



HAL
open science

De l'autre côté du management de la diversité: les raisons de choisir une fonction technique

Chantal Morley, Marité Milon, Martina Mc Donnell

► To cite this version:

Chantal Morley, Marité Milon, Martina Mc Donnell. De l'autre côté du management de la diversité: les raisons de choisir une fonction technique. Colloque international: "La diversité: questions pour les sciences sociales", Dec 2009, Strasbourg, France. hal-02454140

HAL Id: hal-02454140

<https://hal.science/hal-02454140>

Submitted on 24 Jan 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

De l'autre côté du management de la diversité : les raisons de choisir une fonction technique

Chantal Morley, Marité Milon et Martina McDonnell
Institut Telecom, Telecom École de Management, Laboratoire CEMANTIC
Évry, France

Résumé

Les politiques de diversité travaillent sur les obstacles (au recrutement et à l'avancement) rencontrés par les personnes discriminées. Cependant, peu de recherches se sont penchées sur ce qui fonde les choix de carrière, notamment là où les femmes sont faiblement représentées. La recherche exploratoire présentée ici s'appuie sur la théorie du goût comme performance d'A.Hennion, selon laquelle l'attachement à un bien culturel s'exprime à travers des actions et interactions qui engagent les passionnés. En transposant le cadre proposé par Hennion pour l'amour de la musique à l'attrait pour la technique, nous avons étudié les raisons exprimées par des professionnels engagés dans la technique. Nous avons interviewé 16 cadres (8 hommes et 8 femmes) dans des grandes entreprises industrielles ayant à des degrés divers pris des mesures en faveur de l'égalité entre les sexes. Tous ont une formation scientifique ou technique, tous ont occupé, et pour la plupart occupent encore, un poste à dimension technique. Hommes et femmes partagent certaines raisons d'avoir choisi la technique ou de ne pas vouloir s'y cantonner. Cependant, la quête de reconnaissance est une caractéristique qui affleure dans tous les discours des femmes, alors que la majorité des hommes sont plutôt dans une posture hédoniste. Cela pose la question de la reconnaissance, telle qu'analysée notamment par A.Honneth. Maintenant que la reconnaissance juridique est acquise, certaines femmes peuvent toutefois rencontrer, dans des domaines associés au masculin, un déficit de reconnaissance sociale, y compris dans des entreprises engagées dans le management de la diversité.

Introduction

Les politiques de diversité visent à compenser des déséquilibres de fait dans l'attribution des postes, dont on peut penser qu'ils proviennent d'une discrimination souvent inconsciente envers certaines catégories sociales. La sous-représentation des femmes dans les métiers liés à la technique est donc susceptible de rentrer dans leur champ d'action. Différents travaux de recherche, pouvant inspirer certaines mesures correctrices, ont apporté un éclairage sur la relation entre genre et technologie. Cependant, peu de recherches se sont penchées sur ce qui fonde les choix de carrière, en particulier dans les filières techniques. L'objectif de la recherche présentée ici est d'explorer la relation que les acteurs peuvent entretenir avec la technique dans un contexte professionnel, pour chercher à comprendre comment les normes de genre y sont confortées ou défiées. Dans une première partie, nous exposons la problématique de la recherche, notamment le cadre théorique et la méthodologie utilisée. Dans une deuxième partie, nous donnons les résultats de l'analyse de notre corpus. Ceux-ci ont conduit, dans une troisième partie, à développer la question de la reconnaissance par les activités techniques en entreprise, en lien avec le genre.

1. Problématique

1.1 La masculinité de la technique

L'idée que la technologie est associée au masculin sous-tend la plupart des théories sur la relation entre genre et technologie [Gill-Grint, 1995, 3]. Elles diffèrent sur l'explication donnée à cette association et donc sur les conséquences à tirer de cet état de fait. On distingue généralement trois groupes de théories : Féminisme libéral, Écoféminisme, Technique comme culture.

Le courant du *féminisme libéral* est dominé par l'idée d'une construction sociale des différences de comportement entre les sexes. Si les femmes sont faiblement représentées dans les sciences et la technique, c'est en raison des obstacles qu'elles ont rencontrés. Des obstacles institutionnels : par exemple, en France, beaucoup d'écoles d'ingénieurs n'ont levé l'interdiction aux femmes qu'à partir des années 1970, une des dernières ouvertures (École Navale de Brest) ayant eu lieu en 1993 ; des obstacles matériels : la capacité d'hébergement associé aux classes préparatoires favorise largement les garçons [Baumard, 2008] ; des obstacles symboliques : l'image de l'ingénieur reste largement associée au masculin [Collet, 2006] ; des obstacles organisationnels : les domaines techniques sont des territoires « occupés » par les hommes [Wright, 1996]. La technique est donc neutre et son marquage genré résulte d'une vue faussée. Aux États-Unis, cette approche a guidé les programmes publics incitant les femmes à s'engager dans la science et la technique, avec l'idée qu'un rééquilibrage numérique transformera l'image, modifiera les pratiques culturelles et fera disparaître les obstacles [Hodgkinson, 2000].

La seconde approche explicative est basée sur l'idée d'une différence fondamentale entre hommes et femmes. Cet argument fut initialement défendu par les mouvements militants des années 1970. Il s'agissait alors de combattre l'idéologie du « patriarcat » que l'on peut résumer en trois propositions : les hommes sont supérieurs aux femmes, l'esprit a plus de valeur que le corps, la culture doit dominer la nature. Cela a souvent conduit à revendiquer dans un même mouvement les « droits » des femmes, du corps et de la nature. Cette position différentialiste a donné lieu à plusieurs théorisations autour de l'idée qu'oppression des femmes et dégradation de la nature sont liées, et elles sont aujourd'hui rassemblées sous le terme *écoféminisme*. Sous des formes plus ou moins radicales, parfois essentialistes comme celle de [Mies-Vandana, 1999], ces théories considèrent que les objets techniques ont été conçus par des hommes, dans leurs intérêts propres, et que ces derniers sont souvent

contradictaires avec ceux des femmes. Par exemple, pour [Daly, 1978, 52-56] les technologies domestiques, par leur côté « masculiniste » transforment les femmes en robots. Le peu d'attrait des femmes pour la technique s'explique ainsi par la contradiction entre leurs attentes en tant que femmes et le fait que les objets techniques s'adressent généralement aux hommes.

Les théories de la *technique comme culture* considèrent que la technique est fondée sur les relations de genre et qu'en retour elle les consolide. La conception des techniques et souvent leur utilisation excluent les femmes (institutionnellement ou symboliquement), ce qui fait que les objets techniques incorporent des caractéristiques associées au masculin [Wacjman, 1991 ; Faulkner, 2001] ; selon l'expression de D.Gardey, ils « attrapent un sexe » [Gardey, 2002]. Ce processus de sexuaton des objets conduit à l'idée que la compétence technique fait partie de l'identité masculine. Cela explique que les femmes jouent souvent un rôle actif dans leur éloignement des espaces qualifiés de techniques, consolidant ainsi une identité féminine en continuelle reconstruction [Butler, 2005]. L'expression «doing gender», initialement introduite par [West&Zimmerman, 1987], traduit à la fois le caractère construit de l'incompétence technique, mais également l'ostensibilité qui est donnée à ces comportements, dont le sens est interprété grâce aux normes de genre et qui en retour consolident les symboles liés au masculin/féminin.

1.2 Bilan des théories et objectif de recherche

Les explications apportées par le féminisme libéral apparaissent insuffisantes au regard des faits. En effet, malgré leur ouverture progressive, les filières techniques n'ont pas connu le mouvement vers la parité que l'on a observé dans d'autres professions comme la médecine et le droit. Ainsi, en France dans les écoles d'ingénieurs, le pourcentage de filles plafonne aux alentours de 25% depuis plusieurs années [Marry, 2004]. De façon plus large, malgré des mesures incitatives, la sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques et techniques est une réalité européenne et mondiale, aussi bien sur le plan académique que sur le plan professionnel [OCDE, 2006]. Il semble donc y avoir des obstacles peu visibles.

L'écoféminisme est toutefois d'un faible apport dans la compréhension de ce phénomène, notamment parce que les femmes y sont appréhendées comme une catégorie homogène, partageant des intérêts communs, opposés à ceux des hommes, et sans différence de classe, race ou culture. Or, ces intérêts, décrits en termes vagues, sont difficiles à cerner. Malgré l'appel de certaines à concevoir des objets techniques orientés vers les femmes, les spécifications de tels objets font défaut. De plus, la position écoféministe occulte le rôle des femmes dans l'histoire des techniques, par exemple en informatique [Gürer, 1995], et elle ne prend pas en compte l'engagement actuel de certaines femmes dans ces domaines, ni la réussite scolaire des filles en mathématiques [Baudelot&Establet, 2007].

Les théories de la technique comme culture ont montré le caractère construit de la masculinité des techniques, en prenant en compte à la fois les facteurs sociaux (représentations, stéréotypes, éducation) et les dimensions personnelles (médiation de la technique dans l'identité de genre). Cependant, l'idée d'un groupe de femmes présentant des caractéristiques communes n'est pas non plus absente de ces théories, et certains auteurs cherchent aujourd'hui à mieux éclairer les différences individuelles dans les choix de carrière des femmes [Trauth-Quesenberry-Haiyan, 2008]. Par ailleurs, l'existence de conflits d'identité de genre chez les femmes s'engageant dans la technique n'a jamais reçu de preuve empirique.

Les théories de la relation entre genre et technique ont cherché à expliquer pourquoi les femmes s'en éloignent et les études sur l'attirance vers la technique ont principalement porté sur les hackers, population très médiatisée mais très minoritaire, et dont le goût s'apparente parfois à une addiction. Or, beaucoup d'amateurs de technique sont des gens moins excessifs,

mais qui orientent, voire construisent toute une vie professionnelle sur ce goût. Parmi ces personnes, on trouve une majorité d'hommes, mais aussi des femmes, qui expriment un attachement à la technique sans paraître perturbées dans leur identité. L'objectif de la recherche présentée ici est d'explorer les raisons de ces choix. Cependant, le genre est un phénomène relationnel : être homme ou femme ne se comprend que par rapport à la classification en deux sexes. Il est donc intéressant d'écouter hommes et femmes dans une analyse réflexive de leur attachement à la technique, pour essayer d'apporter un éclairage sur la masculinité persistante de la technique.

1.3 L'attrait pour la technique

Le cadre théorique retenu est celui de la pragmatique du goût proposée par A.Hennion qui a abordé l'attrait pour les biens culturels, sous l'angle d'une pratique. Il est parti de l'idée que ni l'objet seul, ni les dispositions sociales ou la recherche d'une identité, ne suffisent à expliquer de tels attachements [Hennion, 2007]. Il a étudié ce que font les amateurs pour donner cours à leur passion, et il a proposé une théorie selon laquelle ces activités introduisent des médiations entre l'amateur et l'objet de son amour. Ainsi, le goût (musique, vin...) se construit et se développe comme une pratique reposant sur quatre « appuis » qui, à des degrés divers, attirent et retiennent les amateurs [Hennion, 2005] : l'objet, le corps, le collectif et les dispositifs.

Les *objets* autour desquels le goût s'organise, intéressent et séduisent l'amateur par leurs caractéristiques. Par exemple, le toucher ou même la vue d'un bel instrument de musique est susceptible de causer du plaisir, car il renferme un travail, des promesses, des souvenirs que l'amateur est particulièrement à même d'apprécier. En retour, cela pourra l'inciter à en apprendre davantage sur le type d'instrument qu'il apprécie.

Le *corps*, comme support des sensations et des actions, est engagé dans la pratique du goût, mais permet aussi sa réalisation. Les acteurs acquièrent des compétences par un entraînement physique ou intellectuel. En retour, le développement de la compétence permet de prendre un plaisir accru.

La passion pour un bien culturel s'appuie sur un *collectif*, c'est-à-dire sur les goûts des autres qui aident l'individu à affirmer son propre goût. Certains servent de modèles ou d'initiateurs, d'autres de repoussoir. Les collectifs d'amateurs se constituent au-delà des différences sociales. Partager sa passion avec d'autres, échanger des points de vue, découvrir l'expression d'autres amateurs, sont autant d'activités qui participent à l'exercice du goût et permettent de consolider des préférences.

Les *dispositifs* sont les contextes dans lesquels les différents éléments humains et non humains se configurent dans la pratique d'activités techniques. Par exemple, les lieux de concert (salle prestigieuse ou lieu de grand rassemblement) par leurs caractéristiques (taille, disposition, éclairage...) peuvent renforcer l'attrait pour aller au spectacle.

Une première interrogation de la recherche était de savoir si et comment les appuis du goût pour un bien culturel pouvaient être utilisés pour mieux comprendre l'amour de la technique par des professionnels, hommes et femmes, ayant fait un tel choix de carrière.

1.4 Méthodologie de recherche

La méthode d'enquête retenue est celle des entretiens approfondis semi-structurés auprès de personnes ayant une formation scientifique ou technique, et plongées professionnellement dans un univers technique. Ce type d'enquête offrait aux interviewé-e-s l'opportunité de réfléchir à leurs choix d'exercer ou non des activités techniques. Notre corpus se compose de 16 entretiens de professionnels, ayant tous fait des études supérieures scientifiques ou techniques et travaillant dans quatre entreprises industrielles engagées depuis plusieurs années dans une politique de gestion de la diversité (Tab.1)¹. Tous les participants ont

¹ Les entreprises ont été référencées par des lettres. Le codage de chaque interviewé est : entreprise-sexe-numéro.

commencé leur activité professionnelle dans la technique, la majorité d'entre eux y sont restés, les autres s'étant éloignés pour d'autres métiers (RH, conseil). Les entretiens ont été menés entre octobre 2006 et janvier 2008. Ils ont ensuite été intégralement retranscrits et ils ont été analysés sous trois angles différents. Après une première exploration des appuis du goût pour la technique prenant en compte le corpus complet des interviews, un outil automatisé d'analyse textuelle a permis de rechercher d'éventuelles différences entre les discours des hommes et ceux des femmes. Le corpus a ensuite été examiné à l'aide d'une méthode d'analyse structurale [Demazière&Dubar, 2004] permettant de mettre en évidence la logique globale du discours de chaque interviewé.

	Titre du poste	Age	Formation	Secteur
AF1	Ingénieur procédé	35	Ingénieure (chimie)	industrie matières
AH1	Ingénieur R&D	26	Ingénieur	industrie matières
BF1	Architecte (généraliste)	42	Ingénieure (électronique)	informatique
BF2	Manager T.I.	55	Maîtrise Informatique	informatique
BF3	Architecte (application)	44	Maîtrise Gestion	informatique
BF4	Architecte (ERP)	46	Ingénieure (climatisation)	informatique
BF5	Architecte (middleware)	45	Ingénieure (télécom)	informatique
BH1	Architecte (hardware)	49	Ingénieur (céramique industrielle)	informatique
BH2	Manager T.I.	48	Ingénieur (travaux publics)	informatique
BH3	Architecte (logiciel)	40	Ingénieur (informatique)	informatique
BH4	Consultant (ITIL)	50	DESS management information	informatique
CF1	Déléguée régionale	52	DEA physique	énergie
CH1	Directeur de projets RH	54	Ingénieur	énergie
CH2	Directeur-adjoint services techniques	50	Ingénieur (informatique)	énergie
DF1	Associée cabinet de conseil	57	Formation continue (informatique)	informatique
DH1	Manager groupe d'interprétation graphique	53	Ingénieur (mathématiques appliquées)	industrie pétrolière

Tableau 1 : Caractéristiques de l'échantillon

2. Analyse du goût pour la technique sous l'angle du genre

2.1 Les appuis du goût pour la technique

La théorie de la pragmatique du goût a été mobilisée après la conduite des entretiens et ceux-ci n'ont fait aucune référence aux appuis du goût identifiés par A.Hennion. L'analyse a cependant montré que l'on pouvait retrouver de semblables médiations, déclinées de façon spécifique à des environnements techniques en milieu professionnel. Nous allons examiner leur forme à travers les discours des interviewés.

L'objet

Les objets techniques auxquels se réfèrent les participants à l'enquête sont de différents types. Pour la majorité (12 sur 16), il s'agit d'informatique, et le plus souvent de logiciel. Les autres ont comme référence une machine sur un site (centrale, réseau...) ou un dispositif expérimental en laboratoire. Mais parfois, d'autres objets techniques de la vie courante ont été évoqués. Le point commun était qu'il fallait faire fonctionner un système matériel complexe.

L'objet technique peut présenter un aspect magique au premier abord, mais qui se laisse découvrir dès que l'on creuse : « l'informatique, c'était quelque chose qui était un peu magique, et donc ça m'attirait » (BH2) « Je trouve absolument merveilleux de pouvoir téléphoner, c'est magique pour moi et j'ai toujours voulu savoir comment ça marchait. » (CF1). Il est possible de comprendre : « C'est merveilleux, la technique, il y a peu de chose à savoir, tout se reconstruit, on est toujours capable de repartir » (BH1). Cette recherche de compréhension peut s'appliquer à des objets techniques extérieurs à la vie professionnelle : « J'aime bien prendre une photo et puis essayer de voir comment ça peut être travaillé sur la couleur, il y a des programmes comme Photoshop qui le font automatiquement, moi ce que j'aime bien c'est comprendre comment il le fait. » (DH1). L'exigence de fonctionnement portée par l'objet technique peut accrocher : « J'ai beaucoup aimé être sur un site industriel, le

fait que l'unité tournait en continu, et qu'il fallait qu'elle tourne, c'est un opium » (AF1). Dans l'informatique, le renouvellement des techniques est un facteur d'attraction car il permet de participer d'un mouvement qui va de l'avant : « L'informatique évolue toujours c'est le côté que moi je trouve hyper-intéressant » (BF2), « j'aime bien le côté un peu avant-gardiste de ce qu'il faut qu'on fasse » (BF4), « c'est intéressant d'être dans un métier qui n'arrête pas d'évoluer » (BH3).

Le corps

Les objets impliqués dans notre corpus ne sont pas de ceux qui nécessitent a priori un engagement du corps. Cependant, la dimension corporelle a été évoquée à plusieurs reprises, soit par la projection d'images corporelles sur la machine, soit par un ressenti de bien-être, soit encore par la stimulation intellectuelle liée à la pratique de la technique. Les objets les plus abstraits peuvent être exprimés en termes corporels : « on lui tape sur la tête à un endroit à la machine, et ça repart dans l'autre bout » (BH1), « j'ai besoin de toucher le logiciel, voir comment il est de l'intérieur » (BF3). Le bien-être des amateurs de technique peut venir de la sensation de faire partie d'un système : « s'occuper d'une chaudière, là on sent la machine, on est vraiment au cœur du process, j'aime ça » (CF1) ; mais on peut aussi tirer satisfaction de la domination de la technique : « je me sens intimement à l'aise parce que je maîtrise le produit qu'on développe » (AF1), « la technique apporte une amélioration, un confort, ou simplement la satisfaction d'avoir réussi quelque chose. » (DH1). Un tel plaisir vient du fait que la technique est exigeante pour le cerveau : « on n'avait pas le temps de s'encroûter » (BF3), « les neurones n'ont pas le temps une demi seconde de s'ennuyer, et je pense que ça attire » (BH2).

Le collectif

Beaucoup d'interviewés ont fait référence à une dimension collective dans leur goût pour la technique, les personnes ou groupes que l'on rencontre et avec qui on partage des activités techniques sont souvent perçus comme un élément attractif de la technique. En effet, une culture partagée peut améliorer la qualité des relations : « j'ai encore besoin de technique, dans le sens d'être avec des personnes techniques, des équipes techniques » (BH1), « j'ai ce lien avec mes clients, je dis souvent que j'ai une famille professionnelle, c'est des semaines de bonheur quand je suis à bosser avec les gens des US, à bosser avec mes clients, enfin j'adore ça » (BF5). Certaines activités autour de la technique permettent une diversité de rencontres qui sont un facteur d'agrément : « j'ai beaucoup aimé être sur site industriel, il y a un côté très opérationnel qui m'a beaucoup plu, le contact avec les équipes, les opérateurs » (AF1), « c'est un métier qui est passionnant parce que vous travaillez avec beaucoup de personnes en interne de l'entreprise, en externe vous travaillez vraiment avec un panel de personnes, je trouve ça très enrichissant. » (IF4).

Les dispositifs.

Deux aspects de la relation à la technique, qui peuvent être considérés comme des dispositifs, c'est-à-dire des façons de pratiquer des activités techniques, ont été évoqués. D'abord, le fait de fonctionner comme un traducteur au sein d'un réseau d'objets techniques et d'humains : « ce qui est intéressant, c'est de comprendre les implications d'une technologie sur les individus, sur les processus, sur l'entreprise, et puis quand on est convaincu que ça apporte quelque chose, de l'expliquer aux autres » (BH3), « je suis restée dans l'avant-vente technique, donc interface entre les laboratoires et les clients, donc expliquer l'architecture, expliquer vraiment ce qui se passe dans les produits » (BF5). Ensuite, la relation aux objets techniques en milieu professionnel est souvent vécue comme un dispositif d'épreuves. La première est celle de la maîtrise de la technique : « « La quantité et la qualité d'informations que je devais à la fois ingérer et puis restituer était assez considérable, mais c'est un gros

élément de motivation aussi » (BH2). Au-delà de l'apprentissage, il y a l'épreuve publique dont le succès apporte une satisfaction : « des fois, je fais des choses qui sont difficiles, qui font réfléchir à des solutions, mettre en œuvre des trucs, il faut réfléchir, il faut se creuser la tête et je suis contente quand je l'ai fait et que ça marche. » (BF3). Mais, c'est aussi une collaboration : « quand j'écris mes applications, il y a quelqu'un derrière qui lui est intéressé de ce que je fais, et donc j'ai aussi un intérêt à ce que ça se présente bien, que ça tourne bien, qu'il soit content du boulot, et puis de temps en temps, j'avais une idée, lui, il en apporte une autre, il y a quand même une relation, c'est pas purement mon algorithme mathématique qui fait le résultat du produit. » (DH1).

Cette première étude du corpus montre que l'attirance pour la technique, revendiquée par certains professionnels, peut être expliquée comme la pratique d'activités qui attirent et renforcent le goût. Ce goût apparaît, dans ses quatre appuis, largement partagé, et sans distinction de sexe. Il s'agit maintenant de rentrer dans une analyse plus fine et de se poser la question des poids respectifs des appuis pour les hommes et pour les femmes.

2.2 Analyse textuelle du corpus

Pour étudier quantitativement l'ensemble du corpus, nous avons utilisé l'outil Prospero [Chateauraynaud, 2003], qui permet d'analyser, à partir d'un dictionnaire construit par le chercheur, la distribution des catégories linguistiques retenues. Nous avons en particulier fait appel à une fonctionnalité qui permet de distinguer des sous-corpus dans le corpus global et de les comparer. Nous avons donc séparé les textes des interviews des hommes de ceux des femmes. Nous avons d'abord observé que globalement hommes et femmes discutent sur les mêmes thèmes puisqu'aucune catégorie sémantique n'est absente de l'un ou l'autre sous-corpus. Nous avons ensuite recherché plus précisément d'éventuelles différences. La comparaison des deux sous-corpus a permis de voir les éléments qui augmentent dans le discours des hommes et ceux qui augmentent dans le discours des femmes. Avec Prospero, la comparaison doit être effectuée par type lexical : formes verbales (appelées « épreuves »), noms (appelés « entités ») et adjectifs (appelés « qualités »). Un exemple est donné en annexe 1. En élaborant notre dictionnaire, nous avons pris soin de définir les mêmes références sémantiques dans chacune des trois types lexicaux. Ceci nous a permis de dresser un bilan synthétique des différences entre les deux sous-corpus en travaillant sur la valeur des écarts entre les catégories sémantiques (Tab.2).

Degré	Augmente dans le corpus H (intervalle 10)	Augmente dans le corpus F (intervalle 10)
Nettement Plus	<i>Naturel</i> 848 <i>PlaisirMotivation</i> 116	<i>ReconnaissanceRéussite</i> 198 <i>Création</i> 179 <i>RelationsTravail</i> 118
Plutôt plus	<i>Discours</i> 67 <i>scientifique</i> <i>Challenge</i> 53	<i>CombatStress</i> 49
Un peu plus	<i>Utilité</i> 29 <i>Apprentissage</i> 22 <i>ChangementInnovation</i> 21	<i>CompétenceCrédibilité</i> 5

Tableau 2 : Différences entre les sous-corpus H et F avec Prospero

Une première différence marquante est la référence à la nature (*Naturel*) dans les discours des hommes pour expliquer leur goût, ce qui rappelle le rôle de l'identité genrée dans les

théories de la technique comme culture. Ensuite, on voit se dessiner une posture face à la technique plus hédoniste que chez les femmes. En effet, ils évoquent davantage le plaisir et la motivation apportés par la technique et leurs activités professionnelles (*PlaisirMotivation, Challenge*) ainsi que les aspects socialement valorisants des technologies (*ChangementInnovation, Apprentissage, Utilité*). Enfin, malgré des formations similaires et des fonctions qui se retrouvent chez les hommes et femmes, les premiers font beaucoup plus référence à un vocabulaire scientifique (abstraction, calcul, équations, formules, maths...). On peut penser qu'il s'agit peut-être là d'un signe de performance de genre, ce vocabulaire étant traditionnellement associé au masculin.

De leur côté, les femmes évoquent davantage la dimension créative du travail (innover, être créatif, imaginaire...) comme source de motivation. Mais on peut aussi observer la place importante accordée aux interactions qui peuvent être source d'incertitude et de tension. En particulier, le thème de la reconnaissance (faire ses preuves, être reconnue...) domine, de même que les relations de travail (contacts, confiance, collègues, chefs, dialogues...), et la dimension stress (concurrence, conflit, crainte, doute, échec...) est également plus marquée chez les femmes.

Au-delà des discours globalisés selon le sexe, l'analyse de contenu va permettre de prendre en compte les positions individuelles.

2.3 Analyse du contenu

L'hypothèse sous-jacente de l'analyse structurale proposée par [Demazière&Dubard, 2004] est que la parole est une mise en forme du monde. Pour repérer ce processus de construction de sens dans l'échange entre l'interviewé et l'enquêteur, le texte est divisé en unités (phrases ou parties de phrase) selon les principes de la sémantique structurale, bâtis notamment par R.Barthes et A.Greimas, qui distinguent trois niveaux dans un récit : celui des « séquences » dans lequel le locuteur raconte l'histoire ; celui des « actants » qui ont pesé sur le cours de l'histoire ; et celui des « propositions », arguments justifiant un choix ou avis sur le monde. Il s'agit donc d'extraire de chaque paragraphe, voire de chaque phrase ce qui relève du factuel, ce qui relève de l'évocation d'acteurs et ce qui relève de l'argumentation. Le reclassement des séquences permet de dresser le parcours de l'acteur. Les principaux actants sont repérés, ainsi que leur rôle éventuel. Le reclassement des propositions argumentaires s'appuie sur l'idée que la logique globale du raisonnement émerge lorsqu'on repère des arguments qui sont mis en balance, et la vision de l'interviewé ainsi obtenue peut être représentée par un schème de l'entretien, dont un exemple est donné en annexe 2.

L'étude des schèmes issus de l'analyse structurale de nos 16 interviews a conduit à identifier trois catégories de relation à la technique selon les appuis du goût privilégiés (objet, corps, collectif ou dispositif), avec des conséquences sur la place de la technique dans le parcours professionnel.

1. L'objet et le corps

Cette catégorie regroupe sept personnes (AF1, BF1, BF3, BF4 ; BH1, BH2, DH1) qui sont particulièrement sensibles à l'objet (à comprendre, à découvrir, à démasquer) et à son effet sur le corps (défi, stimulation intellectuelle, moyen de créativité). La pratique de la technique confère une impression de solidité et permet de se sentir crédible. La compétence technique occupe donc une place majeure dans l'évolution de carrière.

2. Le dispositif d'épreuve

Pour les trois femmes composant cette catégorie (BF2, BF5, CF1), la technique est un dispositif d'épreuve (il faut faire fonctionner, faire tourner...). Le succès peut être constaté

sans contestation possible, et il permet de progresser. La reconnaissance est un thème central de leurs discours réflexifs.

3. Le collectif

Les six personnes de cette catégorie (DF1 ; AH1, BH3, BH4, CH1, CH2) sont attirées vers la technique en grande partie par la valeur que lui accordent les autres. Ainsi, la pratique de la technique permet d'être valorisé aux yeux des autres, que ce soit des proches ou des collègues, et ce faisant de faire carrière. On va donc s'éloigner de la technique lorsque l'effet de valorisation diminue, et qu'il y a de meilleures voies pour réussir.

On voit donc que les lignes de partage sont loin de coïncider avec la classification sexuée. Cependant, la question de la reconnaissance, qui domine dans le sous-corpus des femmes (§2.2) conduit à s'interroger au terme de cette analyse de contenu. En particulier, les trois femmes de la catégorie 2 se sont appuyées sur la technique pour monter dans la hiérarchie, et elles insistent sur l'importance de la reconnaissance, obtenue par leurs compétences et parce qu'elles ont procédé « différemment ». Elles se démarquent des hommes, mais aussi des autres femmes, et elles partagent l'expérience d'être particulièrement testées et d'avoir toujours à faire leurs preuves en tant que femmes dans la technique.

Nous avons donc pour terminer cette recherche exploratoire examiné comment pouvait être posée la question de la reconnaissance, et nous avons pour cela utilisé la théorie de la reconnaissance développée par A.Honneth.

3. Amour de la technique et reconnaissance

3.1 La théorie de la reconnaissance

[Honneth, 2008] pose la question de la reconnaissance à la fois sur le plan social et sur le plan individuel. Au niveau social, la notion de reconnaissance est liée à des valeurs et des normes, et Honneth défend l'hypothèse que la transformation d'une société peut être analysée à travers les luttes des groupes sociaux pour obtenir davantage de reconnaissance. Au niveau individuel, la reconnaissance est une condition nécessaire à la construction de l'identité psychique individuelle. Mais, quel que soit le niveau, il y a des similitudes dans les mécanismes de reconnaissance. D'abord, le fait qu'elle se découvre dans les relations avec autrui, elle est donc liée aux expériences de socialisation de l'individu. Ensuite, l'épanouissement de la personne humaine, entendu comme l'établissement d'une relation positive à soi-même, est lié à l'accession aux différentes formes de reconnaissance. A partir de trois sources principales — philosophique (Hegel), sociologique (G.Mead) et psychanalytique (D.W.Winnicott) — Honneth distingue trois modèles de reconnaissance mutuelle — affective, juridique et sociale — qui se développent dans trois sphères différentes d'interactions sociales.

La *reconnaissance affective* est associée à des liens affectifs forts entre personnes. Elle s'inscrit dans la sphère privée, et elle correspond à la première expérience de reconnaissance dans la vie d'un enfant, telle que décrite par Winnicott. L'enfant apprend peu à peu, dans ses interactions avec les personnes qui lui sont émotionnellement proches, à s'en détacher et à se comprendre comme un sujet autonome. Pour que ce processus de détachement réussisse, il faut que l'enfant développe une confiance dans la permanence de la sollicitude de la personne aimée. Quand il est sûr de l'amour du parent malgré les éloignements répétés, l'enfant acquiert une confiance en lui-même qui lui permet de rester seul sans inquiétude et de réaliser un équilibre entre autonomie et symbiose. Prolongeant le schéma de Winnicott, Honneth voit dans toute relation affective forte (amour, amitié) une forme particulière de reconnaissance.

En effet, l'être humain resterait toute sa vie habité par le désir de fusion avec une autre personne, mais pour que ce désir se transforme en amour, il faut, grâce au souvenir de la séparation initiale dépassée, qu'il reconnaisse l'autre comme une personne indépendante. Une relation affective mûre consiste donc, de façon réciproque, à accepter l'indépendance de l'autre tout en croyant profondément que celui-ci restera lié même en jouissant de son autonomie. Cette expérience intersubjective de l'amour dans la sphère privée développe en tout individu une *confiance en soi*, qui joue un rôle essentiel pour la participation à la vie publique [idem:132].

La *reconnaissance juridique*, bien qu'appartenant à la sphère du droit, met en œuvre un mécanisme de réciprocité analogue à celui de la reconnaissance affective. En effet, on se découvre porteurs de droits lorsque l'on prend conscience de ses propres obligations vis-à-vis des autres, que G.Mead appelle « autrui généralisé ». Il y a donc mise en place d'un mécanisme d'attentes réciproques : l'individu est reconnu comme appartenant à une communauté juridique, ce qui implique des attentes normatives de la part et vis-à-vis d'un « autrui généralisé ». Cela signifie qu'il est responsable de ses actes, qu'il est donc reconnu dans sa capacité à former un jugement autonome (:145). L'expérience d'une telle reconnaissance permet au porteur de droits de développer un sentiment de *respect de soi-même*. La discrimination juridique peut, à l'inverse, induire un sentiment de honte sociale.

Si la reconnaissance juridique concerne tous ceux qui appartiennent à une communauté de droit, la *reconnaissance sociale* distingue au contraire les qualités spécifiques des individus. Elle est mesurée par leur contribution particulière à la réalisation des objectifs poursuivis par le groupe. C'était pour G.Mead la reconnaissance qu'un individu peut rencontrer dans la sphère du travail, dans ses relations au sein d'un groupe solidaire. Honneth élargit le modèle en considérant que l'on peut trouver cette forme de reconnaissance dans tout groupe social, y compris une société. Cependant les fins poursuivies dans une organisation sociale sont souvent abstraites et doivent être interprétées sous forme de critères d'estime, d'où un « conflit culturel chronique » (:155) par lequel les différents groupes s'efforcent de démontrer l'importance de leurs capacités pour la vie commune, donc de peser sur le cadre de valeurs qui sert de référence à la reconnaissance sociale accordée. Pour l'individu, l'expérience de la reconnaissance sociale développe la relation positive à soi-même sous forme d'estime de soi. Comme les deux précédents, il s'agit ici aussi d'un modèle de réciprocité, car le partage des valeurs du groupe permet d'accorder une reconnaissance aux autres, et à partir de là de prétendre à leur reconnaissance pour certaines contributions.

3.2 Reconnaissance et genre dans l'entreprise

La relecture de notre corpus sous l'angle des modèles de reconnaissance conduit à plusieurs observations.

La confiance en soi se construit tout au long de l'enfance sous l'influence de l'entourage proche. Ainsi, [Marry, 2004], en étudiant un échantillon de polytechniciennes, a montré la place de l'environnement familial dans leurs parcours. Par exemple, l'absence de fils dans la famille peut créer une dynamique positive chez une fille à qui on confie le rôle du garçon manquant. D'autres recherches montrent également l'importance du facteur familial dans le choix d'études informatiques [Miliszewska&Sztendur, 2009]. L'une de nos interviewées évoque spontanément le rôle de la famille en terme d'attente normative pour parler des choix d'orientation : « mes parents m'ont toujours énormément soutenue, et puis sont très fiers de ce que j'ai pu faire, mais mon mari, par exemple, je pense que ses parents auraient vraiment préféré qu'il fasse une école de commerce plutôt qu'une école d'ingénieurs, lui-même il a fait un MBA, donc finalement il s'est énormément éloigné de la technique, mais s'il a fait un MBA, c'est un peu la pression sociale aussi, je pense que c'était pour acquérir cette reconnaissance de la part de sa famille » (AF1).

Tout d'abord, en ce qui concerne la reconnaissance juridique, aussi bien l'ouverture des filières de formation que les politiques de diversité sont des signes de volonté publique de faire régresser la discrimination. Cependant, si les fonctions RH des entreprises se sont pliées à une égalité hommes-femmes imposées par la loi, elles semblent encore loin de promouvoir une interchangeabilité des fonctions et qualifications, et restent souvent dans une logique différentialiste [Séhili, 2008, 154]. Notre étude a été menée dans des entreprises engagées depuis plusieurs années dans des programmes visant à favoriser l'égalité entre les sexes. Certaines femmes ont rapidement évoqué l'une ou l'autre expression sexiste de la part d'un collègue ou supérieur, mais en ajoutant aussitôt que c'était exceptionnel dans l'entreprise. Cependant, d'après la théorie de la reconnaissance, la reconnaissance juridique n'est pas suffisante pour orienter les choix de métiers si l'espoir d'y trouver une estime sociale peut être incertain. Dans notre étude, la reconnaissance sociale est un élément majeur de la réussite professionnelle, et elle semble être centrale en ce qui concerne le genre.

Tous les interviewés, d'une façon ou d'une autre, parlent de crédibilité. Cependant, un clivage apparaît. Plusieurs femmes semblent considérer que leurs compétences doivent toujours être suffisamment pointues : « Je ne voulais pas être généraliste au niveau technique, parce que pour moi, être généraliste, c'était ne pas être crédible chez le client » (BF3). De leur côté, les hommes semblent plus confiants dans leur acquis : « c'est naturel, moi, je crois que je suis un technicien né » (BH1), « je m'appuie sur un bon background technique qui me sauve en plein de situations, sur les fondamentaux qui m'ont donné des capacités d'analyse » (BH3). Ce résultat évoque une recherche récente dans une filière de formation professionnelle technique, où les filles minoritaires se font particulièrement « tester » par leurs homologues masculins dans les matières techniques [Lemarchant, 2008, :66].

Au-delà de la crédibilité comme une confiance des autres dans les capacités techniques d'un individu, la reconnaissance semble problématique pour beaucoup de nos interviewées.

Ainsi, les femmes du groupe 2, malgré une carrière couronnée de succès, évoquent, à maintes reprises, le fait d'être femme dans leur milieu professionnel et posent tout au long de l'entretien la question de la reconnaissance. « Ce qui m'intéresse, dit BF2, c'est que je sois reconnue », et elle décrit 15 projets dans lesquels son action a été reconnue positivement. Elle rappelle à plusieurs reprises qu'elle a été « la première femme » dans une situation donnée (pour un client, pour un subordonné, directrice de centre informatique). Pour BF5, « c'est passionnant dans une carrière d'arriver à être reconnue par les clients, par les gens comme LA spécialiste technique d'un sujet », même si au cours de l'interview elle affirme à plusieurs reprises ne pas avoir voulu faire carrière.

On peut donc se demander si le rappel répété de succès avérés ne prend pas sa source dans un déficit de reconnaissance, jamais totalement acquise. En particulier, des signes de doute sur les compétences, envoyés par l'entourage professionnel, ou des renvois à un statut de femme sont apparus très clairement dans le vécu des femmes qui ont le mieux réussi. Trois épisodes significatifs ont ainsi été mentionnés.

CF1 raconte : « J'ai eu un entretien quand j'ai été prise comme directrice adjointe dans une centrale, l'entretien a duré au moins trois heures et on a même parlé de la dynamique des fluides, on m'a posé des questions là-dessus, ça fait vingt ans que j'en avais pas fait bien entendu, donc on m'a posé même des questions extrêmement fines de ce point de vue-là, alors que quand on est directeur-adjoint, dans une centrale, la mécanique des fluides c'est pas vraiment ... Et à quelque temps de là, il a été convenu que je prendrais le poste de directeur, et dans la même centrale, et donc qu'on allait prendre un directeur-adjoint, et en fait, c'était avec mon prédécesseur que nous avons embauché mon successeur en tant que directeur-adjoint. L'entretien a duré moins d'une demi-heure, on lui quasiment posé aucune question, dans les questions auxquelles il ne savait pas répondre, on a dit : bon, ça fait rien, il apprendra sur le tas, etc. C'était stupéfiant, c'est-à-dire que a priori un homme c'est normal et on fait

confiance une femme doit tout le temps faire ses preuves, tout le temps, tout le temps, tout le temps ».

BF5 se souvient : « Quand j'ai voulu recommencer la technique, mon chef m'a tout de suite testée, il s'est dit, une bonne femme, alors qu'est-ce que c'est, je vais tomber sur une commerciale... J'étais pas là depuis une semaine, il me faisait faire de l'assembleur pour voir si... ». Plus loin, elle rapporte que sa promotion au niveau européen a suscité de fortes réactions de certains de ses collègues masculins, qui ne lui « parlent plus » après l'avoir traitée de « carriériste », jetant par là le doute sur ses compétences techniques.

Un renvoi toujours possible à un statut femme est évoqué par les trois mêmes interviewées. BF2 raconte : « une femme manager en 86, c'était en centre informatique, c'était un petit peu...(...) Quand j'ai fait l'évaluation, toujours il y en a un qui m'a dit, c'est la première fois que je suis managé par une femme, finalement ce n'est pas désagréable (...) Sur un contrat d'infogérance, la négociation a duré quinze mois, à la fin, le Directeur informatique me dit c'est la première fois que je négocie avec une femme, finalement ce n'est pas désagréable ». Un des chefs de BF5 lui a dit : « de toutes façons, tu es une femme, tu ne feras pas carrière ». Pour CF1, « rien n'est jamais acquis, alors là, pour tout le monde, mais pour une femme non, dans la technique, ici en particulier, ça c'est clair ».

On peut opposer cette recherche répétée de reconnaissance à un sentiment d'être « chez soi » dans le monde de la technique que l'on peut induire de l'importance de la catégorie sémantique liée à la nature que l'analyse textuelle a mis en évidence (§2.2). Cela conduit à s'interroger sur la cible des programmes d'encouragement des femmes dans la technique. Ceux-ci sont souvent destinés aux femmes [voir par ex. Cohoon&Brazelton, 2009], alors que la reconnaissance est un processus interactif dans lequel, souvent inconsciemment, certains hommes jouent un rôle négatif. Une question semblable pourrait être posée à propos de la place des hommes dans les programmes de diversité.

Conclusion

L'objectif de la recherche présentée ici était d'explorer la relation à la technique exprimée par des cadres travaillant dans un domaine technique pour apporter un éclairage utile à un management de la diversité visant à augmenter l'engagement de femmes dans des métiers techniques hautement qualifiés. Deux principaux résultats ont été obtenus. D'abord, la recherche éclaire les modalités de l'attraction pour la technique, indépendamment du sexe. Quatre appuis du goût ont ainsi été repérés : le caractère innovant de ces technologies fait participer d'une certaine « avant-garde », et de plus c'est un stimulant intellectuel ; les activités professionnelles étudiées favorisent des échanges variés, et la compétence technique permet souvent d'occuper un rôle valorisant de traducteur auprès de non spécialistes. En second lieu, même si hommes et femmes partagent un goût semblable, des écarts ont été observés, notamment dans les relations sociales. Se confronter à la technique est une épreuve dont le succès valorise et rend crédible aux yeux de l'entourage professionnel. Cependant, les hommes se montrent plus confiants dans leur potentiel que les femmes interrogées, pour qui la crédibilité semble toujours à conforter. De façon plus large, la reconnaissance occupe une place majeure dans le discours de celles dont la réussite semble indiscutable, comme si le fait d'être reconnue devait être constamment rappelé. Les métiers techniques qualifiés sont donc porteurs de deux forces contradictoires : d'un côté, ils peuvent attirer car ils permettent une progression intellectuelle dans un environnement qui évolue et rassemble souvent des populations diverses ; de l'autre, ils ne semblent pas avoir fait une rupture complète avec l'équation « technique = masculin », ce qui autorise de façon plus ou moins consciente un

déficit de reconnaissance ou une suspicion. Le retrait des femmes pourrait ainsi être lié à la perception ou l'anticipation d'une reconnaissance plus difficile à acquérir en tant que femme que dans d'autres métiers. Les différences de comportements des femmes vis-à-vis de la technique dépendraient alors de la confiance en soi acquise dès l'enfance par les interactions avec l'environnement proche, et de l'opportunité d'avoir pu bénéficier suffisamment tôt dans le parcours éducatif et professionnel d'une reconnaissance sans réserve des compétences techniques par un groupe social environnant.

Si l'on revient sur les théories expliquant la relation entre genre et technique présentées au §1, les résultats n'apportent aucun crédit aux théories essentialistes car l'attraction s'exprime de façon similaire entre hommes et femmes. Aucune femme n'a évoqué que le contenu de son travail était marqué au masculin ou au féminin. Même dans un milieu majoritairement composé d'hommes, il semblait évident qu'il y avait également une place pour elles. Ceci est peut-être un résultat des changements de représentation promus par le féminisme libéral, de même le fait qu'aucune femme n'ait mentionné d'obstacles familiaux ou scolaires à son choix de carrière, ou que plusieurs hommes aient parlé des dispositions ou orientations scientifiques de leurs filles. Cependant, on peut relever que la simple présence de femmes dans les métiers techniques n'empêche pas des interactions sociales différentes, en particulier en ce qui concerne la reconnaissance. L'analyse de la technologie comme culture masculine est éclairante pour comprendre les comportements de certains hommes. Le goût pour les objets techniques dépasse les frontières de sexe, et la technique donne un moyen d'être reconnu-e, mais la nature peut être rappelée aux femmes par ceux qui se perçoivent comme « naturellement plus légitimes ». Ceci semble se produire notamment lorsque les femmes atteignent des responsabilités techniques élevées.

Ces résultats ouvrent la voie à d'autres recherches. L'attraction vers la technique pourrait être étudiée de façon plus détaillée avec des approches inspirées de l'ethnométhodologie, pour saisir les appuis du goût non seulement par la parole mais aussi par les actes et le vécu de situations concrètes. Pour apporter des éclairages plus solides aux politiques de management de la diversité, il conviendrait également de poursuivre cette étude exploratoire par une analyse fine des processus par lesquels la reconnaissance est donnée et reçue autour des activités techniques. En particulier, il serait intéressant de voir si et comment les actions de parité s'adressent non seulement aux femmes, mais aussi aux hommes, et d'étudier comment les programmes de diversité prennent en compte la promotion de femmes à des fonctions techniques élevées.

Références

- Baudelot C. et Establet R. (2007), *Quoi de neuf chez les filles ? Entre stéréotypes et libertés*, Nathan.
- Baumard, M. (2008), *Étudiantes : pas de chambre, pas de prépa*, *Le Monde*, 16/10/2008, supplément Women'sForum, http://medias.lemonde.fr/mmpub/edt/doc/20090306/1164726_0051_femmesetsciences.pdf
- Butler, J. (2005), *Trouble dans le genre*, La Découverte.
- Cohoon J. and Brazelton S. E. (2009) *CRA-W/CDC Alliance Broadens Participation in Computing*, *Proceedings of the Fifteenth Americas Conference on Information Systems*.
- Collet, I. (2006), *L'informatique a-t-elle un sexe ?*, L'Harmattan.
- Daly, M. (1978), *Gyn/ecology : the Meta-ethics of Radical Feminism*, Beacon Press..
- Demazière, D. and Dubar, C. (2004), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*, Les Presses de l'Université de Laval.
- Faulkner, W., (2001), *The technology question in feminism : a view from feminist technology studies*, *Women's Studies International Forum*, 24, 1, 79:95.

Gardey, D. (2002), Humains et objets en action : essai sur la réification de la domination masculine, in Chabaud-Rychter Danielle et Gardey Delphine (dir.) (2002), L'engendrement des choses. Des hommes, des femmes et des techniques, Éditions des Archives Contemporaines, 239-267.

Gill, R. et Grint, K. (1995), The Gender-Technology Relation. Contemporary theory and research, in Grint K. et Gill, R. (eds) The Gender-Technology Relation. Contemporary theory and research. Taylor&Francis, 1-28.

Guichard-Claudic, Y., Kergoat, D. et Vilbrod, A., L'inversion du genre, PUR, 2008.

Gürer Denise W., (1995), Pioneering Women in Computer Science, *Communications of the ACM*, 58, 1, 45-54.

Hennion A. (2005), Pour une pragmatique du goût, Papier de recherche du CSI.

Hodgkinson, L. (2000), Is technology masculine? Theorising the absence of women, *IEEE International Symposium*, University as a Bridge from Technology to Society, Technology and Society, 121-126.

Honneth, A. (2008), La lutte pour la reconnaissance, Cerf.

Lemarchant, C. (2008), Unique en son genre... Orientations de lycéens et lycéennes au sein de filières techniques et professionnelles, in [Guichard-Claudic et al., 2008, 57-69].

Marry, C. (2004), Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse, Belin.

Mies, M. et Vandana, S., Ecoféminisme, L'Harmattan, 1999.

Miliszewska, I. and Sztendur E.M. (2009), The Girls from Low Socio-Economic Backgrounds: Factors Influencing their Interest in ICT Study and Career, *Proceedings of the Fifteenth Americas Conference on Information Systems*.

OCDE (2006), Évolution de l'intérêt des jeunes pour les études scientifiques et technologiques - Rapport d'orientation, Forum mondial de la science, 4 mai, <http://www.oecd.org/dataoecd/60/24/37038273.pdf>.

Séhili, D. (2008), « Égal ne veut pas dire semblable... » Comment les entreprises interprètent l'inversion du genre, in [Guichard-Claudic et al., 2008, 145-155].

Trauth, E. M., Quesenberry, L. L. and Haiyan, H. (2008), A Multicultural Analysis of Factors Influencing Career Choice for Women in the Information Technology Workforce, *Journal of Global Information Management*, 16, 4, 1-23.

Wacjman, J. (1991), Feminism confronts technology, The Pennsylvania State University Press.

West, C. et Zimmerman D.H. (1987), Doing gender, *Gender and Society*, 1, 125-151.

Wright, R. (1996), The Occupational Masculinity of Computing, in Cheng, C. (ed), *Masculinities in Organizations*, Sage, 77-96.

Annexe 1 : Exemple de tableau de comparaison de sous-corpus avec Prospero

L'image ci-dessous représente les catégories des qualités (au sens de Prospero, c'est-à-dire en général des adjectifs) qui sont davantage présentes dans les discours des femmes de notre échantillon si on les compare aux discours des hommes.

The screenshot shows the Prospero software interface for comparing quality categories. At the top, it displays 'Sélecteur de corpus' with 'le corpus A : 166 pages' and 'le corpus B : 157 pages'. The ratio 'B/A : 0.95' is shown on the right. Below this are two dropdown menus for 'Corpus H' and 'Corpus F'. The main area is divided into three columns: 'CORPUS A', 'CORPUS B', and 'RESULTATS'. Each column contains a list of quality categories with their respective counts. The 'RESULTATS' column shows categories that are more frequent in Corpus B. At the bottom, there is a control panel with several options and buttons.

Corpus	Qualité	Nombre
CORPUS A	CombatStress	118
	PlaisirMotivation	99
	CompétenceCrédibilité	59
	ReconnaissanceRéussite	19
	Création	10
	Naturel	10
CORPUS B	CombatStress	141
	PlaisirMotivation	66
	CompétenceCrédibilité	58
	ReconnaissanceRéussite	36
	Création	12
	RelationsTravail	8
RESULTATS	ReconnaissanceRéussite	99
	RelationsTravail	68
	Création	26
	CombatStress	26

calculs relatifs au corpus A

- Eléments stables
- Eléments dont le poids augmente dans le corpus B
- Eléments dont le poids décroît dans le corpus B
- Eléments absents du corpus B

éléments comparés : catégories des qualités

Intervalle de variation : 10

Algorithme de comparaison : variations relatives

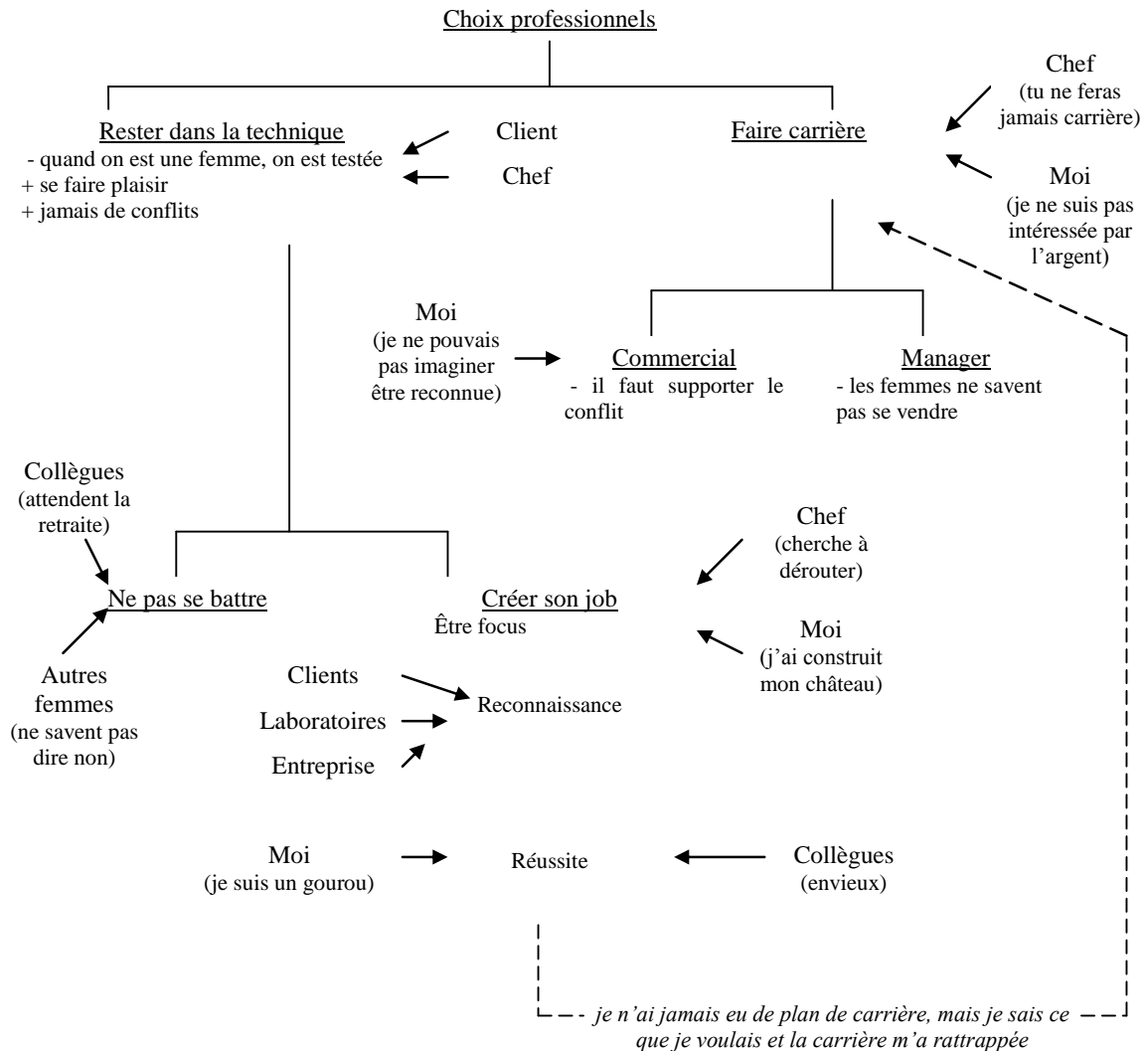
Permutation des corpus

Compare les têtes de liste

400 éléments à comparer.

Calcul Fermeture

Annexe 2 : Exemple de schème d'entretien



Ce schème retrace une vie faite de choix professionnels marqués par une volonté forte. Une première question s'est posée à l'interviewée : faire carrière ou de rester dans la technique. Elle « n'espérait pas faire carrière », d'abord parce qu'elle est une femme, comme lui a lancé un de ses premiers chefs, ensuite parce que cela signifiait choisir entre être commercial ou être manager. N'étant pas « intéressée par l'argent » et ne se voyant pas « supporter le conflit » tout au long de sa vie professionnelle, elle ne pouvait pas « imaginer être reconnue » dans le métier de commercial. D'un autre côté, pour être manager, il faut savoir se vendre et « les femmes ne savent pas se vendre ». Il lui restait donc la technique, qui permettait de « se faire plaisir » et d'avoir « une famille professionnelle » et non des relations conflictuelles. Cependant, il faut des bases techniques solides pour être accepté, en particulier quand on est une femme, on peut être testée aussi bien par un futur chef que par un client. Mais, dans la technique, on peut avoir deux attitudes. Certains ont décidé de « ne pas se battre », par exemple des « collègues qui attendent la retraite » ou souvent des femmes « qui ne savent pas dire non » (au chef ou aux contraintes familiales). Mais on peut aussi « créer son job », en étant focalisé sur la mise en place d'activités autour de ses compétences, c'est-à-dire en construisant « son château », « brique par brique ». Cela conduit à la reconnaissance interne (laboratoires, entreprise) et externe (clients), mais cette réussite peut faire des envieux. Ainsi, si l'on sait ce que l'on veut, sans avoir de plan de carrière, on peut néanmoins réussir.