parce que c'est une banque et à la fois parce que c'est une grosse entreprise, ils te demandent beaucoup de documents, c'est-à-dire copie de ta pièce d'identité, copie de ton permis de travail, copie de tous tes diplômes et de tes notes, donc du lycée jusqu'à toutes tes études, donc c'était un gros... Enfin j'ai beaucoup scanné tout ça pour rentrer dans leur poule. Et après j'ai attendu une semaine et ensuite la première étape ce sont des tests en ligne de comportement en responsabilité sociale dans l'entreprise, donc y'a site en gros, c'est une quinzaine de questions, c'est fait en ligne en disant, voilà, en gros, « si un collaborateur te propose de tricher, qu'est-ce que tu fais ? », donc voilà, c'est pas hyper difficile mais je pense que ça doit peut-être éliminer certains profils. C'est aussi des questions comme par exemple « est-ce que tu préfères aider un collaborateur qui est en retard et qui a de la peine, ou faire tes objectifs à toi ? ». Moi je vois très bien où ils veulent en venir donc je trouve pas ça très compliqué mais s'ils le font c'est à croire que ça doit permettre d'éliminer certains profils... (*air sceptique*) Et puis après j'ai eu une entretien, un test en ligne numérique, donc avec des chiffres à faire et... J'ai fait ça, j'ai pensé que j'avais raté en fait il s'avère que le test numérique est très difficile, donc si tu rates c'est pas très grave. Et ensuite j'ai eu accès à un entretien très rigolo, fait par webcam. Mais sans personne. C'est un logiciel qui s'appelle Sonru, et en fait tu... Comment ça fonctionne, c'est que t'as des questions qui apparaissent sur ton écran, t'as trente secondes pour la lire et au bout de trente secondes y'a ta webcam qui s'enclenche et qui enregistre ta réponse en deux minutes mais tu es tout seul face à ton ordinateur.

(*Petit aparté sur l'orthographe du nom du logiciel*)

Donc t'as eu cet entretien avec ce logiciel.

Ouais, donc j'ai envoyé mes vidéos en fait et après au bout d'une semaine j'ai eu un rendez-vous de deux heures avec le directeur de mon équipe et une de ses collaboratrices. Et ensuite, ça a très bien fonctionné parce que deux heures c'est assez... Enfin je sais pas dans les autres boulots mais moi en général quand tu restes deux heures avec un directeur d'une équipe de 25 personnes, c'est que ça se passe plutôt bien. Et il m'a rappelée le lendemain pour que j'ai un entretien avec l'équipe. Qui a très bien fonctionné, d'une heure. Et suite à ça, j'ai dû... Il m'a dit... (*rit*) C'était très rigolo parce qu'il m'a dit « C'est ok de notre côté » donc moi j'étais tout sourire, il m'a dit « ne sors pas le champagne il faut attendre que les RH aient fait toutes les vérifications sur toi » puisque en banque y'a beaucoup de vérifications et donc moi j'ai eu très peur, mais en fait finalement il s'agissait juste que je n'ai pas de casier judiciaire, et que je suis à jour et en règle avec mes impôts dans tous les pays où j'ai séjourné et tout ça. Mais c'est un processus qui a pris deux semaines. Donc les vérifications comme ça c'est légal et c'est propre à mon secteur parce que je travaille dans la banque. Dans les autres secteurs ce serait pas comme ça je pense.

Donc ils font les vérifications, t'es acceptée dans le graduate program. Comment ça se passe au début ? Comment elle se passe ta prise de poste ?

Ma prise de poste elle s'est bien passé... J'ai un excellent contact vraiment avec mon manager, après la personne avec qui, qui me forme et avec qui j'étais sensée travailler les six mois, en fait il s'avère qu'elle a démissionné trois jours avant que j'arrive, donc elle m'a formé là pendant un mois... Elle part en vacances, et après elle ne revient plus jamais. Donc... parce qu'en fait... pour le poste que j'ai dans mon équipe, y'a deux personnes, et en fait une des deux est enceinte de huit mois et demi donc moi j'ai été engagée pour les six mois, pour assurer le moment où elle serait pas là parce qu'elle est en congé maternité. C'est pour ça que là j'étais à cet endroit parce que même si je fais un graduate, en fait pour recruter dans les graduate ils se basent sur les besoins des six premiers mois et ensuite tu choisis ce que tu veux faire, où est-ce que tu veux aller mais les six premiers mois c'est basé sur un besoin de l'entreprise direct. Donc moi j'ai été retenue à ce poste là parce qu'il y a cette femme qui partait en congé maternité et je devais travailler en binôme avec l'autre, et la petite surprise c'est que l'autre a démissionné. Donc en fait on est censé être deux à ce poste et là, de la semaine prochaine jusqu'à la fin du mois de septembre je suis toute seule sur le poste au lieu d'être deux parce que donc elle a démissionné, et l'autre part en congé maternité. Donc ça s'est bien passé, ça se passe bien, mais disons que c'est un petit peu... Je sais plus parler français... Comment on dit « challenging » ? C'est une belle épreuve quoi, parce que du coup, j'ai été formée pendant un mois et je vais devoir assurer le poste pour deux personnes mais si on m'a engagée c'est qu'on pense que je peux le faire donc voilà. Donc ça se passe bien pour l'instant, mais je pense qu'il va me falloir trois quatre mois pour me faire une opinion parce que pour l'instant c'est très frais, et dans le métier que je fais, il faut un mois, un mois et demi de formation avant de pouvoir évaluer les performances de quelqu'un donc j'y arrive à peine. Donc j'ai encore du mal à me rendre compte de ce que sont mes journées type. Mais pour revenir au sujet de ton étude je pense, euh, ça a bien foutu le bazar que je reprenne le travail au niveau de ma vie de couple puisque mon copain doit revenir aux tâches ménagères... On est revenus au 50/50.

Voilà, j'allais te poser la question.

Donc y'a un mois que c'est la foire, c'est l'horreur, parce que évidemment quand ça fait trois mois et demi que tu fais plus rien chez toi, c'est comme si t'es en vacances à l'hôtel, ben revenir à passer la serpillière et faire les courses ben il a un peu tendance à oublier... Donc là on a du mal à revenir au 50/50. Par exemple la semaine dernière c'était son tour et il a estimé que c'était pas sale. Donc il n'a pas nettoyé. (*Rit*) Donc voilà. Donc on a du mal à revenir... et aussi... je te poserai la question après mais je vais le dire quand même, tu me diras si c'est pertinent... ça a été un gros chamboulement parce que je pense que de trouver un travail dans cette grosse entreprise, qui est un graduate, que je pensais pas avoir, m'a donné une... Comment dire... Un espèce de boost de confiance en moi qui a fait en fait que je me comporte, que je suis un petit peu... Comment dire... Comment dire ça... Pas insolente mais j'ai tendance à faire un petit peu plus de remarques, à un petit peu plus parler mal et je pense que ça vient de cette confiance en moi retrouvée d'avoir un travail et de, d'avoir quelque chose dont je suis fière et de... Je sais pas si tu vois ce que je veux dire, un petit peu ou pas du tout ?

Oui, en fait, tu as repris... Déjà, tu as repris confiance en toi, parce que t'es passée d'un licenciement à être acceptée dans quelque chose de prestigieux. Et du coup, ça t'a remis dans une position d'égalité voire plus avec ton conjoint en fait ?

Exactement. C'est exactement ça. Et le fait que je me sois un peu, j'ai un peu courbé l'échine au niveau du ménage et que pendant le chômage finalement ben... Un autre aspect qui est très difficile dans le couple c'est que du coup t'as rien à raconter. Enfin tu vois c'est pas comme, tu rentres le soir du travail, t'as quelque chose à raconter, « ben toi t'as fait quoi ? – J'étais assise dans le canapé, j'ai envoyé des candidatures sur LinkedIn » mais t'as pas toutes les petits trucs du bureau à raconter. Ce qui est difficile aussi pendant le chômage c'est que tu es très seule. Parce que forcément tous tes amis travaillent la journée, donc tu te retrouves à appeler ta grand-mère qui est à la retraite, ben t'as pas... Y'a pas grand monde qui est là pour aller boire un café à 15h quoi. Donc moi (*enregistrement brouillé*) quand mon copain rentrait le soir il était fatigué, moi en fait c'est là que commençait un peu ma vie sociale. De la journée. Du coup j'ai dû apprendre à me souvenir que quand on travaille, le soir, on a juste envie de rentrer et de pas parler et pas... Et du coup j'ai dû, voilà je me suis fait des nouvelles amies pendant le chômage, qui en fait sont des gens qui travaillent le soir et qui du coup la journée ont le temps de faire des trucs avec moi un peu.

T'as dû redévelopper une vie sociale mais différente pendant le chômage.

Ouais, exactement. Un peu de la journée, quoi, une vie sociale de la journée. Et ça aussi dans le couple ça a été un rééquilibrage qui a été un peu long. Parce que voilà moi le soir c'était un peu « j'ai vu personne de toute la journée, qu'est-ce qu'on fait ? De quoi on parle ? » et puis lui il était là « je rentre du travail je veux rien faire, je veux juste me coucher et me reposer ». Donc c'était un peu compliqué. Et du coup à, avec le travail qui a recommencé, ouais voilà... C'est aussi difficile pour lui parce que voilà... J'ai retrouvé... T'as très bien résumé, j'ai retrouvé confiance en moi et du coup ben voilà, il fait pas le ménage, ben je vais pas le faire non plus ! Parce que là du coup on est à 50/50, et je pense que lui il le vit un peu mal. Donc euh... Mais bon c'est la vie hein, c'est comme ça !

Tu n'as plus ces 42 heures par semaine !

Non c'est ça ! (*Rit*) Exactement. Et déjà avant j'étais déjà convaincue que je les avais pas vraiment, mais alors là c'est fini quoi. Et puis en plus, ça a été un peu compliqué parce que mon démarrage du travail s'est couplé avec l'été, où du coup on a... Ben comme notre famille et nos amis sont à Paris, il y en a beaucoup qui sont venus nous voir, donc les week-ends on avait des gens tout le week-end, moi j'ai aussi eu une semaine de formation dans une ville en Suisse, donc je suis partie du dimanche soir au vendredi 20h, je suis partie en formation où là c'était... C'était euh... C'était très très intense.

C'était au début du graduate program ça ?

Ouais, la troisième semaine de juillet. Et du coup ça voulait dire ben... Comme je suis partie pendant une semaine, j'étais pas là, je pouvais pas faire les tâches ménagères. Et il se trouvait que quand je suis rentrée de formation, donc à 22h, on avait quatre personnes qui sont venues en week-end chez nous, et du coup ben j'étais pas là, mon copain a fait les courses, la bouffe, le ménage, il a du tout faire tout seul, parce qu'effectivement j'étais pas... J'étais pas en ville ! Enfin j'étais pas où on habite donc je pouvais pas le faire, et il l'a très mal vécu. Et ce qui est intéressant c'est que je lui ai un peu expliqué « mais tu vois là c'est ta fameuse histoire de... ben moi cette semaine j'étais pas là donc c'est comme toi quand moi j'étais au chômage, toi t'étais au travail donc c'est moi qui faisais les trucs, là ok t'étais au travail mais moi le soir j'étais pas là. Donc en fait j'ai plus travaillé que toi, donc c'est normal que là tu aies fait beaucoup plus. » Mais il a eu beaucoup de mal, il l'a très mal pris quoi. J'ai dû faire beaucoup plus les semaines d'après pour compenser. Parce que là il avait trop fait cette semaine-là.

Mais parce que même maintenant que t'as retrouvé un emploi, il arrive pas à comprendre que la recherche d'emploi c'est quand même quelque chose qui prend du temps ?

Ah mais c'est ça.

Tu as pu en discuter avec lui, il n'arrive pas à se projeter ? Ou il ne voit pas les choses sous cet angle-là ?

Je pense que non seulement il voit pas les choses sous cet angle-là, et du coup il a du mal à se projeter. C'est quelqu'un qui est très très droit dans ses bottes, qui a beaucoup de principes, qui pense beaucoup des choses... Par exemple lui... Un autre exemple pour te donner une idée du personnage, de la psychologie, c'est qu'il est convaincu que les enfants si tu les éduques bien ça pleure pas. Tu vois ? Mais moi je sais que c'est un aspect de sa personnalité, ça a des avantages, comme des défauts mais du coup je sais que c'est des choses... C'est déjà arrivé dans notre couple que quand il passe à travers une expérience que moi j'ai vécu avant, qu'il ne comprenait pas et que ça lui arrive à lui, ben là il saisit et il comprend, il finit par comprendre. Je pense que le chômage il va falloir que ça lui arrive à lui, un jour, pour qu'il se rende compte, de... Enfin voilà, il a été dur, qu'il a pensé que la recherche d'emploi c'était quelque chose qui prenait pas de temps. Parce que lui il voyait ça comme si j'étais en vacances pendant trois mois, comme si j'avais que des jours de congé. Alors que la pression psychologique du chômage, ça n'a rien à voir avec les vacances, à aucun moment tu t'estimes en vacances. Moi je me suis sentie en vacances quand j'ai signé mon contrat

dans mon nouveau travail et que j'ai eu trois semaines avant de commencer. Là c'était des vacances. Là c'était vraiment « j'ai trois semaines, je ne fais rien, je profite ». Mais toute la période de chômage moi je l'ai vraiment pas vécue comme « tu as énormément de temps pour toi ». T'as du temps mais paradoxalement enfin, t'as une responsabilité et une pression pour retrouver, tu sais pas où tu vas et tu sais pas ce qui va t'arriver, qui est lourde à porter et qui prend beaucoup d'énergie.

Alors... pour ma part j'arrive à la fin des questions que j'avais à te poser, je te remercie pour cette conversation qui était très intéressante. Est-ce que toi il y a des choses que tu voudrais rajouter, est-ce que tu penses qu'il y a des sujets qu'on aurait dû aborder et qu'on n'a pas abordés ?

Euh... non, moi je me disais pendant qu'on était en train de parler que c'était comme un entretien avec une psy, et que c'était très cool d'avoir, de me donner aussi la possibilité de réfléchir sur ce qui m'était arrivé, sur l'expérience, c'était super.

Stéphanie commence ensuite à me poser des questions sur l'objet de ma recherche. Je coupe l'enregistrement. Nous avons eu par la suite une petite conversation un peu hors du champs de l'enquête. Stéphanie s'est proposée de parler de mon enquête à des amis susceptibles d'entrer dans mon échantillon. Elle est très intéressée par les résultats de l'étude.

Au total, l'entretien aura duré 2h10.

Marjorie

Je rencontre Marjorie, 30 ans, à Versailles, où elle réside, pendant le pont du 15 août. Nous nous retrouvons à la gare, puis nous nous installons en terrasse d'un café. L'entretien va être particulièrement perturbé par les cris d'un groupe d'adolescents installés à quelques mètres de nous, jusqu'à totalement l'interrompre. Nous avons changé de place pour la deuxième partie de l'entretien mais j'ai été fortement déconcentrée ainsi que Marjorie.

Alors pour commencer, est-ce que tu peux te présenter un peu, me redonner ton nom, ton âge, ta situation de famille, ce genre de choses ?

C'est Marjorie, euh... Je suis mariée, maman depuis 9 mois d'une petite fille.

Félicitations.

Merci ! (*Sourit*) Et mariée depuis 5 ans du coup. Là je change de job lundi d'ailleurs ! Mais j'avais un autre job avant et je travaille dans tout ce qui est innovation technologique, euh... A la base j'étais très impression 3D et compagnie et j'essaie de me tourner le plus possible vers la pédagogie autour de ça et la vulgarisation.

D'accord, et ton parcours... ?

Et mon parcours n'a rien à voir avec ça à la base en études, euh... En gros je suis montée sur Paris pour faire une BTS Communication visuelle et multimédia, donc faire des logos et des sites internet pour les entreprises. A la base j'étais très graphisme et tout ça. Et finalement après mon BTS je me suis rendu compte que j'avais pas encore envie de bosser donc je suis partie dans l'infographie mais 3D, donc j'ai appris à faire... J'ai fait un master là-dedans pour faire de la 3D pour des jeux vidéo, des films, ce genre de choses, des effets spéciaux. C'était très bien mais je voulais pas travailler là-dedans non plus, du coup en fait, moi je me passionnais à côté de ça en parallèle à tout ce qui est technologies des machines, des nouvelles innovations, notamment l'impression 3D qui à ce moment-là faisait le boum en même temps que mon master. J'en ai entendu parler vers 2012, là... Tout le monde en parlait.)

(Le serveur nous interrompt en nous amenant nos cafés. Marjorie reprend.)

Et du coup, à la fin de mon master, j'ai toqué à la porte de start ups qui se montaient là-dessus et je suis arrivée dans une boîte, ils étaient 4. Je suis restée trois ans dedans et c'est là-bas en fait que je me suis formée sur l'impression 3D, je suis devenue prof, j'ai monté des FabLab, je sais pas si ça te parle... Mais genre c'était une boîte qui a eu énormément de succès pendant trois ans, on a monté les ateliers de Google, on a travaillé pour L'Oréal, Cartier, Louis Vuitton, alors tout le monde était « Ah bon mais vous êtes ingénieure en quoi, c'est quoi vos études ? – Alors en fait je suis infographiste à la base et j'ai fait un bac L, voilà » (*sourit*) Et... Donc à la suite de ça j'ai été débauchée pour travailler dans une entreprise qui s'appelle...

Je peux te demander le nom de la start up dans laquelle tu étais ?

C'était InnovUp. Qui a fermé entre temps, qui a fait une liquidation judiciaire parce qu'ils ont eu pas de chance sur une vente de machine qui s'est cassé la gueule et qui les a fait couler en même temps, ben... A un moment où ils investissaient sur des trucs grand public qui rapportaient pas d'argent mais qui étaient importants pour la philosophie de la boîte. Et du coup quand on m'a approchée pour me débaucher mes patrons m'ont dit « vas-y, parce qu'en fait dans six mois on est fermés. » Donc ça s'est passé avec plein de petits cœurs, je suis restée en très bon contact avec tous mes anciens et employeurs et collègues, et j'étais du coup débauchée pour travailler chez SleepTech qui est une entreprise qui fait le bandeau SleepWell, qui améliore le sommeil des gens, c'est un bandeau connecté, je sais pas si tu l'as vu passer, ils ont levé genre 35 millions y'a trois semaines peut être, et en gros ils sont assez connus dans leur milieu, et ils fabriquaient du coup un bandeau pour améliorer le sommeil des gens. Donc c'est un truc pseudo... Ils sont très bons sur la communication donc, ils sont jeunes, ils ont 4 ans, peut-être. Et du coup j'ai fait, j'ai été embauchée comme prototypiste et Fab-manager donc, je m'occupais du fablab interne, et je faisais tous leurs prototypes en étant toute seule donc c'est moi qui... Tous les jours je faisais un bandeau en fait. Et ce qui était assez marrant, parce que je travaillais avec que des ingénieurs pour le coup, et que j'avais mon petit bagage de bac L et que du coup, je n'en menais pas large, mais c'était une super expérience. Par contre c'était une boîte de mecs et d'ingénieurs euh, qui se... ou alors de polytechniciens qui se... prenaient pas pour des cacas. Et j'avais pas du tout d'alchimie avec l'entreprise donc c'était une très bonne expérience professionnelle mais je savais qu'à la fin du produit je voulais partir. Alors que je pense que... J'avais de l'intéressement et la boîte... Enfin je savais qu'ils allaient... Qu'ils cartonnaient mais je me sentais pas bien et c'était... Vraiment anxiogène. En tant que femmes on avait vraiment... Y'a plusieurs femmes qui ont démissionné, c'était pas génial en fait. Y'avait une ambiance un peu... Bizarre. On n'avait pas le droit d'aller à certaines réunions... Enfin c'était pas dit mais on savait qu'on n'était pas conviées... C'était très masculin, tu vois, ils faisaient des soirées entre eux, les mecs et du coup... Les cinq meufs de la boîte on n'arrivait pas à s'intégrer c'était un peu... Compliqué. Mais c'était pas volontaire, je pense que juste ils avaient... Ils sortaient de Polytechnique, ils étaient vraiment entre mecs euh... Ils avaient une culture mec et ils se rendaient pas compte qu'ils étaient en train, sans faire exprès, de mettre à l'écart toutes les femmes. Et en plus comme j'avais un poste de techs, vraiment dans le truc et que j'avais du mal à m'affirmer... Des fois quand t'avais même des mecs qui... Enfin, qui venaient d'autres jobs, qui étaient pas du tout techs, ils se sentaient obligés de me donner des conseils alors que « ben non mec... » Mais c'était... Enfin j'ai jamais eu de vrai problème mais je me voyais pas rester dix ans là-dedans. C'était épanouissant professionnellement mais... Du coup j'ai fini le produit et donc j'avais approché une de mes anciennes personnes avec qui j'avais travaillé... En fait j'avais aidé à monter une... Entreprise du temps où j'étais chez InnovUp, Demoiselle, qui travaille encore dans la musique et l'impression 3D, qui mixe les deux pour faire des becs de saxophone, voilà, et qui m'avait dit qu'elle m'embaucherait et du coup voilà. A ce moment-là je suis tombée enceinte, donc je suis pas partie chez elle mais j'ai quand même prévenu mon employeur, donc SleepWell, que je ne comptais pas rester à la fin de mon congé maternité. Donc j'ai fait mon congé maternité chez eux toujours. Mais ils savaient bien que je revenais pas derrière parce que je leur ai pas fait un coup... Méchant, parce que je suis trop gentille, et en essayant d'avoir une rupture conventionnelle mais ils ont pas voulu donc j'ai posé ma démission. Et je pensais que je retrouverai... Je me suis dit pendant tout mon congé mat, avec mon bagage quand même, parcours avec deux boîtes qui avaient quand même bien cartonné sur le CV, je vais peut-être réussir à trouver du boulot facilement et puis je suis pas non plus... Au pire je ferai des projets persos... Et au final j'ai

un peu galéré à retrouver du boulot. Et euh... ça va j'ai pas galéré très longtemps au final j'en ai retrouvé en juin d'après donc je suis restée six mois sans rien quand même parce que du coup... Mon congé mat a commencé en septembre, donc de septembre à juin, presque un an, j'ai pas travaillé.

Et à l'époque, quand t'étais chez SleepWell, tu étais déjà mariée ?

Oui.

Tu vivais avec ton conjoint j'imagine ?

Ben en fait... je me suis mariée à la fin de mes études donc j'étais encore étudiante quand je me suis mariée.

Et quand tu bossais chez SleepWell, comment ça se passait avec ton mari au niveau du partage des tâches domestiques, de l'emploi du temps ? Comment vous vous organisiez au quotidien pour faire tourner la maison et articuler ça avec vos vis professionnelles respectives ?

Euh... ben euh... Au final on a un partage de tâches qui marche quand même pas trop mal dans notre couple. Généralement à cette époque-là... Alors moi je rentrais assez tard... (*réfléchit*) Il travaillait où à cette époque-là, lui... Il travaillait vers la Défense je crois, qui était un peu plus près de chez nous je crois... Et euh... Souvent c'était lui qui s'occupait des courses et des repas et moi je m'occupe plus de tout ce qui est administratif et tout... Et c'était... Voilà je m'en souviens comme ça... Puis les tâches ménagères c'est celui qui a pas trop la flemme sur le moment qui les faisait... C'était assez 50/50 en temps de...

Y'avait rien de formalisé mais ça se faisait.

Voilà, ça se faisait bien, on n'a jamais eu besoin de se rappeler à l'ordre l'un l'autre pour des trucs.

Pour toi c'est un partage qui fonctionne, tu ne te sens ni flouée ni avatagée.

Non non. Par contre ça m'arrivait vraiment de rentrer tard mais bon du coup on vivait assez tard, on se couchait tard et euh... ça allait.

D'accord. Et donc, tu tombes enceinte. Tu es en congé mat. Comment ça se passe à ce moment-là ? Ton conjoint a continué de travailler, il a pris un congé parental ?

Alors il a continué travailler pendant ma grossesse et il a travaillé jusqu'aux... deux jours... Enfin cinq jours avant que j'accouche parce que j'ai mis cinq jours à accoucher (*rit*) J'ai passé cinq jours à l'hôpital. Mais du coup il s'est arrêté vraiment au moment où j'étais à l'hôpital et il s'est arrêté pendant un mois après. En posant que des congés. Il n'avait pas encore pris son congé paternité, qui est de onze jours. Et il l'avait encore donc il l'a pris en mars. J'ai accouché début novembre, tout le mois de novembre il l'a passé avec moi, et il a posé fin février onze jours. Ça m'a permis d'avoir le

premier mois avec lui, donc pendant ma grossesse, il m'a pas mal aidée quand même. Comme j'étais là toute la journée, et ma grossesse s'est très bien passée, donc euh... J'ai quand même fait un peu plus de courses parce que j'étais dispo en journée et que j'étais en ville, donc j'avais pas grand-chose à faire et je prenais des courses... Dès qu'il y avait un truc lourd c'est lui qui allait l'acheter mais tous les petits trucs, j'allais un petit peu faire des courses tous les jours donc... ça me faisait une sortie, ça me faisait marcher, ça me faisait du bien ! Donc j'ai fait plus de courses et je me suis un petit peu plus occupé des repas à ce moment-là mais... Lui en contrepartie faisait peut-être plus les trucs physiques de ménage... J'en ai peut-être fait un tout petit peu plus à ce moment-là, sauf les derniers moments... Puis c'est un moment où on a déménagé. On a déménagé deux semaines avant que j'accouche, et du coup je me suis quand même pas mal occupé de mettre les affaires dans les cartons... Mais c'était pas l'horreur.

C'était pas parce qu'il voulait pas, mais parce que toi t'étais dispo et que tu te sentais de le faire.

Oui voilà c'est ça.

Et une fois passé le congé mater, au bout de combien de temps tu t'es remise à chercher du travail ?

En vrai j'avais toujours un petit œil sur ce qui se faisait, je mettais à jour mon LinkedIn quand même, je suivais un petit peu les boîtes, je gardais quand même un petit œil, sans vraiment faire de démarche d'envoyer mon CV. Je regardais quand même pas mal ce qui se faisait... Enfin, juste avant que j'oublie, juste, quand même, pendant le mois lui où il a posé ses congés, il s'est quand même bien occupé de tout en fait, parce que je pouvais rien faire avec le bébé (*rit*) Le premier mois où y'a eu le bébé, là où il est resté un mois, c'est lui qui a tout fait pour le coup. C'est pas propre au chômage, c'est propre au bébé, mais bon. En même temps... Je sais pas si tu connais ça ou pas encore mais... Le premier mois, moi j'allais en plus, et ouais... Tu peux pas faire... Enfin moi sans avoir eu l'aide de mon mari j'aurais vraiment... Eu du mal à faire des trucs... T'as peu de temps pour toi... Moi je dormais par cycles d'une heure ! Mon bébé se réveillait toutes les heures pour allaiter donc c'est pas pratique (*rit*) Mais ça dépend des bébés mais la mienne ne dormait spécialement pas... Et euh... Du coup j'ai commencé à chercher du boulot... Activement ben à la fin sans doute de mon congé mat, donc je pense que vers... A peine un mois et demi après avoir accouché je pense donc ça correspondait... Je me suis dit après les fêtes je lance donc c'était ouais début janvier.

Et du coup, le mois de janvier arrive. Tu te remets à chercher du travail. Comment tu fais ? Parce qu'entre temps t'avais mis à jour ton profil LinkedIn, tu regardais un peu les offres d'emploi... Quand tu t'y mets « vraiment », comment tu t'y prends ?

Alors euh... Je me suis inscrite sur, je sais pas, plus d'une dizaine de sites de jobs qui centralisent les offres, à faire des profils tout ça... Je me suis mis en tant que... Comme je suis dans la pédagogie, je me suis mis aussi sur des sites... C'est des sites qui te... Trouvent des missions en tant que prof en fait, en tant que formateur. Et ce qui me mettait aussi une visibilité en tant que formateur sur les réseaux sociaux et tout ça, sur internet et tout ça... ça m'a pas apporté de mission mais voilà, ça me faisait aussi de quoi nourrir mon LinkedIn, des trucs comme ça... Et j'ai envoyé... Au début pas trop et puis au bout d'un mois ou deux j'ai vraiment activement envoyé plein de CVs à plein d'entreprises...

Alors j'ai pas trop fait de candidatures spontanées, mais j'ai répondu à... Je sais pas... Toutes les semaines je répondais à deux offres d'emploi à peu près, qui me correspondaient vraiment. Donc je faisais vraiment une démarche de lettre de motivation, CV, avec euh...Le plus possible de trucs que je pouvais envoyer...

Et par exemple, pour construire ton CV et ta lettre de motivation tu t'y prends comment ? T'as une méthode particulière ? Y'a des éléments que tu travailles plus que d'autres ?

Mon CV, je l'ai repris régulièrement, parce que au début je voulais en avoir un qui était un peu passe partout, des fois je rajoutais ou j'enlevais des compétences qui étaient inutiles ou qui étaient peut-être à pousser sur certains postes... Mais je l'ai retravaillé presque toutes les deux semaines parce qu'au début je l'avais fait un peu trop long et tout le monde me disait... Enfin je le montrais beaucoup à mes amis, à des gens aussi « j'ai pas de réponse, qu'est-ce qui va pas sur mon CV ? », je le faisais beaucoup tourner autour de moi et on m'a fait pas mal de retours... Donc je l'ai rechangé plusieurs fois. Et la lettre de motivation, j'avais un petit modèle que j'avais fait, qui était un peu passe partout sur les premiers paragraphes, un peu bateau, et le dernier, et sinon je changeais quand même pas mal le contenu au centre...

C'était quand même des candidatures ciblées.

Ah ouais ouais, je passais pas mal de temps sur mes candidatures.

Par exemple, une candidature ça te prenait combien de temps ?

Je sais pas, généralement je mettais une bonne soirée à faire vraiment ma candidature... Deux, trois heures... Parce que je me renseignais bien sur la boîte, je relisais mon CV, je le rechangeais un peu... Puis comme j'étais graphiste, j'essayais de me démarquer, j'essaie de faire un CV qui est beau donc je passais pas mal de temps sur la mise en forme... Ce qui à mon avis ne servait à rien pour certaines entreprises donc voilà (*sourit*) et puis ouais... lettre de motivation j'essayais quand même de bien faire, pas bateau, pas trop long... Je montrais que je m'étais intéressée à l'entreprise.

Et tu as des entretiens rapidement ou pas ? Comment ça se profile au début ?

Alors j'ai eu très peu de réponses. Genre je pense que sur les... J'ai envoyé au moins trente candidatures vraiment chiadées... Je pense que j'ai eu trois réponses. Voilà. Donc je commençais un petit peu à le prendre... A désespérer un peu... Après c'est un domaine un peu compliqué parce que mon... J'ai pas de formation, je suis pas ingénieure, c'est un domaine où il faut être un peu ingénieur (*perturbée par les voisins de table*) et euh même si je suis euh... Enfin je me suis auto formée donc euh... Donc c'est un peu dur de mettre en avant ça sur les CVs et tout ça et je pense aussi que... Je passais quasiment que par des sites qui centralisent les CVs et qui les renvoient, par des intermédiaires. Et je suis pas sûre à chaque fois que ça ait été fait ou que ça ait été fait dans les temps... Y'a des offres au final je me rendais compte qu'elles étaient périmées quand j'allais sur le site de l'employeur... Donc des fois je pense que ça venait aussi un peu de ça. Voilà.

Et sur les sites d'emploi que tu as le plus utilisé, tu aurais des noms à me donner ?

Je sais plus, y'avait Météo Job, je me rappelle bien du nom parce que je me disais que c'était un très mauvais nom... Mais euh... j'en ai utilisé un beaucoup et je l'ai oublié... Euh... J'en utilisais vraiment activement quatre ou cinq hein, j'avais euh... Tous les jours je recevais leurs offres et tout ça, je lisais les offres et tout...

Toi tu voulais retrouver un emploi, t'avais pas d'autres envies, d'autres idées ?

Alors... Si. Parce que au début je me suis dit « je vais retrouver un boulot et voilà » mais c'est vrai que comme je commençais au bout d'un mois à rien trouver, je me suis dit... J'avais jamais fait les projets persos que j'avais toujours envie de faire, et que ça serait peut-être le moment. Et j'ai pensé doucement à un projet que j'ai toujours en tête et que je pense que je vais faire quand même un de ces quatre, peut-être dans un an, et j'ai commencé à travailler un peu dessus à côté, je me suis mis en auto employeur.

En auto entrepreneur tu veux dire ?

Oui. En micro entreprise et du coup... Et pour l'instant j'ai rien fait mais je me suis mis sur ce statut là parce que à côté, j'ai eu quelques demandes de contacts que j'ai pour donner des formations d'une semaine dans des écoles, voilà. J'ai fait peut-être trois missions.

Ça te permettait d'avoir une structure pour facturer en fait ?

Voilà. Donc j'ai facturé trois missions, voilà. Et comme ça mon statut était fait, je m'étais un peu renseignée sur les incubateurs, les trucs pour faire des projets puis finalement... ça m'occupait comme ça un peu l'esprit mais je l'ai pas fait et je pense que je le ferai peut-être... Mais je pense que je vais le faire plus tard, mais c'est pas un projet qui va me rapporter beaucoup d'argent mais auquel je tiens, parce que c'est vraiment un truc pédagogique, de vulgarisation des nouvelles technologies au grand public et... Notamment pour la réinsertion des trucs comme ça... Et... Peut-être que je le ferai un jour. Mais ça m'a effectivement tenue un peu occupée (*perturbée par les voisins de table*).

Et pendant ta recherche d'emploi, avec ton mari comment ça s'est passé ? Il te soutenait dans ta recherche ?

Il me laissait faire ma vie. Quand j'avais vraiment une question sur mes lettres de motivation – c'est pas vraiment arrivé – il voulait bien me relire, après il validait ce que je disais « c'est très bien, tout à fait ma chérie – merci » (*sourit*) Mais euh non, il m'a pas du tout aidée ou quoi que ce soit, c'était vraiment ma vie... Le soir on parlait pas forcément de ma recherche d'emploi quoi.

Et comment ça s'est passé avec ta fille pendant la recherche d'emploi ? Parce que ça a dû vous chambouler un peu l'arrivée de Sonia [nom de sa fille] ?

Ben ça nous a chamboulés... Après c'était bien quelque part parce que du coup j'étais tout le temps à la maison et au début ça m'a permis de m'occuper de ma fille quand même pas mal donc euh... Les rendez-vous chez les pédiatres les machins... Chercher aussi une nounou... On a beaucoup eu de mal parce que comme on venait de déménager quand elle est née, on n'a pas pu faire les pré inscriptions en crèche, donc on a eu beaucoup de mal à trouver... Ben du coup on est en assistante maternelle et pas en crèche, mais même en assistante maternelle on a eu énormément de mal à en trouver, à Versailles c'est... Bouché de chez bouché. Y'a plus d'un an d'attente pour les crèches. Ce qui est un peu dur parce que du coup tu peux pas prévoir à l'avance ton bébé mais bon bref... C'est compliqué. Et... J'ai reçu une lettre y'a pas longtemps pour me dire que j'avais toujours pas de place et ça m'a fait rire... « Elle a presque dix mois bon... » Et... Du coup j'ai passé beaucoup de temps aussi à faire ça. J'ai trouvé une nounou qu'à partir de mars donc elle a commencé en avril je crois... Donc je l'avais à temps plein à la maison.

Donc pendant que tu faisais ta recherche d'emploi y'avait l'assistante maternelle qui venait ?

Non en fait Sonia va chez l'assistante maternelle, elle a plusieurs enfants donc c'est... A son domicile à elle. Et euh du coup les trois premiers mois de recherche je l'avais chez moi, Sonia. Donc euh... Je cherchais pas tant que ça en fait en journée, je cherchais plutôt le soir, euh... Quand elle était couchée. Un petit peu en journée, je lisais les offres, je lisais beaucoup les offres en journée mais c'est le soir que je prenais du temps pour répondre et tout ça parce que je pouvais pas me concentrer vraiment être longtemps sur l'ordinateur.

Tu me disais que ta fille se réveillait toutes les heures pour manger au début, avec le temps ça s'est espacé ?

Oui ça allait mieux mais c'est vrai qu'elle... J'avais un bébé qui ne faisait pas de sieste en journée (*rit*) Du coup elle se réveillait plus toutes les heures mais elle ne dormait pas en journée. Donc je m'en occupais quasiment toute la journée.

D'accord, et le soir, ton compagnon reprenait la main ?

Oui ben le soir quand il rentrait elle allait bientôt se coucher donc il la voyait une heure ou deux, il lui donnait le bain... Si, il aide pas mal.

Ça fait une période assez dense quand même, parce que tu dois retrouver un emploi, tu dois apprendre à faire avec ce bébé...

Oui c'est assez dense ! Ben c'est vrai que j'ai pas trop fait de loisirs à ce moment-là, parce que même physiquement toi t'es un petit peu fatiguée aussi, mine de rien, un peu de rééducation à faire... ça m'a permis par contre de faire de la rééducation un petit peu aussi, donc j'allais avec elle, j'allais avec ma fille chez le kiné et tout ça... Mais euh... ça me permettait d'avoir des rendez-vous en journée, si j'avais retravaillé aussi tôt ça aurait été un peu plus compliqué. Non c'était assez confortable au final,

je regrette pas d'avoir passé jusqu'à mars à me consacrer à ma rééducation, à ma fille et à rechercher aussi une bonne assistante maternelle et d'en rencontrer cinq parce que j'avais du temps en journée, avant de faire mon choix... J'étais quand même...

(Nous sommes interrompues par les voisins de table, Marjorie reprend)

Et du coup non, ça me faisait effectivement des journées très denses, j'avais pas grand-chose pour moi et le soir c'est vrai que c'était un peu fatigant d'en plus voir dans mes mails que j'avais toujours aucune réponse et en plus de renvoyer des trucs... Du coup j'étais un petit peu fatiguée et un petit peu pas toujours de bonne humeur mais euh...

T'as réussi à maintenir une vie sociale pendant cette période ?

Pas trop (*rit*) Pour l'anecdote, j'ai eu mes 30 ans en janvier, je les ai fêtés fin mars. Voilà. J'ai juste fait une soirée dans un bar à Paris.

Alors, on a un peu digressé, je voudrais revenir un peu à ma question de base, du coup toi tu te retrouves avec toutes ces choses à prendre en main dans la même période, au niveau de ta vie de couple, des interactions autour du travail domestique, comment ça s'est passé ? Toujours tranquillement, sans heurts ? Est-ce qu'il y a eu des apprentissages à faire ?

Euh... Faut savoir que on est un couple qui s'engueule très peu mais on va plutôt être dans le non-dit si y'a un truc qui va pas mais on s'engueule très peu... On va très très peu s'énerver on est vraiment deux très cools... Le premier mois il m'a vraiment... Il faisait tout. Quand il a repris le travail après, euh... Ben c'est vraiment moi effectivement qui m'occupais plus... Alors pas trop les tâches ménagères mais tout ce qui était faire les courses et tout ce qui est administratif, réfléchir aux papiers, tous les rendez-vous mine de rien de la petite et ça prenait quand même pas mal de temps « ah ben oui faut acheter des couches » ... C'est là que je me suis rendu compte « ah oui c'est ça en fait la fameuse comment on dit... charge mentale ». Clairement pour le coup c'était vraiment moi qui avais ça, et euh... Qui me renseignais sur l'as-mat et sur comment ça allait marcher tout ça quoi... C'est moi qui faisais vraiment tout l'apprentissage nouveau parent en fait, et que je lui transmettais après, une fois que c'était digéré, prêt, tout ça, je lui redonnais... Et c'est là que tu te rends compte effectivement que le fait que les parents... Et pourtant on avait fait un mois ensemble hein mais que... En fait que l'homme n'ait pas forcément des vacances, enfin, des vacances... Des congés pour s'occuper de ça et apprendre tout ça, ça limite vraiment le fait que ce soit le père qui puisse après prendre le relais même si la mère veut se poser après quoi. C'est-à-dire que même si le week-end je voulais faire des trucs pour moi je pouvais pas parce qu'au final c'est moi qui sais où trouver ce truc-là parce que je l'ai fait toute la semaine et au final toute la journée tu te rends compte « ben non c'est moi qui vais lui faire ça, attends parce que ce biberon-là finalement on le fait comme ça, depuis hier elle peut faire ça... » et au final tu te rends compte que ben, en fait, tu laisses rien faire par quelqu'un d'autre. C'est... Parce que tu perds du temps à l'expliquer au final. Mais là c'est vraiment propre à la maternité, à ma fille, sur tout ce qui était maison, euh... C'était un peu comme pendant la grossesse après quand moi j'avais le temps de faire des trucs c'est plutôt moi qui les faisais, si j'avais

pas envie de les faire parce que j'étais fatiguée ou autre il allait les faire mais en gros, sur les tâches ménagères c'est quand même du 50/50 je pense. Je pense que ça a pas changé grand-chose.

Et est-ce que tu penses que le fait d'avoir été maman a pu jouer sur le temps que tu avais à consacrer à ta recherche d'emploi ? Est-ce que tu penses que tout le contexte qu'il y avait autour a pu jouer dessus ?

Ben... clairement déjà, parce que j'ai raté un job à cause de ça. Oui, parce que ça m'a limité géographiquement aussi. Parce que alors... Y'a un job que j'ai trouvé, qui était le job de mes rêves, clairement. Euh... J'ai passé un entretien avec un mec le courant... En fait je suis arrivée pour juste faire des missions de deux jours par semaine en mi-temps, un petit truc, et à la fin de l'entretien il voulait que je sois chef d'équipe, à temps plein et enfin genre... On a eu un coup de foudre tous les deux et c'était trop bien et c'était un job trop intéressant, qui me plaisait trop. Mais à Pantin. Ce qui était un peu à 1h30 de chez moi, ce qui me dérangeait pas avant, avant je travaillais souvent à 1h30 de chez moi enfin... L'Île-de-France voilà, on est habitués à travailler à plus d'une heure de chez soi, et surtout que je suis en banlieue donc voilà... Mais du coup avec un bébé c'était pas possible, je me disais « je vais pas la voir, je vais rentrer elle dormira et le matin je vais partir je pourrai pas la mettre chez la nounou, je la verrai plus. » Du coup j'ai refusé un job que j'aurais clairement pas laissé filer si j'avais pas été maman... J'ai essayé de négocier des mi-temps ou des choses comme ça mais... La personne n'a pas pu parce qu'il m'a dit « si je prends un chef d'équipe je veux qu'il soit là tout le temps » donc finalement ça s'est pas fait. Mais ça c'était un coup dur. C'était pas cool parce que je me suis rendu compte que j'allais devoir faire des concessions professionnelles, après c'était pas un coup dur dans le sens où j'étais très contente de voir ma fille sur le temps que j'allais pas passer au boulot.

C'est un choix que tu as fait.

Oui oui c'était un choix qui était évident, clairement mais... Mais c'est vrai que sur le moment tu dis « ah c'est con quand même, c'est dommage » ... Et... euh... C'est sûr qu'outre la géographie... Le temps passe... Ben la start up où j'étais avant, chez SleepWell, le soir je partais souvent à 7h et je rentrais chez moi à 8h souvent... Donc là c'était plus possible donc je cherchais aussi un type d'entreprise... Toutes les start up c'est vrai que c'est un piège à implication personnelle... Même si t'es clair au début tu dis « ben non à telle heure je pars parce qu'il faut que j'aille chercher ma fille » et puis finalement... Mais c'est vrai que sur le moment tu dis... En tout cas moi qui avais enchaîné que des start up, ça m'a un petit peu donné envie de trouver une entreprise qui soit pas start up, justement. Ça m'a changé aussi mes envies professionnelles d'avoir quelque chose qui était un peu plus facile, où j'allais pas culpabiliser en tout cas de partir. Je pense que c'est faisable de trouver des start up où tu pars... Et d'ailleurs j'avais un collègue qui était devenu papa un an avant, dans l'entreprise où j'étais où moi je partais à 7h et du coup lui à 4h30 il était parti, quoi qu'il arrive. Et il le faisait très bien, mais je pense que moi j'aurais eu du mal à le faire sans culpabiliser... Déjà que j'étais presque la seule nana de la boîte alors en plus si je partais tôt... Bon là c'était typique parce que moi j'étais... Je pense aussi que je complexais moi en tant que pas techos et autodidacte et nana dans une boîte d'ingés, mais je pense que j'aurais été mieux dans mes pompes y'aurait pas eu de problème, mais euh... Mais je me suis rendu compte que j'avais pas envie de culpabiliser donc j'avais envie de

trouver des entreprises, pourquoi pas des grosses boites. T'as des avantages aussi, des jours pour les enfants malades, t'as plus de congés...

Le CE, les choses comme ça...

C'est ça. Après je m'en tamponnais un peu hein. Au final la boite que je disais la boite de mes rêves, tout ça, c'était une petite boite...

(Interruption par les voisins de table, nous changeons de place)

Bon alors, excuse-moi pour cette interruption... J'ai rarement eu des entretiens aussi perturbés... On en était où...

Ce n'est pas de ta faute ! Je sais plus où on en était... Ah oui sur les structures des boites...

Oui, voilà, et toi tu me disais que toi t'avais le choix d'un emploi avec moins de risques de finir tard pour pouvoir voir ta fille. Donc y'a ce fameux job de rêve auquel tu dis non parce que ça ne colle pas avec ta vie privée, en fait, avec ce que t'as envie de faire de ta vie privée. Et du coup, là t'as retrouvé un emploi. Est-ce que tu peux me parler un peu de ce poste ?

Alors en fait en juin... Alors finalement ce qui est assez drôle c'est que j'ai pris un job qui est loin, qui était à Evry donc plus vers le sud tu vois, et qui était dans une... Ben aux Mines en fait, à l'école des Mines à Evry, où ils cherchaient du coup un chef d'atelier, de Fablab, pour le Fablab qui est dans la boite et faire du contenu pédagogique pour leurs étudiants, ce qui était, je trouve, super intéressant. Donc euh au final... Ils m'ont prise, ça s'est fait très vite, j'y suis arrivée fin juin. Donc deux semaines après l'entretien j'y étais et... Pour le coup comme c'était l'été ça allait niveau circulation, j'y allais en voiture, je passais moins d'une heure mais je me suis dit « à la rentrée ça va être un peu compliqué », parce que c'est 1h20 de transports en commun et en voiture, avec les bouchons ça va être pareil donc euh... Finalement j'aurais peut-être pu aller à Pantin, Pantin c'était 1h40... Et en fait... Ben là j'ai arrêté vendredi dernier, parce qu'au final ça se passait pas tant... Enfin ça se passait bien mais euh... En vrai... Je faisais beaucoup d'administratif et pas du tout de pédagogie, et encore moins d'utilisation de machines et de pédagogie là-dessus... C'est pas du tout ce que je recherchais, et en fait entre temps j'ai quelqu'un qui est venu me voir... Genre le truc improbable, et qui avait pas du tout vu que je cherchais mon job, c'est juste quelqu'un qui se rappelait de moi d'un événement que j'avais organisé dans ma première entreprise... Et qui m'a dit « je cherche des gens pour tenir un Fablab », dans une autre école, donc ça m'a fait rire... Dans Paris, une école de commerce... Donc c'était exactement le même truc et du coup je commence lundi. Donc j'ai posé...

C'est plus près en plus.

Et c'est plus près, je mets 45 minutes en transports en commun.

Et en dehors des tâches, ce poste ne t'a pas plus, et t'y es pas restée, mais comment vous avez fait du coup avec ton mari ? Parce que tu reprends le boulot, donc l'organisation de la famille, elle change encore ?

Ben... Pas tant que ça parce qu'au final, ben depuis avril ma fille était quand même chez la nounou toute la journée, donc c'est moi qui allais la mettre et qui la reprenais le soir, ce qui me permettait par contre d'avoir des journées cool pour chercher du boulot, puis surtout, refaire aussi des événements professionnels, du réseautage en journée... De refaire un peu de rendez-vous, de revoir des anciens collègues, essayer un petit peu de restimuler un peu mon réseau professionnel.

Donc tu as fonctionné aussi par ton réseau, t'as pas « juste » envoyé des candidatures.

Oui alors, ça a pas nécessairement payé mais ça fait aussi du bien de reprendre une vie sociale, déjà, même si c'était une vie professionnelle et... Si ça m'a apporté deux trois trucs peut être, aussi, qu'en fait ça a peut-être fait de la visibilité aussi... C'est peut-être pour ça que j'ai été recherchée, j'en sais rien... J'ai revu deux trois personnes et j'ai fait des petites interviews justement parce que comme je suis une des seules nanas dans mon milieu, en fait j'avais une asso, qui est française mais qui publie dans le monde entier sur les nanas dans l'impression 3D et du coup j'avais eu pas mal de visibilité parce qu'ils avaient posté un article sur moi et... C'est à ce moment-là que ça avait pu se faire.

Alors je vais te poser une question étrange mais... Depuis le début tu me parles de ce que tu fais, mais tu ne m'as pas dit le nom de ton métier ?

Eh ben j'en ai aucune idée ! (*Rit*) En gros ce qu'on dit... Enfin moi je me vends plutôt comme Fab-Manager, c'est les managers dans les Fablabs, mais euh... J'aime pas dire seulement ça parce que des Fab-managers y'en a qui vont juste faire marcher les machines et pas t'apprendre à la faire et puis voilà, et moi j'essaie d'aller un peu plus loin, de faire vraiment un vrai contenu, d'essayer de faire une vraie démarche derrière, et euh... De conseiller les gens aussi, et que ce soit des entreprises comme des particuliers... Du coup je suis un peu aussi facilitatrice dans ça, dans l'innovation technologique.

Une forme de médiation, presque, comme de la médiation culturelle, mais avec les nouvelles technologies ?

Ouais, sans doute. Mais voilà du coup c'était très dur aussi de rechercher du boulot parce que je suis un petit peu... Y'a pas de case, c'est un nouveau métier qui a émergé depuis qu'il y a des Fablab en France donc ça fait... Quatre, cinq ans et... Les gens... Alors oui ce qui était un peu problématique c'est que comme c'est un nouveau métier, et que... Des Fablab c'est un peu associatif à la base mais tout le monde en veut dans son entreprise, dans son école maintenant... Mais comme c'est un truc on sait pas trop, eh ben souvent on met des étudiants ou des stagiaires pour les gérer et... Ben non ça se gère pas du tout par des étudiants les gars parce qu'en fait c'est une vraie responsabilité, de gérer du stock, de la sécurité euh... Du contenu pédagogique et surtout si tu veux conseiller après des vrais projets qui peuvent devenir des entreprises... Donc c'était un petit peu frustrant parce que je voyais énormément d'offres qui correspondaient à ce que j'étais mais... Stages, étudiants en alternance... Ben non les gars ! Du coup c'était très frustrant aussi pour ça. Voilà c'était petite parenthèse !

Et du coup tu as été démarchée par cette boîte dans laquelle tu rentres lundi. Elle s'appelle comment ?

Alors c'est l'EM Lyon Business School. Et avant j'étais à l'école des Mines. Et du coup c'était l'EM Lyon... Ils prennent vraiment quelqu'un qui est qualifié parce que le Fablab a été monté par quelqu'un qui est issu ben vraiment... DU mouvement autour des nouvelles technologies et qui sait très bien qu'il faut que ce soit tenu... Comme c'est une grosse école ils peuvent pas se permettre de laisser la responsabilité à un étudiant. Après c'est vrai que je garde dans la tête mon projet... J'y resterai pas je pense des années et des années mais...

C'est en attendant de pouvoir te lancer dans ton projet en fait ?

Peut-être bien (*sourit*).

Oui... Alors... Ah oui parce qu'à la base on était sur... Je suis désolée, ils m'ont totalement déconcentrée, c'est très décousu.

Oui puis moi je pars dans tous les sens ! (*Rit*)

Oui, donc tu me disais en fait que le fait de reprendre un emploi cet été ça n'avait pas beaucoup modifié votre façon de fonctionner, parce que toi t'avais déjà... Vu que l'assistante maternelle était déjà installée et tout ça...

(*M'interrompt*) Ce qui nous a plutôt donné un rythme et tout c'est de trouver quelqu'un qui gardait notre fille, donc de récupérer tous les deux nos journées enfin... Bernard mon mari il les avait déjà, mais euh... Moi du coup ça me redonnait des journées donc euh... Voilà ça m'a... Restructuré quand même une vie, et... Euh.... On est retombés sur un rythme assez normal en fait.

Comme avant mais avec Sonia en plus quoi ?

Ouais... Le seul truc qui a changé quand j'ai repris moi mon boulot c'était que avant c'était moi qui la mettait et qui la reprenait vu que... Mes horaires étaient comme je voulais, quand j'ai commencé il a fallu que je trouve un boulot quand même, qui puisse... Mon mari a des horaires un peu flexibles, il peut partir plus tôt, rentrer plus tôt si il veut, mais décalé... Et du coup il a fallu qu'on voit pour que moi je parte un peu plus tard, donc avec mon boulot je me suis arrangée « est-ce que je peux partir plus tard pour la déposer ? » et mon mari a décalé plus tôt pour pouvoir venir la reprendre.

D'accord, donc du coup toi tu commences plus tard, le matin, et lui il termine plus tôt.

Oui, c'est moins d'une heure mais juste voilà. Et c'est le seul truc qui a changé, pour lui en tout cas, ben maintenant il part plus tôt il rentre plus tôt pour récupérer notre fille et il reste une heure avec notre fille le soir.

Et au niveau de... Parce que tu me dis que sur le travail domestique, bon, tout ce qui est tâches ménagères...

Ça a toujours été fifty/fifty.

Et sur le fait de s'occuper de Sonia, tout à l'heure tu me parlais un peu de charge mentale la concernant, c'est quelque chose qui persiste pour l'instant, même si c'est que quelques mois, ou est-ce que ça tend à se rééquilibrer ? Comment tu sens les choses toi ?

Je pense que pour l'instant j'en fais encore un petit peu plus. Ben déjà parce que je... Je me stresse un peu plus sur des détails que lui il va pas prendre en compte... Enfin, « attention, faut qu'elle se lève bien parce que sinon elle va pas faire sa sieste à la bonne heure » donc je vais plus anticiper des trucs sur elle, mais ça c'est un truc de maman, les papas sont plus cools et ils ont peut-être raison aussi sur certains trucs. Je me donne plus de boulot, après c'est vrai que je pense que j'en fais quand même un tout petit peu plus concernant Sonia... Mais... Du coup comme lui il rentre plus tôt, c'est plutôt lui qui reprend vraiment toutes les courses, même si j'en fais un petit peu des fois mais... C'est lui qui fait plutôt les courses le soir (*réfléchi*) bon il récupère notre fille... C'est lui qui refait du coup les repas le soir aussi parce que je suis très nulle aussi mais ça a toujours été comme ça... Donc je pense qu'on est retombés sur nos habitudes normales. Je pense juste que j'en fais un peu plus pour notre fille mais encore, je pense que je chipote un peu et...

Pourquoi tu penses que tu chipotes ?

Ben parce que je pense que ce que je fais en plus, peut être que j'aurais juste pas besoin de le faire... Et puis ma fille... Comme elle a passé plus de temps avec moi et que mine de rien, je pense qu'il y a un truc, c'est la maman tout ça... Elle me réclame plus aussi moi donc c'est pas forcément mon mari qui en fait moins, c'est ma fille qui va plus aller avec moi le soir et le matin...

Eh bien... J'ai fait le tour des sujets que je souhaitais aborder avec toi. Est-ce que tu vois des choses à rajouter, est-ce qu'il y a des choses dont t'aurais envie de parler, des choses dont on n'aurait pas discuté mais qui à ton sens seraient...

Je suis sûre que je vais avoir des idées de trucs et je vais me dire « je suis sûre que ça l'aurait intéressée » quand on va se séparer mais... Je réfléchis... Non, je trouve pas d'idée là comme ça.

L'entretien se termine mais nous restons encore quelques minutes à la terrasse du café. Hors enregistrement, Marjorie m'explique que son mari « n'aime pas travailler » et qu'il se verrait bien homme au foyer s'il le pouvait. Elle-même s'est posé la question d'un « retour au foyer », au moins temporaire, dans les premiers mois de sa fille, mais cette option s'est effacée d'elle-même lorsqu'ils ont trouvé une assistante maternelle.

Elle revient également sur sa deuxième entreprise, SleepWell, au sein de laquelle la position des femmes n'était clairement pas assurée. Elle me raconte ainsi un épisode où lors de la présentation

d'une nouvelle collaboratrice en réunion, l'un des chefs de la start-up aurait demandé à cette collaboratrice de « tourner sur elle-même », pour « qu'on la voit bien ». C'est finalement l'ambiance machiste de la start up qui la fait partir : avoir un bébé dans un tel contexte serait « la cerise sur le gâteau » alors qu'elle est déjà une femme et que ses compétences professionnelles ne sont pas validées par un diplôme. Elle n'avait pas le sentiment de pouvoir vivre sa grossesse et ses premiers mois de vie en tant que parent de manière épanouissante au sein de SleepWell. Elle me raconte encore une anecdote : dans les débuts de la start up, celle-ci avait commandé une vidéo promotionnelle vantant les vertus du produit dans laquelle on voyait un homme au cours de sa journée, au travail, avec son épouse, au sport, en boîte de nuit en train de « draguer » ... Marjorie avait alors fait remarquer aux membres de la start up qu'un tel film excluait de fait la moitié de la population de la clientèle. Depuis, SleepWell a révisé sa communication.