

NOM : Toussaint

Prénom : Karin

Matricule : S164835

Filière d'études : Master en Sciences du Travail – 60 crédits

« *Plafond de mère* » ou l'influence de la charge mentale domestique sur l'entrepreneuriat féminin : analyse des raisons d'agir et de la liberté du sujet

Promotrice : Mme Rachel Brahy

Lectrice : Mme Claire Gavray

A mon père, qui m'a transmis le gène de l'audace et la liberté d'être moi-même

Remerciements

Les aléas de la vie ont ôté toute sérénité à la réalisation de ce travail de fin d'études. Je n'y serais pas parvenue sans le soutien d'un certain nombre de personnes, que je souhaite remercier vivement ici :

Madame Rachel Brahy, pour m'avoir guidée dans ma réflexion initiale et poussée à persévérer dans ma démarche

Mesdames Claire Gavray et Chris Paulis, pour m'avoir aidée à chauffer les lunettes de genre

Mes condisciples, pour leurs encouragements et leurs conseils

Madame Bénédicte Philippart de Foy, pour son enthousiasme et son inspiration

Mes amies et bénévoles de Femmes Actives en Réseau, pour leur présence durant les moments difficiles

Toutes les femmes qui m'ont donné leur confiance en répondant à mes questions

Philippe, pour avoir supporté mon stress et allégé ma charge mentale

Mes chers enfants et ma mère, pour leur indéfectible soutien

Et aussi...

Mes professeurs de français, Messieurs Joseph Dohet et Jean Bemelmans, pour m'avoir donné le goût de lire et d'écrire

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	3
INTRODUCTION	6
1. CONTEXTUALISATION ET PROBLEMATIQUE	9
2. METHODOLOGIE ET CADRE D'ANALYSE.....	10
2.1 Méthodologie et terrain de recherche	10
2.2 Rupture épistémologique et prémisses de la recherche	11
2.3 Limites et difficultés rencontrées	12
2.4 Cadre d'analyse	13
3. CADRE THEORIQUE ET REVUE DE LITTERATURE	14
3.1 La charge mentale domestique et l'égalité entre les sexes	15
3.2 La conciliation ou l'articulation vie privée-vie professionnelle.....	17
3.3 Le conflit identitaire	19
3.4 La liberté de choix	19
3.5 La résilience.....	20
3.6 Le concept de hardiesse	21
4. ANALYSE DES DONNÉES EMPIRIQUES	23
4.1 Mise à plat des données	23
4.1.1 Etude de cas n°1 : Dominique.....	23
4.1.2 Etude de cas n° 2 : Annie.....	24
4.1.3 Etude de cas n° 3 : Nathalie.....	24
4.1.4 Etude de cas n° 4 : Myriam	25
4.1.5 Etude de cas n°5 : Clotilde	26
4.1.6 Etude de cas n° 6 : Michèle	26
4.1.7 Etude de cas n° 7 : Fabienne	27
4.1.8 Etude de cas n°8 : Carmen	28
4.2. Discussion	29
4.2.1 Quel rapport les entrepreneures entretiennent-elles avec la charge mentale domestique ?	30
4.2.2 Quelles stratégies, modes de pensées, pratiques d'articulation vie privée/vie professionnelle utilisent-elles ?	31
4.2.3 Quelle perception ont-elles de leur situation ? Se sentent-elles enfermées dans certains rôles ?	33

4.2.4 Si elles sont devenues indépendantes, quel a été le déclic pour ce changement de carrière ? Quelles sont leurs motivations ?	34
4.2.5 Quels sont les facteurs favorisant ou défavorisant leur succès ? Quelles ressources personnelles mobilisent-elles ?	35
4.2.6 Et la liberté dans tout ça ?	36
CONCLUSION	38
BIBLIOGRAPHIE	41
ANNEXES	43

INTRODUCTION

« Fallait demander » ! Cette injonction, titre de la bande dessinée de l'auteure Emma, qui relatait de manière franche et humoristique le quotidien d'une mère de famille débordée, a déchaîné les passions et relancé le débat sur la question du partage des tâches ménagères. Le terme de « charge mentale domestique » surgit, révélant que l'inégalité entre les femmes et les hommes en ce domaine ne se résumait pas aux heures dédiées à l'entretien de la maison ou à l'éducation des enfants.

La charge mentale, c'est le fait de toujours devoir y penser.

Penser au fait qu'il faut ajouter les coton tiges à la liste de courses, que c'est le dernier délai pour commander le panier de légumes de la semaine,



Que le petit a encore pris 3 centimètres et n'a plus de pantalons à sa taille,

qu'il doit faire son 2^{me} rappel de vaccin,

ou que le conjoint n'a plus une seule chemise propre.



La charge mentale repose en quasi totalité sur les femmes.



C'est un travail permanent, épuisant, et c'est un travail invisible.

En fait ce que disent nos partenaires, en nous demandant de leur indiquer les tâches à faire, c'est qu'ils refusent de prendre leur part de charge mentale.



Non, cette inégalité-là n'était pas mesurable car elle se situait en un lieu impossible à sonder de manière statistique : le cerveau des femmes. Car ce sont bien les femmes qui, comme le dit justement le sociologue Jean-Claude Kauffmann, « *ont la famille dans la tête* » et en subissent les conséquences physiques et morales, conduisant parfois certaines d'entre elles au burn-out maternel ou à l'épuisement pur et simple.

Bien que cette médiatisation soit, à notre sens, favorable à une meilleure connaissance des difficultés rencontrées par nos contemporaines et, par là même, à une avancée vers l'égalité des sexes, nous restions sur notre faim. Comme souvent, les médias s'étaient emparés temporairement d'un sujet porteur et l'avaient effleuré, sans plus. « *Beaucoup de bruit pour rien* », pourrions-nous dire...

Ce côté quelque peu réducteur nous gênait et plus nous y réfléchissions, plus les questions émergeaient :

- D'accord, la prise de conscience des dangers de la charge mentale sur la santé des femmes s'était opérée mais... est-ce que cela concernait vraiment toutes les femmes de la même manière ?
- Quid des conséquences sur leur vie sociale, sur leur carrière, sur cette « *maudite conciliation* » (Périvier et Silvera, 2010) à opérer entre leur vie de mère et de femme ?
- Y avait-il un lien avec ce « *plafond de mère* » décrit par Marlène Schiappa dans son ouvrage ?
- Finalement, ne connaissions-nous pas de nombreuses femmes qui menaient de front une carrière (souvent brillante) et une vie de famille et de couple qui semblait équilibrée ? Ces femmes étaient-elles l'exception qui confirme la règle ?
- N'avions-nous pas, nous même, cumulé et accumulé (jadis et sans trop d'embarras) les rôles classiques qui nous étaient impartis : mère de famille nombreuse, travailleuse salariée et femme au foyer, cheffe d'entreprise, indépendante à titre complémentaire, gestionnaire logistique de la maisonnée ?

Ainsi, le sujet de notre travail prit-il doucement forme. Restait à y mettre bon ordre, à opérer une rupture épistémologique de bon aloi, à déterminer notre terrain de recherche et à poser nos hypothèses avant de tenter de les vérifier empiriquement.

C'est donc par une contextualisation de notre questionnement et, surtout, de son évolution, que nous débuterons ce travail, au regard de nos recherches préliminaires. Nous y préciserons notre postulat de départ et sa déclinaison en questions de recherches exploitables. Il nous semble important d'y relater aussi le cheminement de nos réflexions, qui ne s'est pas fait sans mal et les limites de travail, que nous avons découvertes au fur et à mesure de l'avancement de ce projet et qu'il n'a pas été simple d'accepter, vu notre propension à vouloir traiter le sujet sous ses multiples aspects.

Dans un second temps, nous présenterons notre méthodologie et le terrain choisi pour nos investigations, nous justifierons également ces choix et leurs biais. Ensuite, nous passerons en revue les concepts théoriques qu'une revue de littérature approfondie nous a permis d'appréhender :

- charge mentale domestique et égalité entre les sexes ;
- liberté d'agir et existentialisme ;
- conflit identitaire ;
- résilience ;
- concept de hardiesse ;
- conciliation ;

Pour suivre, nous exposerons la partie empirique de ce travail où nous mettrons à plat les données recueillies durant nos entretiens. Nous en discuterons ensuite les résultats, en les mettant en lien avec la grille d'analyse et les concepts théoriques retenus.

Enfin, nous présenterons nos conclusions où nous tenterons de synthétiser notre processus de recherche et où nous verrons si nous avons pu répondre à notre question : « *En quoi la charge mentale domestique peut-elle influencer la carrière des entrepreneurs ?* ». Ce sera aussi l'occasion de revenir sur les limites et difficultés rencontrées lors de la rédaction de ce travail et de proposer quelques pistes de réflexion complémentaires.

Après la bibliographie et autres ressources, les lectrices et lecteurs trouveront, en annexe, notre guide d'entretien et des précisions sur les femmes interrogées pour cette étude. Nous espérons que la lecture de ce travail vous sera agréable.

1. CONTEXTUALISATION ET PROBLEMATIQUE

Dans ce premier chapitre, nous présenterons le contexte de notre questionnement et son cheminement. Nous y préciserons également nos questions de recherche.

Avant d'avoir lu la bande-dessinée d'Emma Guttierrez évoquée plus haut, nous avions pris connaissance d'un rapport de données statistiques (PLAN POUR LA PROMOTION DE L'ENTREPRENEURIAT FEMININ, 2016), qui avait déjà éveillé notre curiosité et nous avait mise sur la piste d'un sujet pour notre travail de fin d'études. On pouvait y lire, qu'en Belgique, les femmes ne représentaient que trente-trois pourcents de l'entrepreneuriat, pourcentage qui n'avait évolué que d'un point au cours des cinq dernières années. Par ailleurs, diverses études sérieuses (UCM, IZEZO, SDI, UNIZO) pointaient le fait que cinquante et un pourcent des femmes indépendantes rencontraient des difficultés à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, ou n'y arrivaient tout simplement pas. Il était tentant, pour le commun des mortels, d'en déduire que le fait d'être mère n'était pas ou peu compatible avec le statut d'entrepreneure ou de cheffe d'entreprise...

C'est ce lieu commun, utilisé sans vergogne par les détracteurs du travail des femmes, que nous nous proposions, à l'origine de notre démarche, d'étudier et, éventuellement, de démontrer, sous la forme imparfaite de cette question de départ « ***La maternité est-elle encore un obstacle à l'entrepreneuriat féminin en Belgique ? Si oui, pourquoi ?*** »

Nous nous appuyions alors sur l'étude « *Conciliation vie privée – vie professionnelle des femmes entrepreneures* », d'Annie Cornet, Professeure à l'ULg, qui postulait : « *La conciliation peut apparaître, pour certaines de ces femmes entrepreneures, comme un frein à l'entrepreneuriat, pour d'autres, comme un levier* ». L'idée était de creuser cette question afin de savoir si, en 2018, la maternité pouvait toujours être considérée comme un frein à l'entrepreneuriat ou s'il s'agissait seulement d'une perception sociétale et historique, en passe d'obsolescence.

C'est également ce qui nous avait titillé à la lecture de l'ouvrage de Marlène Schiappa qui fût, en partie, source d'inspiration pour ce travail où l'auteure postule que **la maternité freine la carrière des femmes**.

Enrichie du concept de « charge mentale » dont nous venions de prendre connaissance, cette hypothèse ne pouvait plus nous suffire telle quelle et devait être adaptée. Notre questionnement a donc évolué et nous l'avons enrichi avec l'apport du concept de charge mentale, des déterminismes genrés et de la notion de liberté de choix que nous avons pu aborder, notamment, lors du cours d'analyse transversale de genre (GAVRAY, 2016), nous en reparlerons plus loin.

Notre question de départ a donc pris une autre tournure et, grâce à l'éclairage de notre promotrice, nous avons envisagé de la reformuler ainsi « ***En quoi la charge mentale domestique peut-elle influencer la carrière des entrepreneures ?*** » (nous verrons, dans le chapitre consacré à la méthodologie, comment nous avons ensuite réduit notre terrain de recherche).

Cette formulation pouvait mieux, nous semblait-il, se décliner en questions de recherche concrètes, que nous pouvions emmener avec nous :

- Quel rapport les entrepreneures entretiennent-elles avec la charge mentale domestique ? En sont-elles conscientes ?
- Quelles stratégies, modes de pensées, pratiques d'articulation vie privée/vie professionnelle utilisent-elles ?

- Quelle perception ont-elles de leur situation, quelle image ont-elles de la femme au foyer ? Se sentent-elles ou non enfermées dans certains rôles ?
- Si elles sont devenues indépendantes (à un moment donné), quel a été le déclencheur pour ce changement de carrière ? Quelles sont leurs motivations ?
- Quels sont les facteurs favorisant ou défavorisant leur succès ? Quelles ressources personnelles mobilisent-elles ?

Bref, comment « s'en sortent-elles », « vivent-elles », « pensent-elles », « rêvent-elles » « construisent-elles » leur vie et leur carrière, par-delà les obstacles, si, tout au moins, elles en perçoivent et sont lucides sur ce point ?

Nous avons relevé dans notre introduction que nous connaissons de nombreuses femmes qui avaient réussi, pourrait-on dire, « malgré l'adversité ». Etablir le lien avec la notion de résilience et les facteurs personnels facilitants ou freinant leur succès nous a donc paru intéressant (aussi pour apporter un éclairage différent de celui des médias qui présentent la charge mentale comme une difficulté généralisée et quasi incontournable).

Voyons maintenant plus en détail comment nous avons structuré notre réflexion et quel processus nous avons élaboré.

2. METHODOLOGIE ET CADRE D'ANALYSE

Ce chapitre vise à clarifier la méthode choisie pour effectuer la récolte des données pertinentes pour le présent travail, à décrire le terrain de recherche déterminé et le cadre d'analyse proposé. Nous y aborderons également les premières limites et difficultés rencontrées.

2.1 Méthodologie et terrain de recherche

Tout d'abord, précisons que cette recherche vise une approche qualitative et compréhensive puisque nous avons choisi de chercher à comprendre les choix, motivations, déterminismes et logiques d'action des femmes interrogées : « *La recherche qualitative s'efforce d'analyser les acteurs comme ils agissent. Elle s'appuie sur le discours de ces acteurs, leurs intentions (le « pourquoi » de l'action), les modalités de leurs actions et de leurs interactions (le « comment » de l'action)* » (DUMEZ, 2013 : 30). Cette démarche, également présente dans la grille d'analyse de Guy Bajoit que nous verrons plus loin, est intéressante pour nous car « *elle donne lieu à voir les acteurs et l'action* » (Ibid.).

Le but est bien de tenter de déterminer, au sein de ce public, les facteurs favorisant ou défavorisant l'accès au statut d'entrepreneure, les motivations de ces femmes, les qualités et ressources qu'elles désignent, les liens (s'il échoue) avec leur situation familiale/socialeéconomique et la fameuse charge mentale domestique qui pèserait sur leurs épaules, base de notre hypothèse de travail.

Nous ne reviendrons donc pas ici, sauf à en citer brièvement l'un ou l'autre extrait éclairant sur les diverses enquêtes et données statistiques de l'entrepreneuriat et/ou de la charge mentale domestique, notre propos n'étant pas à visée quantitative. Les lectrices et lecteurs souhaitant prendre connaissance de ces chiffres trouveront ces références à la fin de ce document.

Notre mouvement intellectuel habituel étant d'aller, en priorité, chercher des ressources dans la littérature, nous avons donc, dans un premier temps, consulté de nombreux ouvrages, articles et interviews traitant des questions qui nous occupent (au risque de succomber à la fameuse

« gloutonnerie livresque » qui menace tout étudiant). Il nous a fallu faire un tri et sortir de notre bibliographie un certain nombre de documents mais nous maintenons cependant qu'il aurait été dommage de nous priver de cette importante recherche documentaire, qui a permis de nourrir plus largement notre réflexion.

Cette méthode aurait pu nous mener à un processus de recherche purement déductif mais cela n'a pas été notre choix. En effet, dans le cadre de la vérification de l'hypothèse selon laquelle la charge mentale domestique peut avoir une influence sur la carrière des femmes, des allers-retours entre le terrain et la théorie nous semblaient indispensables pour analyser, autant que faire se peut, les raisons d'agir de ces femmes et leur liberté en tant que sujet. Dès lors, comme souvent dans un cadre sociologique (JOIRIS, SLOMIAN, 2016), la démarche abductive semblait la plus appropriée.

Nos recherches bibliographiques ont mis à jour que de nombreux concepts pouvaient être mobilisés pour analyser les questions qui nous occupent, l'entrepreneuriat féminin touchant autant à la sociologie qu'à l'économie ou à la psychologie. Les limites de ce travail nous obligeant à faire un choix, nous nous arrêterons donc principalement sur ceux qui peuvent être en lien avec le cadre d'analyse de Guy Bajot (décrit plus loin) et ceux que nos hypothèses de travail nous invitent à expliciter.

Par ailleurs, nous nous sommes rendue compte rapidement que la notion de « *carrière des femmes* » émanant du postulat de Marlène Schiappa était bien trop large pour être traitée dans un si bref travail ; nous avons donc pris le parti de nous limiter à un terrain de recherche plus restrictif, celui de **la carrière des femmes entrepreneurs** (simples indépendantes en personne physique ou cheffes d'entreprise). Pour ce faire, nous avons décidé de nous tourner vers l'association f.a.r (femmes actives en réseau : www.reseau-far.be) que nous connaissons bien.

Créée en 2005 par Bénédicte Philippart de Foy, cette Asbl a pour mission de sensibiliser les femmes à l'esprit d'entreprendre en suscitant les rencontres et les échanges autour d'activités de réseautage. Des conférences, visites d'entreprises, activités ludiques ou culturelles et formations professionnelles en tous genres y sont proposées, en Wallonie et à Bruxelles, tout au long de l'année. Rassemblant, aujourd'hui, plus de 6.000 femmes indépendantes, cheffes d'entreprises ou porteuses de projet, l'Asbl nous a paru légitime pour notre recherche sur l'entrepreneuriat féminin (l'association f.a.r a d'ailleurs été consultée dans le cadre du Plan gouvernemental proposé par la région wallonne afin de booster l'entrepreneuriat féminin). Etant membre de l'équipe des animatrices bénévoles du réseau, il nous était d'autant plus aisé d'avoir accès aux informations et personnes utiles à notre étude.

2.2 Rupture épistémologique et prémisses de la recherche

C'est ici qu'intervient la nécessaire **rupture épistémologique**, étape indispensable pour tout individu prétendant opérer une recherche sociologique valable : « *La première expérience ou, pour parler plus exactement, l'observation première est toujours un premier obstacle pour la culture scientifique. En effet, cette observation première se présente avec un luxe d'images ; elle est pittoresque, concrète, naturelle, facile. Il n'y a qu'à la décrire et à s'émerveiller. On croit alors la comprendre. Nous commencerons notre enquête en caractérisant cet obstacle et en montrant qu'il y a rupture et non pas continuité entre l'observation et l'expérimentation* » (BACHELARD, 1934).

Le danger identifié ici est clairement d'interpréter les résultats de nos prospections empiriques à l'aune de notre expérience préalable, de nos *a priori* (plutôt positifs) sur le milieu de l'entrepreneuriat féminin (construits sur nos nombreuses observations et sur les conversations, toutes aussi abondantes, avec ces femmes, dont certaines sont devenues des amies) et, surtout, en

ce qui nous concerne, de notre parcours de vie personnel, assez exemplatif en la matière puisque nous sommes, nous aussi, mère de famille et entrepreneure.

A nous, donc, de déposer, autant que faire se peut (l'objectivité parfaite étant impossible à atteindre) nos « lunettes de farienne et d'indépendante active » pour endosser la posture de « chercheuse en sociologie ». Cette prise de conscience devrait nous permettre de trouver la distance la plus adéquate avec le biotope étudié et de nous en désolidariser.

Ceci étant posé, nous avons procédé, parallèlement à notre recherche documentaire, à quelques explorations afin de « tâter le terrain » et d'affiner notre grille d'entretien (annexe I). Ces rencontres ayant eu lieu avant que nous intégrions le concept de charge mentale dans notre hypothèse, aucune allusion n'y était faite en ces termes dans la grille initiale, nous l'avons remaniée par la suite.

Les sujets à aborder visant principalement à appréhender le regard que la personne interviewée porte sur elle-même (en tant que femme, mère et entrepreneure), nous avons construit notre questionnaire comme un aide-mémoire destiné à guider l'entretien sans, pour autant, risquer de « fermer la porte » à des réflexions intéressantes. Nous l'avons donc voulu assez souple dans sa forme et, en dehors des questions contextuelles (identification des variables), il n'est en rien exhaustif. Dans le même ordre d'idée, la chronologie des questions a souvent varié en fonction des réactions des interviewées.

2.3 Limites et difficultés rencontrées

A cette étape du travail, il nous semble important de rappeler que, notre analyse étant qualitative et non quantitative, il serait vain de chercher un quelconque côté représentatif chez le public interrogé. Nous avons cependant veillé, afin d'ouvrir au maximum le champ des possibles, à diversifier notre panel de témoins, que ce soit au niveau de leur situation familiale (en couple ou non, avec et sans enfants...) ou professionnelle (indépendantes confirmées, starters ou simplement en transition...). L'âge nous a semblé aussi une donnée utile à prendre en compte, les femmes que nous avons rencontrées se situent, dès lors, dans des tranches variées.

Attardons-nous maintenant sur quelques difficultés que nous avons rencontrées lors de la réalisation des entretiens, qui n'ont pas toujours été évidents à gérer. Bien que nous ayons conçu notre questionnaire, comme nous l'avons dit, de manière assez souple, nous avons régulièrement été confrontée à un problème majeur : la dérive vers un mode « conversation intime ».

Ainsi, nous avons souvent eu l'impression d'être « coincée » entre l'obligation de poser certaines questions que nous jugions indispensables à notre recherche et le désir de laisser parler librement ces femmes qui semblaient tellement avides de se raconter.

Sans doute certains facteurs ont-ils favorisé ce climat : la garantie de l'anonymat qui était apportée en préalable, le fait qu'il s'agisse d'une recherche à vocation universitaire, un capital sympathie dont nous étions porteuse, en raison de notre connivence au sein du réseau...Mais nous avons aussi eu régulièrement l'impression que ces femmes n'attendaient que cela, c'est-à-dire qu'elles avaient vraiment envie de « parler de leur situation, parler d'elles-mêmes », comme si on ne le leur avait jamais (ou si rarement) proposé. Comme si le prétexte de cette recherche leur donnait la permission de s'épancher...

Avantage ou inconvénient ? Difficile à dire, sans doute un peu des deux, la richesse des échanges rattrapant, à certains égards, l'impossibilité d'obtenir les réponses espérées...Mais nous

n'allons pas nous plaindre d'avoir eu l'occasion de vivre des expériences humaines aussi intimes qu'intenses, n'est-ce pas ?

Les conditions de réalisation de ce travail ne nous ont pas permis d'interviewer « en profondeur » autant de femmes que nous l'aurions voulu. Nous pensons pourtant avoir atteint un degré de saturation assez satisfaisant. Pour nous en assurer, nous avons vérifié, via un sondage informatique à large spectre, que nous n'étions pas « passée à côté de quelque chose ». Les réponses récoltées nous ont confortée dans l'idée que ce n'était pas le cas et que nous avions bien eu l'occasion d'aborder les problématiques récurrentes des femmes entrepreneures.

Il nous arrivera aussi de citer quelques fragments de discours recueillis lors de nos activités professionnelles ou rencontres au sein du réseau far. Bien que ce matériel n'ait pas été capté de manière strictement scientifique, nous pensons néanmoins qu'il a un intérêt documentaire et, qu'à ce titre, il mérite de figurer ici.

Mais avant de rencontrer les femmes avec qui mener les entretiens qui nous permettraient d'avancer, il a fallu nous approprier le cadre d'analyse proposé par notre promotrice : « *la socio-analyse des raisons d'agir* » (BAJOIT, 2009) ce qui ne fût pas une mince affaire.

2.4 Cadre d'analyse

Cette partie vise à présenter le cadre retenu pour répertorier nos données empiriques tout en leur donnant sens. Guy Bajoit nous explique l'objet de sa recherche, baptisée « socio-analyse », en ces termes : « *Le but [...] est de tenter d'apporter une réponse claire à la question suivante : Comment l'individu est-il sujet et acteur de sa destinée personnelle et augmente-t-il ainsi sa part de liberté par rapport à son conditionnement socioculturel, psychique et matériel ?* » (BAJOIT, 2009 :1). Pour comprendre l'utilité de ce choix pour ce travail, il nous faut revenir à sa genèse : la conversation menée avec la professeure qui devait devenir notre promotrice. En effet, c'est lors d'un entretien informel avec Madame Brahy que nous avons évoqué le sujet (alors encore très vague) de notre Tfe et que cette dernière manifesta son intérêt pour la question de la charge mentale, que les nombreux échos dans la presse n'avaient pas manqué de porter à son attention.

Nous lui avons alors expliqué brièvement notre angle d'approche (liberté, quête des déterminismes, existentialisme, ressources de résilience...) et il ne lui fallut pas longtemps pour nous proposer de travailler la grille d'analyse de Bajoit. Cette méthode, synthétisée dans ce qu'il appelle, sa « *matrice motivationnelle* » (*Ibid.*:273-274), a pour but de « classer » les logiques d'actions, c'est-à-dire, les raisons d'agir des sujets étudiés. Nous la reproduisons ici :

RAISONS LEGITIMES	RAISONS INVOLONTAIRES	RAISONS VITALES
RAISONS ILLEGITIMES	RAISONS VOLONTAIRES	RAISONS PULSIONNELLES

Cela ne nous dit pas encore grand-chose sur la manière de l'utiliser et nous ne prétendons pas, malgré une lecture attentive de l'ouvrage, avoir appréhendé dans son entièreté le propos de l'auteur (loin s'en faut !). Nous pensons néanmoins en avoir saisi l'intention et compris que la question de la liberté était au centre du travail du travail de Bajoit, ce qui rejoignait notre approche. « *Quels sont les ressorts de la liberté [...] Quels sont les processus et les conditions qui stimulent la liberté ?* » (*Ibid.*:21) nous dit-il, en substance.

Si un peu d'humour nous était permis, nous pourrions avancer que les sociologues sont souvent les plus aptes à expliquer les théories de leurs pairs et reprendrions à notre compte les mots de Danillo Martucelli, professeur de sociologie à l'Université de Paris-Descartes, qui nous explique, concrètement, en quoi consiste la méthode de Bajoit : « *l'ouvrage s'intéresse aux raisons qu'ont les individus de faire ce qu'ils font, ce qui exige, et c'est le postulat central de la socio-analyse, de parvenir à articuler les faisceaux des raisons propres à chaque individu avec le contexte socioculturel dans lequel elles s'expriment. En bref, ce sont les « raisons d'agir » de chacun d'entre nous, et le mélange inextricable des « raisons » et de « causes » qui les constitue qui est au cœur de cette démarche d'étude* » (MARTUCELLI, 2010). CQFD...

Bien entendu, la modestie de notre besogne ne nous permet pas de reproduire les conditions de travail et l'analyse poussée de Guy Bajoit (qui expose dans son ouvrage les cas de quatre personnes seulement, interviewées à plusieurs reprises, durant des dizaines d'heures et à qui il a demandé de lire, critiquer et commenter ses rapports, parfois même, d'en rédiger une partie). Adapter la méthode à notre usage nous semble donc indispensable et nous nous bornerons à analyser les données recueillies via la matrice motivationnelle précitée en reprenant, quand elles font lien avec nos théories, certaines des logiques évoquées par l'auteur (par exemple, la construction d'un récit identitaire peut être mise en relation avec le concept de résilience, les tensions existentielles peuvent être rapportées aux pressions sociales exercées etc.). Nous verrons plus loin si nous sommes parvenue à nos fins...

Mais avant cela, passons à la revue de littérature et à l'explicitation des concepts théoriques mobilisés.

3. CADRE THEORIQUE ET REVUE DE LITTERATURE

Le propos de ce chapitre est de présenter aux lecteurs les concepts principaux qui ont servi de trame à notre réflexion. Nous commencerons par définir la notion de charge mentale, en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes, grâce aux articles de Nicole Brais et d'autres auteurs jugés pertinents comme François Fatoux, Jean-Claude Kauffman et, bien entendu, Emma Gutierrez, auteure de la bande dessinée à l'origine de notre questionnement.

La liberté d'agir du sujet sera abordée au détour des théories existentialistes et de l'analyse proposée par Guy Bajoit dans « *Socio-analyse des raisons d'agir* » et Elisabeth Badinter nous permettra d'aborder le concept de conflit identitaire avec « *Le conflit, la femme et la mère* ». Les facteurs psychologiques ne pouvant être ignorés dans notre problématique, nous aborderons la résilience avec Boris Cyrulnik ainsi que le concept de hardiesse de Maddi et Kobasa. L'excellent ouvrage « *Introduction aux études sur le genre* » [Bereni, Chauvin, Jaunait, Revillard] nous aura aidée à poser un cadre théorique transversal. En effet, chauffer « les lunettes de genre » nous apporte une vision plus claire des raisons historiques, sociales, anthropologique ou culturelles des phénomènes étudiés et des relations entre les sexes.

3.1 La charge mentale domestique et l'égalité entre les sexes

Un peu de recul historique nous permet de vérifier que l'égalité entre les sexes n'est pas une question nouvelle, comme nous avons pu le lire chez John Stuart Mill, dans l'introduction de son essai « *De l'assujettissement des femmes* »: « *Je crois que les relations sociales des deux sexes, qui subordonnent un sexe à l'autre au nom de la loi, sont mauvaises en elles-mêmes et forment aujourd'hui l'un des principaux obstacles qui s'opposent au progrès de l'humanité ; je crois qu'elles doivent faire place à une égalité parfaite, sans privilège ni pouvoir pour un sexe, comme sans incapacité pour l'autre.* » (MILL, 1869). Il y aurait, sans doute, beaucoup à dire là-dessus mais ce n'est pas l'objet de notre travail...

« *Femmes partout, égalité nulle part* » *Une femme est présidente du FMI. Une femme est souveraine d'Angleterre. Une femme est la personne la plus riche de France. Une femme dirige l'ENA. Une femme est candidate démocrate aux élections présidentielles américaines. Des femmes sont P-D-G, chercheuses, doyennes d'université, productrices de films... Comme dans la chanson de Sardou, « directrices de cabinets ». C'est donc possible. On peut être une femme et « faire carrière », accéder à de très hautes responsabilités. Si c'est possible pour les unes, pourquoi cela est-il refusé à une majorité d'autres ?* (SCHIAPPA, BRUGUIERE, 2015 :26)

Nous vous l'accordons, l'introduction est un peu violente... Le son de cloche n'est pas nouveau, non plus... Le plafond de verre, obstacle invisible qui empêche les femmes d'atteindre les hautes sphères professionnelles, est constitué d'un ensemble de facteurs liés aux stéréotypes de genre, sur lesquels nous ne nous attarderons pas, il faudrait un livre entier pour les expliquer et Marlène Schiappa l'a déjà écrit. Elle va même plus loin en expliquant : « *Le véritable frein à la carrière des femmes n'est pas seulement d'être une femme, en soi. Il s'agit plutôt de ce qu'implique la féminité, et derrière ce terme, dans l'inconscient collectif, il y a maternité, réelle ou supposée, présente ou future, imaginée ou soupçonnée* » (Ibid.27).

La maternité comme obstacle, pas la féminité. En tant que femme et mère, nous ne pouvons feindre de nous en étonner, c'est du vécu. La charge mentale concerne apparemment toutes les femmes mais elle concernerait les mères de manière plus prégnante, nous verrons cela plus loin.

Bien que très à la mode, ce concept n'a pas encore fait l'objet de beaucoup d'études poussées mais nous pouvons donner pour exemple un sondage mené récemment par l'Institut Yougov (France, 2017), auprès de 1.031 femmes. On peut y lire que 50 % des Françaises (qu'elles aient des enfants ou non) "souffrent du fait de devoir tout organiser ou planifier". Une proportion qui culmine chez les 35/44 ans, les plus susceptibles de devoir gérer des familles plus nombreuses et des enfants en bas âges : elles sont 60 % à déclarer subir une "charge mentale", contre 41 % des 18-24 ans, 56 % des 25-34 ans et 51 % des 45-54 ans. On constate aussi, assez logiquement, un écart entre les femmes qui travaillent (56 %) et les sans-emploi (50 %), mais aussi chez les femmes avec enfants (62 %) ou non (44 %).

Mais comment la définir ? Une des premières définitions de la charge mentale nous vient de Nicole Brais, chercheuse canadienne, qui l'explique comme « *ce travail de gestion, d'organisation et de planification, qui est à la fois intangible, incontournable et constant, et qui a pour objectifs la satisfaction des besoins de chacun et la bonne marche de la résidence* » (BRAIS, 2000) "Au fond, les femmes souhaitent que les hommes prennent l'initiative."(Ibid.)

Nicole Brais se dit allergique au concept de performance et rejette l'image de la « superwoman » énergique et efficace qu'endorssent les femmes qui, aujourd'hui, mènent de front carrière et vie familiale. Pour elle, concilier le travail et la famille constitue un tour de force pour une majorité de femmes. "Les hommes, conclut-elle, ont un rôle très important à jouer pour

remettre en question cette organisation du travail qui impose des freins aux femmes parce qu'elle n'est pas pensée en fonction des contingences des femmes, donc des maternités.» (Ibid.)

Un peu plus tard, en 2014, dans « *Et si on en finissait avec la ménagère ?* », François Fatoux, ancien membre du Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes (France) résume plus simplement : « *C'est le fait d'avoir en permanence dans un coin de la tête la préoccupation des tâches domestiques et éducatives, même dans des moments où on n'est pas dans leur exécution.* » C'est la définition que nous avons proposée aux femmes consultées pour ce travail, s'il fallait leur préciser les choses.

Jean-Claude Kaufmann relève dans une interview au magazine « *Psychologies* », suite à la parution de la BD d'Emma : « *Dans toutes les sociétés, les femmes ont toujours été liées à l'univers du linge, de la maison et de la famille. C'est une mémoire historique qui les incite à agir malgré elles. Et lorsqu'elles se mettent en couple, elles se retrouvent très vite en première ligne. Dans la famille, elles sont le chef de groupe. Elles fixent des objectifs avec des ambitions très élevées, par exemple concernant l'éducation des enfants. Elles vont se surinvestir dans la gestion du couple et de la famille, et souvent s'agacer de la manière un peu désinvolte dont les hommes agissent parfois.* »

A la question « *Mais n'y a-t-il pas aussi de plus en plus d'hommes qui participent aux tâches ménagères ?* » Il répond : « *Non. C'est une illusion collective. Nous n'avons absolument pas avancé dans ce domaine depuis 22 ans, quand j'ai publié « La trame conjugale ». Nous en avons l'impression car il y a quelques exemples de héros modernes qui sont mis en avant. Oui, les hommes ont de la bonne volonté, de la mauvaise conscience, et s'investissent dans un certain nombre de domaines - on peut citer les nouveaux pères par exemple -, mais il faut retourner aux chiffres. Au rythme actuel, pour arriver à l'égalité hommes-femmes, il faudra plusieurs siècles. L'aspect dramatique, c'est que nous avons l'impression que nous y sommes presque arrivés et que cela va se faire tout seul. Il faut casser cette illusion sinon on ne va pas avancer.* »

Nous vous livré dans l'introduction quelques images de la BD d'Emma, qui reflétait sa propre définition. Il est intéressant d'y ajouter la reproduction suivante qui met en avant un biais des statistiques du partage des tâches : l'externalisation. On pourrait supposer, *a priori*, que le fait de faire appel à de la main d'œuvre extérieure est une bonne chose puisque créatrice d'emploi mais l'auteure nous dit qu'il s'agit souvent d'emplois précaires (et non déclarés, pour la plupart).



On retrouve cette suggestion de délégation chez Annie Cornet : « *La répartition des tâches domestiques et parentales avec le conjoint et les enfants constitue un enjeu majeur pour une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Cela amène souvent à réfléchir sur ses modèles et ses attentes.* » (CORNET,2010 :14).

La conciliation, la panacée ? Nous y venons.

3.2 La conciliation ou l'articulation vie privée-vie professionnelle

Difficile de faire l'impasse sur la conciliation dans un travail traitant de la carrière des femmes. Le sujet, comme nous l'avons maintes fois évoqué lors de notre cours de sociologie de la famille (GAVRAY, 2016), est au cœur du problème et les différences sexuées y sont facilement repérables.

Avant toute chose, remettons les pendules à l'heure, le travail n'est pas qu'une revendication soixante-huitarde des femmes à des fins d'émancipation ! « *Conjointement et contrairement à ce que l'on pense souvent, les femmes ont toujours « travaillé » - dans les deux sens du terme - (au sens de toute activité humaine organisée et utile et au sens d'emploi rémunéré)* » (GAVRAY, 2016). Les femmes ont donc toujours dû s'organiser pour concilier ce travail (parfois effectué à domicile, comme la couture, parfois effectué à l'extérieur, en usine, par exemple, lorsque la main d'œuvre masculine venait à manquer).

Dans l'excellent article « *Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangement ?* » (PAILHEZ, SOLAZ, 2010) les auteures démontent les ressorts invisibles du caractère sexué de la conciliation. On peut noter que le terme en lui-même questionne déjà : « *Le terme de conciliation masque les inégalités entre hommes et femmes. L'emploi du mot « conciliation », qui renvoie implicitement l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale aux femmes seulement, ne ferait qu'entériner l'inégale répartition des tâches entre hommes et femmes. Ce débat est lourd de sens et important, il a fait avancer bien des idées et a participé à lutter contre les clichés et les stéréotypes, en particulier dans la manière de poser les questions dans les enquêtes sur cette articulation entre famille et travail. On peut objecter que rien dans la terminologie même du terme « conciliation » ne renvoie directement à une asymétrie hommes/femmes. Cette asymétrie implicite est en fait portée par la prémisse d'inégalités sexuées dans la société. Ce sont les femmes sur qui repose principalement cette « conciliation » et qui en supportent les principales conséquences. L'emploi des termes plus neutres « articulation » ou « interaction » pose le même problème*»(Ibid.)

Ou encore : « *Les univers professionnel et privé ne sont pas étanches, ni pour les femmes, ni pour les hommes. Les deux sont également concernés par les empiétements du travail sur la vie privée, mais les préoccupations familiales sur le lieu de travail restent plus fréquentes pour les femmes qui portent encore majoritairement la charge de la responsabilité domestique* »(Ibid.)

Nous voyons ici émerger la charge mentale, en prenant connaissance des résultats de leur enquête : « *Au-delà de sa présence concrète, la présence mentale du travail à la maison est fréquente et souvent mal vécue. Deux tiers des salariés, hommes et femmes, disent penser souvent au travail une fois celui-ci terminé, un sur dix trouve cela pesant et plus d'un tiers préférerait faire le vide, sans y arriver. Cette charge mentale est particulièrement forte pour les femmes, d'autant plus qu'elles ont de jeunes enfants. De plus, les actives occupées se déclarent plus régulièrement fatiguées physiquement après une journée de travail que les hommes : « toujours » pour un quart des femmes et un cinquième des hommes, « parfois » pour un peu plus de la moitié des femmes et des hommes. Les raisons avancées diffèrent légèrement. La première raison est l'intensité du travail, plus fréquemment avancée par les hommes. Ils mentionnent aussi plus fréquemment la pénibilité du travail et la durée de leur journée, tandis que les femmes évoquent plus souvent*

l'ambiance au travail et d'autres raisons qui peuvent être liées à la difficile articulation entre famille et travail » [...] L'enquête révèle aussi que les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à gérer les imprévus liés aux enfants. Ce sont elles qui s'absentent en cas de maladie d'un enfant ou qui vont le chercher d'urgence, alors même que les types d'emplois occupés par les hommes leur permettent, plus souvent que les femmes, de déterminer eux-mêmes leurs horaires, ou de les modifier d'un jour à l'autre. Cette répartition des tâches entre les hommes et les femmes demeure inégale, quels que soient leurs horaires de travail. Les femmes aux longues heures de travail, se déclarent particulièrement insatisfaites de leur conciliation entre famille et travail ; les hommes, dans la même situation, n'expriment pas davantage d'insatisfaction, comptant sans doute sur leur partenaire pour gérer les contraintes quotidiennes.

On le voit bien, la charge mentale n'est pas seulement « domestique », elle peut aussi être contaminée *a contrario*, par le travail hors les murs, qui envahit alors la maison (les « dossiers » ramenés à la maison le vendredi soir, par exemple) mais, surtout, elle est vécue différemment selon que l'on est un homme ou une femme...

Une autre illustration nous en est faite lors du concours d'éloquence 2018 de la Fondation des Femmes (France) lorsqu'une des candidates, Virginie Mathieu-Guichard, dénonce avec humour la charge mentale pesant sur ses consœurs. Après avoir vilipendé la fête des mères : « *Le jour qui célèbre les 364 jours de mon travail de fourmi du quotidien, ce jour qui célèbre toute cette charge mentale accumulée* » Elle y fait cette distinction utile qui éclaire le concept de conciliation: « *La charge mentale : on organise les choses, la répartition des tâches : on fait les choses* ». Pour terminer par un réjouissant « *Et si quand il s'agit d'être la personne à appeler en cas d'urgence, le masculin l'emportait sur le féminin !* » après avoir déploré que c'était toujours elle que les enfants appelaient pour savoir où était leur sac de sport, alors qu'elle était en réunion. Que celle à qui cela n'est jamais arrivé nous jette la première pierre...

Nous n'avons pas encore eu l'occasion de revenir sur une lecture importante pour ce travail, l'occasion nous en est donnée avec la conciliation car nous souhaitons mettre en avant quelques réserves sur un pan de l'entrepreneuriat féminin, les « mompreneurs » :

« Séduisantes sur le papier, les activités alternatives posent la question d'un retour déguisé des mères au foyer. Comme si le travail des mères ne pouvait être toléré qu'à la condition qu'elles restent au foyer. Entreprendre, est-ce une manière de mieux concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale ? Est-ce un miroir aux alouettes ? Comment, en se mettant à leur propre compte pour mieux concilier les contraintes inhérentes aux modes de garde, les mères retournent-elles au foyer, en cumulant les exigences de la maison avec celles du travail ?

Médiatisées depuis bientôt une dizaine d'années, celles que l'on appelle les « mompreneurs » partagent ce schéma : avoir quitté un emploi salarié pour devenir micro-entrepreneuse ou indépendante, et bénéficier d'une plus grande souplesse horaire pour garder les enfants tout en travaillant. Alors que le calendrier scolaire fait apparaître seize à dix-sept semaines de vacances scolaires annuelles, un salarié lambda n'en a que cinq par an. Soit onze semaines par an d'imagination pour faire garder les enfants ! À supposer que les deux parents prennent leurs vacances à tour de rôle (ce qui n'est pas gai pour la vie de famille) ou qu'ils soient séparés et puissent se relayer, le compte n'y est toujours pas [...] Parmi elles, combien font ce choix par obligation, par sacrifice de carrière ? Combien étaient cadres dans de grandes entreprises, avec une belle carrière linéaire devant elles, et ont fini par vendre des bodies de bébé en ligne et par avoir pour seule sortie des allers/retours quotidiens à la Poste ? Combien au contraire se sont franchement épanouies dans la réalisation d'un projet commercial leur tenant

à cœur, avec une organisation harmonieuse entre activité professionnelle et vie familiale ? » (SCHIAPPA, BRUGUIERE, 2015 :59).

Nous verrons plus loin, avec le témoignage d'Annie, que travailler à la maison n'est pas toujours rose. Pas plus qu'à nous, ce statut de « mompreneurs » ne devrait plaire à Elisabeth Badinter, toujours prompte à vilipender les tentatives de renvoi des femmes au foyer. Nous lui poserons la question, à l'occasion...

3.3 Le conflit identitaire

"La femme est vouée à l'immoralité parce que la morale consiste pour elle à incarner une inhumaine entité : la femme forte, la mère admirable, l'honnête femme etc." (BEAUVOIR, 1949:310). La formule n'a pas pris une ride, au contraire, nous le constatons aussi bien dans le discours des femmes d'aujourd'hui que dans la littérature ou dans notre quotidien. Dans son livre « *Le conflit : la femme et la mère* », où nous avons trouvé beaucoup d'inspiration, Elisabeth Badinter rappelle « *on sait depuis Durkheim que le mariage coûte aux femmes et avantage les hommes. Un siècle plus tard [...] l'injustice ménagère subsiste : la vie conjugale a toujours un coût social et culturel pour les femmes, tant sur le partage des tâches domestiques, l'éducation des enfants, que sur l'évolution de leur carrière professionnelle et sa rémunération* ».

Plus loin, elle nous dit encore : « *La majorité des Occidentales ont, en principe, la possibilité de choisir entre leurs intérêts de femmes et leurs désirs de maternité. D'un côté, elles veulent les moyens de leur indépendance, la possibilité de s'affirmer dans une profession, une vie conjugale et sociale épanouissante. De l'autre, l'expérience de la maternité et tous les bonheurs et l'amour qu'incarne un enfant.* » (Ibid.:153), Tout au long du livre, Elisabeth Badinter nous démontre que la femme se trouve dans une situation de conflit identitaire entre la femme, la mère, l'épouse, la travailleuse et autres rôles assignés par diverses entités comme la famille, la société, le genre, le monde du travail et même, elle-même.

On retrouvera ces tensions existentielles fort bien illustrées chez Guy Bajoit lorsqu'il analyse la situation d'une femme dans le chapitre « *Giovanna ou le défi d'être une femme libre* » (BAJOIT, 2009 : 256) : « *En voulant concilier tout ce qu'elle veut faire avec tout ce qu'elle doit faire, elle fait ce qu'elle peut. Mais elle s'est mise elle-même dans les fers qui l'ont toujours gênée, un peu ou beaucoup selon les circonstances. Elle s'efforce, elle se bat, elle ruse, elle s'arrange, elle négocie, elle fuit parfois. Ainsi, elle est devenue ce qu'un compromis acceptable avec les autres lui a permis d'être : les multiples Giovanna.* ».

3.4 La liberté de choix

Après l'identité (qui sommes-nous ?) et ses conflits (quelles contraintes subissons-nous ?), il nous paraissait logique d'intégrer ce nouveau concept à notre réflexion puisque nous avançons que les tiraillements subis par les femmes proviennent de l'acquis (la culture, la société, la construction du genre...) et non de l'inné (naître de sexe féminin).

Depuis l'adolescence, une de nos citations préférée est « *On peut toujours faire quelque chose de ce qu'on a fait de nous* » (SARTRE, 1946). Pour nous, l'existentialisme va de pair avec une valeur incontournable dans notre existence : la liberté. Liberté de pensée, liberté de choisir sa vie, n'y-a-t-il pas là un lien à faire avec les parcours de ces femmes entrepreneures et audacieuses que nous cherchons à comprendre ?

Lors de notre cursus, un exposé de Madame Chris Paulis sur la construction de la différence entre les genres nous a marquée et a résonné en nous tout au long de notre recherche. Des questions s'imposaient, faisant écho aux témoignages de ces femmes autant qu'à notre propre histoire (mère de 3 enfants, aujourd'hui adultes, notre carrière avait aussi été mise entre parenthèse pour les élever, durant quelques années). Un déclic avait eu lieu : et si ces « choix » que nous avions et qu'elles avaient faits n'en étaient pas vraiment ? Et si tout cela était déterminé par les attentes de la société, du conjoint, de la famille, du groupe ? Avoir des enfants ou non, s'en occuper ou pas, passer à temps partiel ou cesser complètement de travailler, privilégier la famille, vouloir quand même « faire carrière », arrêter ses études, les reprendre, être une bonne mère, une bonne épouse, une bonne employée, une entrepreneure dynamique (qui travaille tout le temps !) mais chercher quand même à « privilégier une certaine qualité de vie »...

Nous l'avons vu plus haut, la responsabilité de la maison est une charge importante qui incombe aux mères de familles, nos données empiriques ne feront que le confirmer.

Voilà pourquoi le cadre théorique proposé par Guy Bajoit peut faire sens avec notre recherche, quand il confie son objectif : « *Comment l'individu est-il sujet et acteur de sa destinée personnelle et augmente-t-il ainsi sa part de liberté par rapport à son conditionnement socioculturel, psychique et matériel ?* » « *La socio-analyse prend appui sur cette conception de l'acte libre* » dit-il encore. Guy Bajoit la définit comme « *une démarche sociologique qui propose, avec l'aide active de personnes intéressées, d'élucider les raisons pour lesquelles elles ont pris certaines décisions ou adopté certaines attitudes par lesquelles elles ont cherché à être sujets et acteurs de leur existence et à augmenter leur part de liberté par rapport aux contraintes sociales, culturelles et matérielles.* » (BAJOIT, 2009).

La liberté ne peut néanmoins s'exercer « dans l'absolu » pour les pauvres humains conditionnés par l'environnement que nous sommes : « *La première démarche des études sur le genre a été de faire éclater les visions essentialistes de la différence des sexes, qui consistent à attribuer des caractéristiques immuables aux femmes et aux hommes en fonction, le plus souvent, de leurs caractéristiques biologiques. La perspective anti-essentialiste est au cœur de la démarche de Simone de Beauvoir, quand elle écrit dans Le deuxième sexe, en 1949 : « On ne naît pas femme : on le devient ». Il n'y a pas d'essence de la « féminité », ni d'ailleurs de la « masculinité », mais un apprentissage tout au long de la vie des comportements socialement attendus d'une femme et d'un homme. Autrement dit, les différences systématiques entre femmes et hommes ne sont pas le produit d'un déterminisme biologique, mais bien d'une construction sociale* » (INTRODUCTION AUX ETUDES SUR LE GENRE, 2012)

3.5 La résilience

C'est lors de notre graduat en éducation spécialisée que nous avons découvert, avec bonheur, ce concept qui allait à l'encontre de bien des théories fatalistes et déterministes en psychologie : la résilience. Bien que souvent attribuée à Boris Cyrulnik, qui a largement contribué à la diffusion de cette notion en France, dans les années 90, cette théorie est pourtant née aux Etats-Unis avec Emmy Werner. Cette psychologue américaine, employa le terme de « *résilients* » pour qualifier une partie de la population hawaïenne qu'elle avait étudiée.

Ainsi, durant environ 30 ans, elle suivit près de 700 enfants, nés dans les bas-fonds d'une petite île de cet archipel : « *Parmi eux, il y en avait 200 qui, à l'âge de 2 ans, présentaient tous les ingrédients pour mal finir, devenir asociaux, délinquants, parents maltraitants et, au mieux, éternels assistés. En effet, enfants de la misère, ils étaient élevés dans des familles monoparentales, alcooliques, psychotrisées, et se trouvaient maltraités ou carencés en soins élémentaires et en*

affection. Bref, ces enfants étaient tous vulnérables au plus haut point, ce qui implique un très mauvais pronostic d'évolution psychosociale.» (TOMKIEWICZ S, 2014)

Emmy Werner constata pourtant qu'environ 30% de ces enfants réussirent à réaliser une « *meaningful life* », une vie pleine de sens. Joli pied de nez aux pronostics, même si on peut supposer qu' Emmy Werner fut la première surprise de ces résultats. Dès les années 80, les publications se multiplièrent Outre-Atlantique et, 10 ans plus tard, l'Europe s'intéressa à son tour au sujet. Sa définition met en avant deux des principales caractéristiques de la résilience : la résistance et l'élasticité. L'étymologie de ce mot, le latin *re salire* qui signifie littéralement « ressauter » confirme cette notion de ressort, de rebondissement.

Pour paraphraser Boris Cyrulnik, nous pouvons dire que la résilience est la capacité à vivre et à se développer en dépit de l'adversité. La faculté de rebondir après un traumatisme, de résister aux coups du sort, de se construire, envers et contre tout.

Dans un précédent travail, nous avons étudié de près les facteurs qui permettent la résilience d'un individu :

- ✓ La confiance primitive ou attachement sûre
- ✓ Certains traits de caractères comme la sociabilité, l'autonomie, la persévérance, l'optimisme, l'endurance, l'intelligence et surtout, l'humour
- ✓ La présence d'adultes bienveillants : la famille, l'école, les éducateurs qui, à un moment donné, vont donner de l'attention à cet enfant et l'aider à reprendre confiance
- ✓ Le lien à l'environnement : c'est l'aide des autres, la main tendue, la personne aimante qui devient un tuteur de développement pour la personne en difficulté

Il va de soi que l'individu ne doit pas nécessairement cumuler tous ces facteurs pour bénéficier du processus de résilience (sinon, bien peu d'entre nous y auraient droit). On retrouvera ce concept de résilience chez Bajoit, notamment dans le témoignage de Giovanna (BAJOIT, 2009 :258) : « *Elle a pu compter sur des parents qui s'aimaient et sur un milieu social solidaire [...] Tout cela aurait créé en elle un noyau identitaire solide, un état de confiance inébranlable dans la vie et dans le monde* »

La grille d'analyse de Bajoit révèle aussi un processus de réappropriation de sa propre histoire en se la racontant de manière à ce qu'elle devienne tolérable, phénomène qui est également en jeu dans le tricotage de la résilience.

3.6 Le concept de hardiesse

« *AUDACE : nom féminin* » : ces mots, imprimés sur une carte postale promotionnelle de Femmes Actives en Réseau, n'ont pas manqué de faire écho au concept de hardiesse découvert, par hasard (mais le hasard existe-t-il vraiment ?) sur internet, lors de recherches sur le sens du travail. Il nous semblait, dès lors, utile de l'aborder ici.

Nous venons de le voir, la résilience repose sur des tuteurs internes ou externes, qui permettent à l'individu de rebondir et de se construire. Parmi ces tuteurs, la personnalité de l'individu a une importance non négligeable et ce trait de caractère (la hardiesse) présenté, initialement, comme « *un facteur protecteur en matière de santé et de prévention du burn-out* »

(DELMAS, 2000) nous a paru faire sens dans le cadre de la vie d'une entrepreneure et de sa résilience éventuelle.

La naissance de ce concept a démarré au début des années soixante avec une étude de Maddi portant sur le désir de nouveauté et de créativité comme moyen de réduire le stress. Une dizaine d'années plus tard, il élabora, avec le concours de Kobasa, une théorie existentielle de la personnalité mettant au jour, le désir et la recherche de sens au travail.

Le professeur Philippe Delmas nous l'explique ainsi : «*Cette théorie existentielle de la personnalité met en lumière 3 aspects interreliés qui constituent les fondements de la personnalité hardie :*

1. Le sens de l'engagement

La personne hardie a tendance à s'impliquer dans toutes les activités entreprises ou situations rencontrées. Active, motivée, elle exprime de l'enthousiasme et de l'intérêt vis à vis de la vie en général et de son travail en particulier.

2. Le sens de la maîtrise

La personne hardie a le sentiment de bien répondre aux contraintes extérieures et possède la croyance de pouvoir influencer le cours des événements dans sa vie. Possédant la confiance en elle et en sa capacité d'atteindre ses objectifs, elle a le sentiment d'être libre de ses choix et elle sait poser ses limites.

3. Le sens du défi

Apte à relever des défis et attirée par la nouveauté, la personne hardie perçoit le changement comme un stimulus important pour sa croissance et son développement personnel. Elle est plus centrée sur la réalisation de soi que sur la stabilité et la sécurité.

Quelles sont les implications de la hardiesse au niveau de la santé au travail ?

La hardiesse protège de :

- *L'épuisement professionnel*
- *De la détresse psychologique*
- *D'une perception élevée des stresseurs*

La hardiesse renforce :

- *Le niveau de bien-être au travail*
- *La qualité de vie au travail*
- *les pratiques de santé (et les défenses immunitaires)*

Conclusion : la personnalité hardie est une des personnalités les plus protectrices des effets délétères du stress et donc peu susceptible de faire un burn-out. »

Peut-être pouvons-nous voir cela comme un raccourci de notre part mais, à la lecture de cette présentation, le lien entre « personnalité hardie » et « ressource en tant que tuteur de résilience » nous a sauté aux yeux. Sens de l'engagement, de la maîtrise, du défi : autant de qualités nécessaires au lancement d'une activité indépendante, comme nous l'avons souvent entendu et observé au sein des groupes d'entrepreneures rencontrés ou auprès des femmes que nous avons eu l'occasion d'accompagner dans notre carrière. Et si, en plus, la hardiesse protège du burn-out, voilà une qualité qui pourrait bien également être utile pour résister à la charge mentale et au burn-out maternel. Reste à l'identifier auprès de notre échantillon féminin, s'il y a lieu.

4. Analyse des données empiriques

Comme expliqué dans le chapitre consacré à la méthodologie, nous avons recueilli nos données via des entretiens semi-directifs mais aussi, ces derniers étant peu nombreux et dans un souci de vérification du degré de saturation, via un sondage informatisé.

Précisons ici que le terrain de recherche initial bien été respecté pour les entretiens (femmes actives dans ou connues du réseau far, profils d'indépendantes ou en phase de projet entrepreneurial) mais a été élargi, à dessein, pour le sondage informatisé, aux femmes « hors réseau far ». Toutes les femmes interrogées sont concernées, d'une manière ou d'une autre, par l'entrepreneuriat, mais leur statut social, professionnel et familial diffère légèrement.

Pour la clarté de l'exposé, nous procéderons d'abord à une mise à plat des données les plus pertinentes et nous poursuivrons par la discussion où l'analyse proprement dite sera développée. Pour respecter l'anonymat de nos interviewées, nous les désignerons par des prénoms d'emprunt et numérotterons les études de cas, un tableau récapitulatif de leur situation se trouve en annexe II.

4.1 Mise à plat des données

4.1.1 Etude de cas n°1 : Dominique

Dominique, 37 ans, travaille en tant qu'indépendante au sein de la société créée avec son mari, depuis plus de 10 ans. Elle n'a été salariée, au début de sa carrière, que très brièvement. Mère de 3 enfants (famille recomposée), elle a dirigé, autrefois, quelques employés, aujourd'hui disparus « *parce que c'était trop compliqué* ». Son mari est employé part-time à l'extérieur et indépendant complémentaire pour la société. Informaticienne de formation, elle s'est dirigée ensuite vers le coaching et le développement personnel. Comment mieux la situer qu'en reprenant quelques phrases de notre entretien, où elle relève les difficultés qu'elle a vécues, déjà exemplatives par rapport à notre sujet de recherche.

« Quand même, le monde où tu travaillais, à l'époque, ce n'était pas très féminin ?
Non, non, ce n'est pas féminin, ce n'était pas facile, au début. Après, une fois que la réputation était là, au contraire, le fait d'être une femme, je crois que ça a permis qu'on me retienne, c'était une particularité...La confiance, la fiabilité, ce sont des qualités qu'on attribue peut-être plus à une femme dans ce milieu. Enfin, là, c'est mon ressenti, ce côté, fiabilité, par exemple : je donne une date, je la respecte. Un côté plus authentique, plus vrai, plus honnête...Quand il y a un problème, je le dis, c'est clair. Au niveau communication, c'est très important, vraiment très très important. Donc voilà...Il est intéressant de relever les propos suivants, qui, nous le pensons, illustrent déjà bien le partage des responsabilités et de la charge mentale chez Dominique.

« Donc là, à la maison, comment ça s'organise ?
Quand j'ai eu Emilie, j'ai décidé de travailler à temps partiel. Un temps partiel pour une indépendante, en fait, c'est un temps plein mais avec un horaire fluctuant....

C'était une de mes questions, en fait ...Les horaires...
Quand je suis à la maison, je m'arrange pour travailler jusqu'à 15 h comme ça, je suis disponible pour m'occuper d'eux quand ils rentrent de l'école. Et puis, le soir, je recommence à travailler. Ou, le matin, je commence à travailler tôt...Je veux dire, heu...Quand quelque chose est une passion, en fait, on travaille quasiment tout le temps [...] Mon travail c'est ma vie et ma vie, c'est mon travail...

Donc, le truc : séparation vie privée, vie familiale, vie professionnelle, ça n'existe pas vraiment ? *Non, pas vraiment. Mais c'est un peu comme si, dans ta journée de travail, au moment où tu fais tes mails, au moment où tu réponds aux clients tu te dis : oui, c'est bien scindé. Il y a quand même des petites bulles, c'est-à-dire que, quand je suis avec ma famille, je suis avec ma famille, je ne pense pas au boulot.*

Tu arrives à te concentrer par rapport à ton travail, à pas te laisser bouffer par le quotidien ? Par exemple, la petite qui a été malade et qui est quand même partie à l'école parce que tu dois bosser ? *Oui, c'est ça, je fais juste des petites bulles, des petites bulles de qualité. Je pense que c'est important. Mais, quand j'imagine ma journée, ce n'est pas vie privée/vie professionnelle, c'est des petites bulles. Aujourd'hui, j'ai une petite bulle « je travaille sur tel projet » mais aussi une petite bulle « je vais chez l'orthodontiste avec les enfants », par exemple. Ces 2 petites bulles, je ne les sépare pas, elles n'ont pas une couleur différente. C'est juste, séquentiel. Je place les choses et voilà. »*

4.1.2 Etude de cas n° 2 : Annie

Annie, 44 ans, institutrice de formation, n'ayant finalement jamais exercé ce métier est mère de 3 enfants. Divorcée, elle vit aujourd'hui avec un nouveau compagnon et lance une activité d'organisatrice d'évènements (mariages, anniversaires, fêtes d'entreprises etc). Elle bénéficie toujours d'allocations de chômage (assez maigres) et s'est engagée dans un processus de couveuse d'entreprise (Job'In) pour pouvoir développer son activité indépendante tout en préservant ses droits sociaux.

« Pouvez-vous me dire si le fait d'être une femme et une maman ont été des éléments facilitants ou, au contraire, un frein à votre statut d'indépendante ? *(Silence réflexif) Je n'ai pas ressenti de frein à mon statut d'indépendante, sauf dans ma vie de famille. Cette notion de mère au foyer me colle à la peau ! Pour le papa de mes enfants, c'est à moi d'emmener les enfants à leurs activités sportives et à leurs rendez-vous chez les médecins ou autres. Il estime avoir un boulot (cadre, ok) plus important que ce que j'entreprends. On est en négociation pour le moment afin de me faciliter mes journées d'indépendante. Je dois aussi continuer à gérer l'intendance dans la maison, ce qui crée pas mal de conflits dans mon couple. Quand je travaillais en tant que salariée, j'ai toujours eu quelqu'un pour le ménage. Maintenant, même si notre statut financier ne nous le permet pas, nous allons reprendre une aide-ménagère afin que je puisse être soulagée de cette tâche. Travailler de la maison ne veut pas dire s'occuper de la maison ! Je perds beaucoup de temps car étant chez moi, je me soucie du rangement avant mon business. Pour le reste, au niveau du travail en lui-même, je crois que c'est plutôt un avantage, je travaille beaucoup avec des mamans et des enfants, le contact est facile... Dans ce milieu, je crois que ce serait plus difficile pour un homme, enfin... Je ne sais pas, c'est ce que je ressens... Par contre, au niveau des banques, on n'a pas toujours l'impression d'être prise au sérieux... Mais c'est peut-être l'activité qui veut ça, pas le fait que je sois une femme... Je ne sais pas, c'est une bonne question ! (rires) »*

4.1.3 Etude de cas n° 3 : Nathalie

Nathalie n'est pas mère de famille. En l'interrogeant, nous espérions donc avoir accès à une vision de la situation d'entrepreneure un peu différente. Elle possède un graduat en relations publiques et a exercé ce métier quelques temps, sans pour autant trouver un emploi stable. Passionnée par la naturopathie, elle a entrepris une formation dans une école réputée. Lorsque nous l'avons interrogée sur les raisons de sa reconversion, sa réponse a été : « Je ne me sentais pas en

phase avec cette fonction de relation publiques, tout ça était fort axé sur le commerce et moi, je n'y retrouvais pas mes valeurs, je voulais travailler sur le bien-être des gens, être en accord avec moi-même... »

Quel a été le déclencheur qui vous a décidée à devenir indépendante ? *Je me suis retrouvée au chômage et on ne me proposait rien d'intéressant, j'ai ensuite découvert le réseau far et j'ai vu que pas mal de femmes osaient se lancer, ça m'a donné du courage pour faire pareil (rires).*

Pensez-vous que le fait d'être une femme soit un avantage ou un inconvénient dans le cadre de votre carrière ? *Franchement, une fois, j'ai subi un entretien d'embauche franchement odieux, le recruteur était un type complètement macho et désagréable, il a passé une demi-heure à me démonter complètement, je suis partie en pleurs et j'ai mis une bonne semaine à m'en remettre. Je n'avais pas d'expérience, à l'époque, je me suis sentie complètement démunie (silence). Ce type était vraiment une ordure... Là, je me suis sentie mal en tant que femme ! Par contre, dans le milieu du bien-être, on rencontre une majorité de femmes, elles sont sans doute plus intéressées par l'humain, ...je ne sais pas... C'est peut-être un avantage, les gens ont tendance à se confier plus facilement à une femme, non ? Un truc maternel ? Je n'ai pas d'enfant pourtant mais j'ai cette impression.*

Vous m'avez dit que vous viviez seule, est-ce que cela a une influence sur vos choix de vie, de carrière ? *Oui et non... En fait, c'est plus facile parce que mon amoureux ne vit pas encore avec moi, je ne dois donc pas tenir compte de ses horaires etc, pas m'occuper de rentrer pour le dîner et tout ce qu'une femme mariée fait habituellement. Il me soutient dans mon projet mais lui, il est très rationnel, près de ses sous, il a un peu de mal à comprendre que je veuille être indépendante alors que, pour l'instant, j'ai du mal à boucler les fins de mois. Mes parents m'aident, heureusement... En fait, je crois que je suis quand même fort libre, ce n'est pas toujours évident mais je ne veux rien changer pour le moment»*

A l'heure où nous écrivons ces lignes, le compagnon de Nathalie a emménagé chez elle et y a entrepris de gros travaux paysagers. Nous avons eu l'occasion de la rencontrer, peu après ce changement de vie et elle s'est, à nouveau confiée à nous : « *Evidemment, je suis super heureuse qu'il ait enfin fait le pas de venir vivre avec moi, ce n'était pas évident pour lui, il a du mettre sa propre maison en location, etc... C'est compliqué parce que, en fait, il a décidé d'aménager le jardin, de faire une terrasse... tout ça... Il me reproche de ne pas participer mais moi, je ne lui ai rien demandé ! C'est lui qui veut... Moi, je voudrais juste passer plus de temps avec lui, qu'on fasse des choses ensemble mais il ne comprend pas mes besoins. Il faut que je lui parle sérieusement mais bon... Ce n'est pas facile, hein... Les hommes, ils ne nous comprennent pas bien »*

4.1.4 Etude de cas n° 4 : Myriam

Myriam, 55 ans, divorcée, vit seule. Indépendante à titre principal, elle dirige une société de consultance et de formation avec un associé. Elle nous dit avoir fait « *plein de choses différentes auparavant, notamment dans le milieu artistique* ». Elle une fille, aux études et déjà indépendante, avec qui elle partage une activité entrepreneuriale également.

A la question : **Avez-vous subi des pressions pour choisir vos études ou votre profession ?** *Elle nous répond : « J'ai opté pour la tradition familiale (sans pression) sachant que la demande était que nous fassions des études universitaires, le choix s'est opéré plutôt par élimination ».*

Au niveau de votre carrière professionnelle, pensez-vous que le fait d'être femme ait une influence ? *Ce n'est ni un avantage ni un inconvénient pour ce qui me concerne. Pour d'autres, je*

vois bien que le fait d'être une femme (lié au fait qu'elles se mettent la pression) peut être un frein. Sans compter celles qui élèvent seules leurs enfants sans aide de l'entourage et qui rencontrent effectivement de nombreuses difficultés au quotidien.

Pourquoi avoir fondé votre société ? « *Je voulais être ma propre patronne et puis...je voulais faire des choses variées, pouvoir changer...J'aime le changement...* » Quand on évoque la charge mentale et son influence éventuelle : « *Je n'ai que peu senti de charge, mes parents ayant été fort présents. Pour le reste, j'ai souvent eu des aides au quotidien pour le ménage, je n'ai pas hésité. Je pense surtout que si je n'avais pas eu mes parents, je n'aurais jamais fait ce que j'ai fait. Peut- on parler de "décharge" mentale dans mon cas?* »

Avez-vous développé des solutions/ressources pour concilier votre vie professionnelle et votre vie privée? « *Me dire que j'avais le droit de mener tout de front, que je n'étais pas indispensable au bien-être de mon enfant, que mon objectif était de le rendre autonome. Du temps de mon mariage, je n'avais pas à me soucier des contingences matérielles (ménage ...)* »

4.1.5 Etude de cas n°5 : Clotilde

Clotilde a 29 ans. Elle vit en couple et n'a pas d'enfants. Indépendante à titre principal, elle exerce la profession de vétérinaire, métier qu'elle nous dit « *avoir toujours rêvé durant l'enfance* » et avoir choisi « *sans aucune pression* ». Ses parents étaient indépendants tous les deux, elle précise « *je voulais aussi être ma propre patronne et mon entourage me l'a conseillé* ». Quand nous lui demandons son avis sur la charge mentale elle nous répond : « *Je vois ce que c'est mais je ne l'ai jamais ressentie* » et précise qu'elle a une femme de ménage.

Être une femme, avantage ou inconvénient ? « *Un peu des deux, il y a des a priori des gens sur fait d'être une femme dans cette profession, surtout pour la pratique de la médecine bovine, par contre, c'est plutôt un avantage en petits animaux (la femme est donc plus douce avec les animaux...)* ».

Il ressort de l'entretien que Clotilde se sent fort entourée et soutenue par son milieu familial. Nous n'avons pas eu l'occasion d'aller beaucoup plus loin avec elle car nous avons été interrompue par une obligation professionnelle, il y a des urgences dans ce métier...

4.1.6 Etude de cas n° 6 : Michèle

Michèle, la cinquantaine joyeuse, vit seule avec ses 2 grandes filles. Salariée à temps plein en tant que chargée de communication dans un secrétariat social bien connu, elle est également indépendante à titre complémentaire. Sa mère était femme au foyer et son père employé.

Michèle avait ce qu'on appelle « la vocation » : quand nous lui demandons « **Avez-vous toujours su ce que vous vouliez faire? Exercez-vous le métier dont vous rêviez durant l'enfance?** », l'évidence surgit : « *Oui, depuis mes 12 ans, je voulais devenir journaliste* ». Titulaire d'un « *graduat en info et photo, à St Luc* », sa carrière est riche et variée. Elle nous avoue cependant « *avoir dû faire front pour faire ces études* ».

A la question sur la position de son entourage, elle nous répond : « *qu'il ne la soutient pas particulièrement mais ne s'y oppose pas non plus* ».

Notre travail visant aussi à prendre en compte l'image que les femmes ont d'elles-mêmes, nous saisirons, pour une fois, la liberté d'enrichir son portrait par ce que Michèle nous dit d'elle sur

les réseaux sociaux « *J'ai débuté ma carrière professionnelle en 1991 en signant les journaux régionaux sur Radio Nostalgie. La radio est un domaine que je connais bien pour y avoir "sévi" de 1982 à 2008. En 1992, je cumule radio et presse écrite pour le groupe "Sudpresse". J'assure aussi la mise en page de l'édition verviétoise de "La Meuse", et ce jusqu'en 2000. C'est en février de cette année- là que je signe un CDI à Bel RTL. J'assume la fonction de chef info "services" jusqu'en 2008, année durant laquelle je démissionne pour me consacrer à un projet que je nourrissais jusqu'alors. L'aventure entrepreneuriale s'achève en 2009 où je suis engagée à [anonyme] au poste de chargée de communication. Ce poste me donne, depuis septembre 2013, la possibilité de revenir à la radio en signant une rubrique bimensuelle sur l'antenne liégeoise de "Vivacité". Ces différentes fonctions me permettent de cumuler quelques particularités des métiers de journaliste mais aussi de communicatrice. Ecriture rapide, concentrée, adaptée à la radio, la presse écrite et la communication d'entreprise, capacité de réagir "sans filet" et en direct, choix des mots et du message. Je peux aussi modérer des débats et bénéficie d'un bon carnet d'adresses. En résumé: Polyvalence, esprit de synthèse, rapidité de travail, adaptation facile et souplesse.*

Voilà un parcours atypique intéressant... Interrogée sur ces changements de métiers, elle nous répondra simplement : « *Ce que me proposait mon employeur ne me convenait plus* ».

Avec une vie aussi trépidante, on peut supposer que vous êtes concernées par la charge mentale ? « Oui, beaucoup ».

Pensez-vous que cela ait une influence sur votre carrière professionnelle? Pouvez-vous l'expliquer en quelques mots? « *Bien sûr. Toujours cette sensation de ne pas avoir assez de temps et de penser à 15 choses en même temps. Donc, je rogne à gauche et droite pour tout faire. Par exemple, ce soir, je suis normalement en vacances mais je rédige un portrait d'entrepreneur car je sais que jeudi, quand je vais retourner au boulot, ça va être le folklore donc je tente de gagner du temps !* »

Avez-vous développé des solutions/ressources pour concilier votre vie professionnelle et votre vie privée? « *J'ai séparé mon Gsm pro du privé. J'ai deux numéros, mais je consulte tout de même le pro une ou deux fois par jour en vacances. C'est tout* »

Vous n'avez pas d'aide à la maison ? « *Non, je m'occupe de tout toute seule* ». **Être une femme, alors, c'est un avantage, un inconvénient, ni l'un ni l'autre, un peu des deux ?** « *Un peu des deux, parce que si vous n'avez personne à la maison pour déléguer certaines tâches, vous devez les exécuter quelque soit votre journée et votre « to do list ». J'ai parfois l'impression de devoir faire plus pour prouver que je peux aussi le faire.*

4.1.7 Etude de cas n° 7 : Fabienne

Fabienne, 42 ans, en couple, un enfant, est salariée à temps plein dans l'enseignement après avoir travaillé, durant 11 ans, comme Sales manager dans l'hôtellerie haut de gamme, un métier qu'elle adorait. Elle nous dit s'être dirigée vers l'enseignement « *pour la vie de famille, le fait de vouloir un enfant* » mais « *ne s'y retrouve pas pour l'instant* ». Largement diplômée, « *J'ai un bachelor en tourisme, une formation de chef d'entreprise, des diplômes pédagogiques, une formation en coaching...* », elle n'a pas subi de pression pour le choix de ses études. Au moment où nous avons fait sa connaissance, Fabienne était en phase de lancement d'une activité indépendante, mais son projet était en stand-by, en raison d'un arrêt de travail pour maladie. Comme beaucoup de nos contemporains, elle a été frappée par un burn-out. Elle se sent fort concernée par la charge mentale et pense que c'est un frein à ses projets : « *Cela m'empêche de me donner à fond, de pouvoir avancer et percer. Cela m'affecte tellement que je pense consulter un thérapeute* ». Elle nous confie que son entourage « *ne veut nullement être impliqué ou concerné ni, du coup, subir les conséquences* ». En dehors d'un « *coup de main pour conduire et aller chercher ma fille à l'école* », elle ne dispose pas d'aide à la maison.

Quand nous lui demandons si elle a développé des ressources pour concilier sa vie privée et sa vie professionnelle, sa réponse est laconique : « Je cherche toujours ».

Nous ne sommes pas étonnée que Fabienne considère le **fait d'être une femme** « *comme un inconvénient pour sa carrière* » et nous dise « *une femme à plus de choses à faire et à gérer en même temps, elle a moins de flexibilité, moins d'égoïsme* ».

Elle a écrit dans son portrait pour le site f.a.r. :

« *Aboutir avec son projet rimerait pour elle aussi avec :*

- *développer sa créativité davantage*
- *sortir d'un cadre bien défini*
- *goûter à la liberté*
- *aller au-delà de ses limites*
- *se sentir pousser des ailes*

Un conseil qu'elle aurait aimé recevoir : Crois- en toi et ose ! «

4.1.8 Etude de cas n°8 : Carmen

Nous nous attarderons plus longuement sur la situation de Carmen, car elle nous a semblé réunir, à elle seule, les parcours de plusieurs vies. Carmen n'a pas eu une enfance très facile, on peut la qualifier de résiliente. Pour cette raison, elle a un long parcours réflexif sur sa vie et s'intéresse depuis longtemps au développement personnel. 56 ans, divorcée, 2 filles adultes de 26 et 28 ans, vit en couple avec son nouveau compagnon, 60 ans, lui-même divorcé et père de 5 enfants adultes.

Nous la rencontrons durant notre villégiature car Carmen vient d'ouvrir une maison d'hôtes et de ressourcement dans le sud de la France. Quand nous lui demandons le métier qu'elle exerce, elle nous dit : « *Je dirais que j'ai trois facettes : je transmets, j'accompagne et je prends soins et c'est réellement, ma mission de vie* ». Assistante sociale de formation, elle dit « *avoir toujours pris soins des autres* » et que « *la transmission est venue avec l'expérience* ». Elle était frustrée par ce métier en raison des difficultés liées au côté non récurrent des moyens financiers et, surtout, elle a été licenciée, alors qu'elle était enceinte de sa seconde fille et travaillait...dans un planning familial (!). Profitant de ce congé forcé, elle reprit alors une formation en gestion et marketing et travailla en tant qu'assistante de direction, 10 années durant dans le privé, où elle a rencontré « *des hommes brillantissimes* » qui lui ont apporté « *énormément car comme ils étaient brillantissimes, ils étaient d'une grande humilité* » et où elle a « *fait du social sans le vouloir car tout le monde venait se confier à moi* ». Suite à diverses restructurations, son bureau disparaît et elle quitte ses fonctions. Elle prend une année sabbatique et en profite, à nouveau, pour se former, en gestion des ressources humaines, cette fois. A la suite de cela, elle devient Directrice des ressources humaines dans une entreprise de travail adapté, où elle trouve, enfin, du sens en combinant son goût pour l'économique et sa fibre sociale : « *tu te levais le matin pour donner du boulot à 330 personnes handicapées, si tu ne trouves pas du sens à ça, c'est que t'as un problème !* ». Elle y restera 10 ans et devra y faire son trou, malgré son manque d'expérience, succédant à une femme adulée de tous qui avait quitté son poste pour...partir dans les ordres.

Mais pourquoi as-tu choisi ce job alors que tu n'avais aucune expérience là-dedans ? C'était un sacré défi, non ? « *Oui, parce que c'était un énorme défi...ou parce que je ne me rendais pas compte...C'était un peu d'inconscience, quand même, plus que de l'audace mais je me suis accrochée, ça a changé ma vie parce qu'être en contact avec la différence, comme ça, tous les jours, c'est bouleversant, c'était d'une richesse incroyable* ». « *Là, j'étais déjà dans la transmission* ». Elle se qualifie quelquefois « *d'enfant rebelle* » et pense que cela lui a posé problème quand elle a dû travailler avec des femmes, qui se sentaient menacées par elle (alors qu'il

n'y avait pas de menace réelle) : « *c'est là que je me suis rendue compte que ça ne devait pas être facile d'être une top manager femme, on vous en demande beaucoup plus* ».

Elle revient sur sa fonction de Directrice des ressources humaines : « *on n'était cinq dans le comité de direction, j'étais la seule femme. On m'écoutait mais quand on était en réunion, à un moment donné, le Directeur général me regardait toujours pour que je fasse les cafés...un jour, je lui ai dit « Mais, tu peux aller te faire ton café, je ne vois pas pourquoi c'est moi qui doit toujours me lever pour faire le café ! Tu vois ? Mais c'était une bataille, incroyable ! Et moi, j'avais le salaire le moins élevé, malgré mon ancienneté. Je gagnais moins que les trois gars qui avaient été engagés après moi ». Tu t'es rendue compte de ça rapidement, vu que tu étais DRH ? Tu es quand même restée 10 ans, ça ne t'as pas posé souci ? Oui, je les connaissais les salaires qu'il leur donnait ! Si, j'ai réclamé, j'étais à chaque fois un peu revalorisée mais jamais à hauteur des hommes. Et tu vivais ça comment ? Je ne vivais pas ça bien mais je ne mettais d'importance à ce niveau-là, je mettais de l'importance sur la reconnaissance de mon travail, qui était un boulot important et intéressant. J'étais très autonome, je ne rendais de compte qu'au Directeur général. D'ailleurs, c'est certainement pour cela que j'ai été licenciée quand il est parti, son remplaçant ne pouvait pas accepter autant d'autonomie »[...] « On m'a jetée dehors en 20 minutes, je n'ai même pas pu dire au revoir à mes collègues et aux résidents » « Alors, là, je me suis dit, après 30 ans de carrière aux ordres d'un patron, maintenant, c'est mon tour ! ». Par rapport à la transmission, elle nous confie se voir comme « *une distributrice de lucioles* ». Elle n'avait « *pas envie de dire aux gens ce qu'ils devaient faire mais simplement d'allumer des petites lampes, qu'ils voyaient ou pas, qu'ils prenaient ou pas* ». C'est dans cette démarche là qu'elle se situe aujourd'hui, par ses activités d'accompagnement grâce au journal créatif.*

Au niveau privé, elle nous confie : « *la charge mentale, je n'ai pas vraiment connu, on était partenaires, on formait une super bonne équipe avec mon ex-mari. On était très complémentaires, il ne touchait pas le linge mais il était d'accord qu'on ait une femme de ménage, qu'on porte le linge à repasser, il allait faire les courses, il faisait à manger une fois sur deux... Même quand je travaillais dans l'international où je n'avais pas d'horaires et que les enfants étaient petits, il s'en occupait vraiment bien, il était enseignant, c'était plus facile et puis on avait une femme de ménage.[...] A un moment, ma fille, toute petite, a été très malade et là, j'ai écumé toutes les gardes-malade de la mutuelle, si je n'avais pas eu ça, je ne sais pas comment j'aurai fait.[...] Moi, je ne l'ai pas portée cette charge mentale et ça m'a libérée...Mais j'ai réussi aussi parce que j'avais aussi une certaine détermination, c'est mon caractère* »

4.2. Discussion

Dans ce dernier chapitre et avant de conclure, nous tenterons d'éclairer les concepts théoriques présentés précédemment à la lueur des données récoltées via nos entretiens.

Comme justifié dans notre méthodologie, nous avons aussi extrait de notre sondage informatique quelques passages édifiants, nous en recontextualiserons la provenance systématiquement. Afin de rendre cet exposé plus vivant et plus lisible, nous avons choisi de mener cette discussion en répondant successivement à nos questions de recherche.

Certaines limites, mises à jour durant le processus d'analyse, seront aussi abordées brièvement.

4.2.1 Quel rapport les entrepreneures entretiennent-elles avec la charge mentale domestique ?

Nous avons défini au point 3.1 la notion de charge mentale et repris quelques explications que nous donnaient la littérature sur l'évolution, ou non, du partage des tâches domestiques, avec Jean-Claude Kaufmann. Nous avons pu confirmer par notre recherche empirique que toutes les femmes interrogées avaient entendu parler du concept de charge mentale et étaient bien conscientes de sa réalité.

Nous avons cependant constaté des différences significatives entre les situations, par rapport « au poids » qu'elle pouvait constituer et donc, aux conséquences sur leur vie privée et professionnelle. Ainsi, en dehors de Carmen, qui nous a expliqué ne pas l'avoir ressentie parce que son mari et elle « formaient une bonne équipe de parents », la majorité des mères de familles se plaignent de tout ce qui constitue la charge mentale, telle que nous l'avons définie : avoir la charge des enfants et de leur santé, de l'intendance globale de la maison (entretien du linge, courses, repas...), de l'organisation des activités mais, surtout, devoir penser à tout, en permanence. Le témoignage de Michèle, journaliste hyperactive, le montre bien.

Nous nous sommes interrogée sur la position assez radicale de Carmen : ses filles sont adultes et ont quitté la maison depuis longtemps, elle est d'une génération où le terme de charge mentale n'existe même pas, elle a du recul sur son passé. Son ressenti, si positif, n'était-il pas simplement lié au fait que notre mémoire est sélective ? Peut-être et nous lui avons posé la question mais sa réponse est restée la même, elle l'a même enrichie en évoquant le fait que son mari était vraiment présent auprès des enfants et qu'il aimait s'en occuper (un *nouveau père* avant l'heure ?). Elle fini par nous confier, qu'en fait, elle avait probablement cherché un père pour ses enfants, plus qu'un mari (réflexion régulièrement entendue chez les femmes aujourd'hui séparées du père de leurs enfants, d'ailleurs...). Déterminisme biologique, quand tu nous tiens...

Nous avons constaté que cette perception était différente chez les deux femmes qui n'étaient pas mères : Clotilde, qui dit ne l'avoir jamais ressentie et Nathalie qui, vivant seule, relevait qu'elle se sentait libre, n'avait pas d'horaire et ne devait pas s'occuper de tout ce que fait habituellement une femme mariée.

Les données recueillies de manière informatique expriment aussi le fait que la majorité des femmes sont conscientes du phénomène, à des degrés divers. Ainsi, sur 288 répondantes (dont plus de la moitié sont indépendantes) :

- ✓ 43,4 % « ressentent beaucoup la charge mentale et en sont stressées »
- ✓ 30,5 % « se sentent concernées mais cela ne les gêne pas outre mesure »,
- ✓ 8% « se sentent constamment stressées et à la limite du burn-out »
- ✓ 4,2% « ne l'ont jamais ressentie »
- ✓ 13,9% ont fourni des réponses plus nuancées et personnelles

Ceci peut confirmer, si c'était nécessaire, la position de Nicole Brais, qui estime que la conciliation est « un tour de force » pour la majorité des femmes. Il ne faut cependant pas généraliser. Beaucoup disent, comme Caroline : « *Non, je ne me sens pas vraiment concernée! Les choses sont très équilibrées chez moi. Mon mari et mes enfants me soutiennent et vice versa sans aucune pression* ».

Nous avons pu vérifier dans les entretiens que, comme décrit dans la littérature, c'est majoritairement aux femmes qu'incombent les tâches domestiques, même si le conjoint « donne un coup de main » de temps en temps, principalement pour l'éducation des enfants.

Il est intéressant de relever chez Nathalie, dont la situation familiale a changé durant la rédaction de ce travail, que sa perception est en évolution suite à l'arrivée de son compagnon chez elle. Paradoxalement, c'est lui qui se plaint « *qu'elle ne s'implique pas dans les travaux* », alors que (nous l'avons présenté dans l'interview), il a tout fait de son propre chef. Mais nous sommes sans doute ici dans une répartition encore traditionnelle des rôles (le jardin étant plutôt dévolu aux hommes et la maison aux femmes, tout comme le linge était dévolu à Carmen).

D'autres témoignages recueillis dans notre sondage sont tout aussi parlant : « *La charge mentale freine mes envies de gravir des échelons dans la société dans laquelle je travaille. Je ne peux pas me permettre d'avoir un lieu de travail trop éloigné de l'école et des activités de mes enfants car je n'ai personne dans mon entourage qui peut les prendre en charge, mon mari travaille avec un horaire décalé. De plus, toute cette pression fait que parfois on a juste envie de faire le strict minimum par facilité, par fatigue afin de ne pas se surcharger encore plus.* »

« *En cas de besoin je donne systématiquement la priorité à ce qui concerne la famille, la maison. Alors que mon mari, indépendant lui aussi, n'aura pas ce réflexe* »

« *La culpabilité (inutile en fait) me fait toujours passer mes enfants en premier. Par exemple je vais les chercher plus tôt à la garderie si j'ai un créneau libre alors que je pourrais juste les y laisser ils s'amusent bien. En pensant à tout ce qu'il reste à faire et pour que cela se passe dans de bonnes conditions (et pas cris et hurlements car tout le monde claquait) je ne mets pas ce temps libre à profit et je vais les récupérer. Suis constamment en train de penser pour tous et toutes* ».

« *Pour moi (mais je me trompe peut-être) la charge mentale concerne aussi bien la vie privée que la vie pro, avec l'impossibilité de se couper de tout ce que j'ai à faire tant d'un côté que de l'autre. Je me suis toujours beaucoup mis la pression même quand j'étais salariée. Quand je travaille, je pense à tout ce que j'ai encore à faire en dehors (plus tout ce que j'aimerais faire!) et si je ne travaille pas le Week-end, je pense quand même à tout ce que je devrais mettre en place la semaine suivante... Un cercle vicieux qui me fait finalement perdre beaucoup de temps et d'énergie!* »

4.2.2. Quelles stratégies, modes de pensées, pratiques d'articulation vie privée/vie professionnelle utilisent-elles ?

Pour illustrer cette question, nous aimerions revenir en premier lieu sur la situation de Dominique car elle explique l'articulation vie privée/vie professionnelle d'une manière très personnelle. Elle exprime, assez poétiquement, comment elle conduit ses journées, qu'elle sépare en « *petites bulles de qualité* », tantôt pour elle, tantôt pour ses clients, tantôt pour ses enfants. « *Ces petites bulles, je ne les sépare pas, elles n'ont pas une couleur différente. C'est juste séquentiel. Je place les choses et voilà* ». C'est sa façon de se concentrer...

Annie, quant à elle, nous dit qu'elle « est en négociation » avec son compagnon (et son ex-mari, avec qui elle partage la garde des enfants) afin de faciliter ses journées d'indépendantes, elle envisage de prendre une aide à la maison car, comme elle travaille principalement chez elle, elle a tendance à faire passer les tâches ménagères avant son activité professionnelle.

Myriam qui « *du temps de son mariage, n'avait pas à se soucier des contingences matérielles* », a dû, une fois seule avec sa fille, mettre en place un autre mode de vie. C'est ici son

mode de pensée qui a évolué, ses priorités qui ont changé. Elle nous explique qu'elle s'est donné le droit de ne pas tout mener de front. Quand elle nous dit que son objectif était de rendre son enfant autonome et que sa présence n'était pas indispensable à son bien-être, nous pouvons lire entre les lignes qu'elle a considéré que la qualité de sa présence auprès de sa fille était sans doute plus importante que la quantité. Les mères épanouies font les enfants heureux, nous l'avons constaté chez elle, qui a cependant pu bénéficier du soutien de ces parents, tandis qu'elle développait sa société.

Clotilde, notre vétérinaire, recours services d'une femme de ménage, Michèle « fait tout toute seule » mais a deux numéros de téléphone pour « séparer le privé du professionnel », Fabienne, enseignante en arrêt de travail pour raisons de santé, gère la maisonnée seule également mais a de l'aide pour les trajets scolaire de sa fille. Carmen, qui vient d'ouvrir sa maison d'hôtes, peut compter sur son compagnon, partenaire du projet à 100% pour gérer le lieu avec elle mais vient « *quand même* » de prendre une femme de ménage pour « *faire le plus gros* », une matinée par semaine.

L'évitement est aussi une stratégie qui permet de s'échapper quand la pression est trop forte, nous ne l'avons pas vraiment retrouvé chez nos interviewées mais elle a été évoquée dans notre sondage, par Anne, qui travaille dans le milieu du handicap : « *J'essaie de prendre de plus en plus de distance par rapport à la cause principale de cette surcharge mentale mais je n'y arrive pas très souvent alors je reste tard au boulot afin de ne pas y être confrontée.* »

Nous pensions que cette stratégie était surtout du fait des hommes, comme nous l'avions notamment vu dans « *Le rêve brisé des working girls* » mais un glissement semble s'opérer.

Une autre a développé le lâcher-prise domestique : « *Je n'ai heureusement aucun besoin de maîtriser ma maison comme une maison Ikea. Du coup avec les enfants c'était le bordel (et je ne m'en faisais pas du tout) aujourd'hui ça va mieux et c'est tant mieux* ».

Les femmes rognent aussi sur leur sommeil ou morcellent leurs journées : « *Oui, évidemment la famille passant avant tout, il me reste la nuit pour assurer mes contrats clients* »

D'autres maternent carrément leur mari : « *Je prends en charge tout concernant la maison et les enfants, et même un bon nombre de chose concernant uniquement mon conjoint (je lui rappelle ses rdv, fait ses valises pour partir en vacances, fait les paiement de sa société, ouvre son courrier, sinon rien n'est fait, j'ai déjà essayé d'arrêter, notamment quand je suis retournée vivre chez mes parents lors d'une fracture multiple qui m'a immobilisée, mais rien n'a été fait pendant les 3 mois et demi de mon absence). Le fait de devoir tout gérer fait que je dois avoir des horaires très flexibles et souples, j'ai donc changé de métier à cause de ça. Maintenant j'ai un boulot avec plus de charge, assez similaire à un boulot d'indépendant, mais j'organise mon boulot comme je veux. Mais il m'arrive pour ça de travailler jusqu'aux petites heures, pendant la nuit...* » On se demande comment une telle situation est supportable, à long terme.

« *Je prends moins de plaisir à travailler, je dois toujours courir. Je suis pressée par le temps. Je dois toujours penser à l'heure et aux activités des enfants en plus de mon travail. Il n'y a pas assez d'heure dans une journée pour tout faire* »

« *Je coupe ma journée entre 15 et 21 pour les enfants et je recommence ensuite jusque 23h à minuit. Pas de temps pour souffler ou même pour faire les choses à fond comme je le souhaiterais* ».

Certaines arrivent à se replacer au centre de leur vie : « *J'apprends à demander de l'aide. J'apprends aussi à dire non aux autres et surtout à moi-même sinon je me pense inarrêtable mais mon corps vient me rappeler mes limites... Pour tout faire à la maison et au travail j'avais rogné de plus en plus sur mes heures de sommeil...*

D'autres développent un sens des priorités différent :

« *Doser! Réduire ma charge de travail quitte à faire des concessions ou gagner moins d'argent. Mes enfants sont les plus importants, je ne veux pas rater leur enfance* ».

« *J'ai une profession salariée à 3/5 qui pourrait me suffire à vivre mais j'exerce mon activité complémentaire qui me plaît, mais je ne pourrais pas en vivre actuellement* »

Prennent soin de leur couple : « *Une soirée par semaine en couple, dehors pour ne pas être pris par les discussions domestiques* »

Ou prennent soin d'elle : « *Me prévoir un temps de sport pour me défoncer* »

« *Oui, méditation, marche et délégation des tâches ménagères, priorités au temps présent* »

4.2.3 Quelle perception ont-elles de leur situation ? Se sentent-elles enfermées dans certains rôles ?

Ici, c'est le conflit identitaire qui est en jeu, comme nous l'avons vu au point 3.3 avec Elisabeth Badinter, Simone de Beauvoir ou l'exemple de Giovanna chez Guy Bajoit. Sur les huit femmes interrogées, seules deux n'ont pas d'enfants, cela n'empêche pas le conflit et la culpabilité, par rapport à leur conjoint éventuel (femme d'affaire *versus* bonne épouse ?).

Les six autres nous ont exprimé leur choix d'avoir des enfants et de travailler en même temps (aucune n'est ou n'a été mère au foyer à plein temps). Ce choix s'est décliné, pour certaines, en réduisant leur temps de travail temporairement ou, comme Fabienne, en changeant de métier (pour elle, passer de l'hôtellerie, aux horaires difficiles, à l'enseignement, à ses yeux plus conciliable avec une vie de famille). Elles exprimaient dans leur discours et leur manière de vivre certaines contradictions à ce propos « *j'ai été forcée d'arrêter mon travail car je ne gagnais pas assez* », « *la garderie revenait trop cher* », « *ma famille ne comprenait pas pourquoi je m'acharnaïs à vouloir garder un temps plein* », « *mon mari n'aurait jamais accepté que je mette le petit en crèche* » etc.

Dans le groupe interrogé, seules deux femmes nous ont paru vivre plus difficilement leur situation. D'abord Annie, qui nous avait confié souffrir du fait qu'elle n'était pas prise au sérieux par son entourage (ex-mari, famille) et que l'étiquette de femme au foyer lui « *collait à la peau* » et l'handicapait dans le développement de son business événementiel.

Ensuite, Fabienne, en arrêt-maladie, que nous avons sentie impuissante face à sa condition, principalement en raison du manque de soutien de son entourage qui « *ne veut nullement être impliqué, concerné ou subir les conséquences de son changement d'activité* ». Pour elle, la charge mentale est très lourde, elle envisage de consulter un thérapeute pour se faire aider. Les propos et le ton, quelque peu nostalgique, que nous avons ressenti, nous laissent à penser qu'elle regrette d'avoir quitté son emploi dans l'hôtellerie (même si l'enseignement lui plaît aussi et qu'elle le quitte plus pour des raisons relationnelles avec la hiérarchie). Comme beaucoup d'entrepreneures en projet, elle est tiraillée entre son besoin de sécurité et son envie de créer. Elle a encore un peu de chemin à faire pour se trouver.

Les autres n'ont rien exprimé de particulier par rapport à un enfermement dans un rôle quelconque. Peut-on en déduire que la réussite annihile ce souci ? Impossible à dire.

Dans l'étude sur l'entrepreneuriat féminin à Bruxelles en 2014, on évoque un facteur qui nous semble faire lien avec la question des rôles : *Le modèle traditionnel de l'entreprise reste aujourd'hui essentiellement masculin, notamment lorsque l'on s'intéresse aux fonctions dirigeantes. Si l'on semble s'écarte ici un peu de la notion d'entrepreneuriat, il nous semble important de noter que la place de la femme dans le modèle de l'entreprise a un impact non négligeable sur l'entrepreneuriat féminin. En effet, l'expérience dont dispose le starter est essentielle dans la création d'entreprise. Or le poste et les responsabilités que l'on a dans une entreprise font partie intégrante de cette expérience »*

Le baromètre de l'entrepreneuriat 2017 montre une légère progression des chiffres de l'entrepreneuriat féminin mais il faut bien dire que la conjoncture économique n'est guère favorable à la prise de risque et les femmes sont moins enclines à prendre des risques financiers que les hommes, nous dit-on dans l'étude citée plus haut.

Notons quand même ces témoignages anonymes, un peu désabusés : « *Mon mari a une carrière et préférerait que je m'épanouisse dans la mienne quand les enfants seront grands. Je ne suis pas du tout d'accord avec ça* »

« *Parfois je me sens perdue comme étouffée, j'avance comme un pantin* »

« *Les hommes ne subissent pas ces mêmes pressions que nous. Nous ne sommes pas à égalité devant cela non plus* ».

4.2.4 Si elles sont devenues indépendantes, quel a été le déclencheur pour ce changement de carrière ? Quelles sont leurs motivations ?

C'est le fait du hasard mais plusieurs femmes interrogées ont effectué le virage vers l'entrepreneuriat suite à un licenciement ou à une fin de contrat (cette situation ressort également fortement dans notre sondage). Ainsi, plutôt que de chercher à nouveau un emploi salarié, elles ont profité de cette « pause forcée » pour se reconvertis vers une activité indépendante qui corresponde plus à leurs valeurs.

Dominique, après un bref passage dans le milieu informatique en tant que salariée, monte une société avec son mari. Annie, au chômage après un emploi d'employée administrative, se tourne vers une couveuse d'entreprise pour démarrer une activité plus créative dans l'événementiel, Nathalie, chargée de relations publiques, se retrouve sur le carreau mais ne veut plus d'un emploi axé sur le commerce. Et quel plus bel exemple que celui de Carmen qui « *remercie tous les jours celui qui l'a licenciée* », ce qui lui a donné (après avoir pris « *le temps de se remettre* »), le courage et l'envie de se lancer dans l'accompagnement et la formation, puis de porter ce projet de lieu de ressourcement avec son compagnon.

« *Il apparaît que ce qui est récurrent dans les situations de reconversion, c'est la volonté de rompre avec une situation d'emploi antérieure et le désir de changement.* » (NEGRONI, 2005)

Notre cheffe d'entreprise, Myriam, a quant à elle, après quelques hésitations, opté rapidement pour le statut d'indépendante car « *elle voulait être sa propre patronne* » et « *pouvoir faire des choses variées, pouvoir changer...* ». Idem pour notre journaliste/chargée de communication, Michèle, qui n'a jamais eu peur de bouger et nous confie qu'elle partait « *parce que ce que son employeur lui proposait ne lui convenait plus* »

Une de nos sondées, psychologue, l'illustre aussi : « *J'ai senti mes valeurs professionnelles et personnelles mises à mal dans le contexte que vivait mon employeur précédent* ». Elle était salariée et est devenue indépendante pour cette raison. Notons aussi qu'elle souligne ne pas avoir été victime d'une quelconque discrimination : « *Je ne me suis jamais sentie mise à l'écart ou traitée différemment parce ce que je suis une femme* ». Ce n'est évidemment pas le cas dans tous les milieux, comme le montrent d'autres exemples.

4.2.5 Quels sont les facteurs favorisant ou défavorisant leur succès ? Quelles ressources personnelles mobilisent-elles ?

A notre avis, cette question est la plus intéressante du lot : nous avons constaté, tout au long de notre recherche, via la littérature, les statistiques, nos entretiens, notre sondage, mais aussi notre expérience de plusieurs années de réseautage, que les femmes qui réussissaient le mieux avaient des points communs. Nous pouvons les classer en deux catégories, les ressources internes et les ressources externes. Pas question ici de faire une analyse SWOT de ces personnes mais nous pouvons quand même passer en revue les caractéristiques que nous avons relevées.

Les ressources internes, d'abord : point commun entre toutes ces femmes qui réussissent, une personnalité forte (avec quelquefois, un rejet de l'autorité ou de la hiérarchie), un caractère enthousiaste et plutôt fonceur, un besoin d'autonomie, une grande faculté d'adaptation, de l'engagement, le sens du défi. On retrouve ici certaines caractéristiques du concept de hardiesse exposé au début de ce travail.

Pour reprendre plus strictement le cadre de nos entretiens, ceci ressort particulièrement dans le parcours et le discours de Dominique, informaticienne, confrontée très tôt à un milieu professionnel masculin où elle a du s'imposer et qui n'a pas tardé, pour obtenir l'autonomie dont elle avait besoin, à créer sa société. Idem pour Nathalie, dont la personnalité s'est affirmée après avoir été mise à mal par un recruteur macho lors d'un entretien d'embauche et qui, après quelques tâtonnements, a trouvé sa voie en tant que *community manager* dans le domaine du bien-être.

A l'évidence, aussi, Michèle, femme dynamique dont la vocation de journaliste était déjà bien présente à l'âge de 12 ans, dont le caractère affirmé a permis qu'elle fasse les études qu'elle avait choisies. Idem pour Carmen, dont l'enfance n'a pas été rose, et qui a développé une résilience incroyable, suite aux difficultés rencontrées dans sa vie. Myriam, elle aussi, a un caractère bien trempé et un besoin d'indépendance marqués mais, chez elle, l'entourage a été très important, ce qui nous amène à un autre facteur favorisant, **les ressources externes**.

Nous en avons parlé en creux lorsque nous avons évoqué les situations des deux femmes qui semblaient avoir des difficultés à démarrer leur activité, leur entourage n'était pas soutenant. Qu'il s'agisse de critiques, de mépris, ou, simplement, d'un manque d'implication et d'intérêt pour leur projet, quand la famille, les amis, le conjoint, n'apportent pas leur soutien, il est beaucoup plus difficile de réussir.

Nos *business women* l'ont évoqué : aide importante des parents (« décharge mentale » nous dit Myriam), soutien au choix du métier et du statut d'indépendante chez Clotilde, dont les parents étaient déjà indépendants, entourage bienveillant et aide logistique chez la jeune Nathalie, des facteurs facilitants confirmés aussi par la littérature, les statistiques et notre expérience personnelle (nous ne pensons pas que nous aurions pu poursuivre deux cycles d'études de 3 ans, alors que nous avions trois enfants en bas-âge, si notre mari n'avait pas pris le relais et sans l'aide de nos parents pour garder les petits dans les moments de crise).

Nous pouvons rapprocher cela du concept de « *rassurance morale* » qui permet de faire fit de ses peurs (BAJOIT, 209 :135)

Bien que nous ne l'ayons pas rencontrée *de visu*, nous souhaitons rapporter le témoignage de Martine, assistante commerciale, en couple et mère de famille car il est exemplatif d'un certain nombre de freins à l'entrepreneuriat que nous avons pu rencontrer dans la littérature.

« J'ai toujours voulu être vétérinaire mais j'ai dû abandonner en 4eme année. Je ne supportais plus de cumuler job d'étudiant et études. J'ai eu plusieurs métiers ensuite, dans le commercial. Là je suis assistante commerciale mais je ne supporte plus le salariat. J'aimerais me former pour me lancer comme indépendante mais je n'ai pas encore trouvé la voie qui me plaît, ni surtout la formation abordable financièrement et géographiquement. Dans mon milieu pro il y a encore beaucoup de misogynie, et dans mon environnement (campagne un peu reculée) également. Ayant un conjoint indépendant avec des horaires imprévisibles, je suis très limitée dans mes choix de travail, puisque je dois être présente pour mes enfants. De plus je vis dans une zone géographique assez isolée, où les opportunités d'emploi et formations sont assez rares. Quant à son adaptation à la charge mentale, elle nous dit : « J'essaye de prioriser les tâches, et de lâcher prise sur ce que je ne parviens pas à faire. Et je travaille à temps partiel ».

Une sondée anonyme (plus de 50 ans, famille monoparentale, comptable de formation) nous confie aussi que la charge mentale « *limite le choix d' orientation à donner à la vie compte tenu des obligations et responsabilités à assumer* ». Indépendante au début de sa carrière, elle est revenue à un statut d'employée après son divorce.

Une autre, résiliente à sa façon : « *J'ai orienté ma carrière pour aider les gens comme moi ! Je suis devenue spécialiste de l'épuisement et notamment l'épuisement parental ! Une manière sans doute de me sentir moins seule également, ma manière de rebondir ! Car je suis quelqu'un qui va de l'avant. Et je communique beaucoup avec mon conjoint* »

4.2.6 Et la liberté dans tout ça ?

Cette question cruciale faisait partie de notre interrogation, plus générale, sur la liberté du sujet et ses raisons d'agir, en rapport avec le propos de Guy Bajoit : « *Comment l'individu est-il sujet et acteur de sa destinée personnelle et augmente-t-il ainsi sa part de liberté ?* »

Force est de constater que nos données empiriques ne nous ont pas donné de réponse très évidente à cette question et qu'il nous est vraiment difficile de déposer les discours de notre échantillon dans la « *grille motivationnelle* » proposée (BAJOIT, 2010 :178)

Pour commencer, parler de la **légitimité ou de l'illégitimité** des raisons d'agir de ces femmes nous amènerait à juger leurs actes, ce n'est pas notre but et cela ne nous semble pas pertinent ici. Quel apport cela aurait-il pour notre recherche? Par ailleurs, ce n'est pas en une heure d'entretien que l'on peut découvrir ce type de raison, basée « *Sur l'idéologie qui consiste à dissimuler aux autres et, si possible, à soi-même, des raisons inavouables (illégitimes) en les cachant derrières des raisons spontanées (légitimes)* » (*Ibid.*:4). Le risque de tomber dans des interprétations douteuses et une psychologie de bas-étage est trop important pour s'y risquer, nous avons donc renoncé à cet aspect.

Par contre, déterminer si les actions des femmes interrogées relèvent **d'actes volontaires ou involontaires** est possible en mobilisant **les raisons qui les ont poussées à franchir le pas et à devenir indépendantes** : gagner en autonomie financière, se réaliser dans un projet créatif, pouvoir organiser son temps de travail, être sa propre patronne, mieux concilier le privé et le professionnel peuvent être prises en compte comme des raisons **volontaires et conscientes** de changer de vie.

Le témoignage de N., farienne devenue amie, est exemplatif. Titulaire d'une licence en philologie romane et d'un MBA, elle est mère d'un garçon de 14 ans et en partage la garde avec

son mari, dont elle est séparée. Après avoir exercé, en tant cadre supérieur, dans des multinationales, pendant plus de 20 ans, elle a monté une affaire avec 2 associés, membres de sa famille. Quand on lui demande pourquoi elle est devenue indépendante elle nous répond : « *L'envie d'être maître de mon destin* ». Elle estime que la charge mentale lui pèse « *un peu* » mais « *elle arrive à gérer* » et que « *cela n'a que peu d'influence sur ma vie professionnelle* ». Quant à son entourage, elle dit « *se sentir soutenue la plupart du temps* ». Sur le fait d'être une femme, elle estime que c'est à la fois un avantage et un inconvénient parce que « *Les femmes sont habituées à jongler avec plusieurs projets mais on attend beaucoup de nous sans nous passer grand-chose* ».

Nous en connaissons beaucoup qui, comme Nathalie, ont pris le chemin de la liberté en choisissant d'entreprendre.

Mais quid des raisons involontaires recherchées par Guy Bajoit ? Nous dirions, *a contrario*, que le fait que le changement de carrière fasse suite à un licenciement (dans le cas d'Annie, de Carmen et d'un certain nombre de nos sondées), à une insatisfaction latente (dans le cas de Myriam) ou à une perte de sens et de valeurs (dans le cas de Nathalie) même si elles peuvent être considérées, au sens commun, comme des raisons involontaires, ne rejoignent pas la vision de l'auteur. En effet, Bajoit définit les raisons involontaires comme le résultat d'un *habitus*, c'est-à-dire « *une intérieurisation des raisons d'agir (de dispositions, goûts, préférences...) qui influent sur la conduite de l'individu malgré lui, indépendamment de sa volonté, et ce, qu'il en soit conscient ou non* » (*Ibid.* :4)

Là encore, nous atteignons certaines limites de l'interprétation de nos résultats. Bien que nous puissions prendre en compte certains éléments décrits plus haut comme : la personnalité, l'influence du milieu familial (notre vétérinaire, par exemple, que les parents, indépendants tous deux, ont pu influencer positivement, en transmettant une image sûre de leur situation), nous ne pouvons guère aller plus loin sans, là encore, nous risquer à des commentaires hasardeux.

Il ne nous semble pas non plus possible, dans le cadre de ce travail, de chercher les **raisons pulsionnelles** formées par l'inconscient qui demanderaient une analyse psychologique et des compétences dont nous ne disposons pas.

Par contre, nous avons pu trouver des **raisons vitales**, que nous pouvons croiser avec des situations qui nous ont été décrites comme « *une question de survie* ». Nous n'avons pas rencontré ces cas au sein des témoignages des femmes interviewées mais nous nous appuyons, pour ce faire, sur les discours maintes fois déposés par les femmes que nous avons accompagnées dans leur transition professionnelle (dans nos fonctions de consultance). Ainsi, par exemple, le fait, pour celles qui ont connu un burn-out ou qui vivent une expérience difficile en entreprise de « *ne pas pouvoir faire autrement* », « *ne plus jamais mettre les pieds dans cet endroit* », « *ne plus jamais être sous les ordres de ce type* ». On sent bien ici que le changement, l'aspiration à la liberté, ce n'est pas pour plaisanter, c'est pour survivre et avancer.

Dans ce dernier témoignage, anonyme, on retrouve la notion de liberté, traduite dans la conscience d'un choix assumé: « *J'ai fait un choix délibéré, je préférais consacrer une grande partie de mon temps au soutien de la scolarité de mon enfant dès la sortie de l'école au lieu de déléguer cette tâche à d'autres. Pour moi, j'essaye de trouver des tranches horaires en journée ou sur le temps de midi. J'ai aussi besoin de me ressourcer dans les bois avant de commencer ma journée de travail pour clarifier mes objectifs* »

Conclusion

Nous n'avions pas choisi ce sujet par hasard : fascinée, depuis longtemps par la question de la maternité (nous avions travaillé sur la notion des « *mères suffisamment bonnes* » de Winnicott lors de notre graduat en éducation spécialisée) et par celle de l'égalité hommes-femmes (le livre de Belloti « *Du côté des petites filles* » avait été traité lors de notre examen de maturité, en rhétorique), il nous fallait trouver un sujet qui les réunisse et qui puisse donner lieu à une recherche sociologique. Le sujet, nous l'avons bien trouvé, les réponses...un peu moins.

Avant d'entamer la conclusion proprement dite, rappelons que, lorsque nous avons envisagé d'étudier ces questions, nous imaginions travailler « simplement » sur la conciliation vie privée/vie professionnelle, dans le but de vérifier si le fait d'être une femme/une mère pouvait, encore aujourd'hui, être un obstacle dans le développement d'une carrière d'entrepreneure. Notre recherche empirique nous a montré que nous ouvrions-là une boîte de Pandore et que, non, décidément, rien n'était simple...

Ainsi, après avoir exposé nos motivations et introduit ce travail, nous avons procédé à la contextualisation de notre problématique et présenté le cheminement de notre question de recherche.

Dans un premier temps, nous avons clarifié la méthode choisie pour la récolte des données pertinentes et décrit le terrain de recherche déterminé avant de procéder à la rupture épistémologique. Nous avons ensuite expliqué les premières limites et difficultés rencontrées (nous y reviendrons) ainsi que le cadre d'analyse proposé.

C'est par le développement du cadre théorique de notre réflexion et une revue de la littérature que nous avons poursuivi : nous avons mobilisé les auteurs et auteures qui nous permettaient de définir les concepts qui ont présidé à nos recherches : charge mentale, conciliation et articulation vie privée/vie professionnelle, conflit identitaire, liberté de choix et déterminismes, résilience et hardiesse.

Pour en finir, nous avons procédé à l'analyse des données empiriques, par la mise à plat des données de nos entretiens et leur discussion, partie la plus importante pour tenter de répondre à notre question « *En quoi la charge mentale domestique peut-elle influencer la carrière des entrepreneures ?* ».

Nous avons pu constater que nos entretiens et notre sondage corroboraient la théorie que nous avions mobilisée sur la question de la charge mentale, en démontrant que, non seulement, elle était connue de toutes mais que, surtout, elle était ressentie (plus ou moins fortement), par une large majorité des femmes. Sans surprise, les données ont mis en lumière que les mères de famille, pour la plupart, ressentaient plus fortement cette charge mais nous avons aussi constaté, avec bonheur, qu'elles ne laissaient pas abattre pour autant.

Négociation, résistance, évitement, réorganisation ou morcellement des journées, délégation, aménagement des horaires de travail, appel à l'entourage, lâcher-prise, autant de stratégies développées pour « survivre en milieu hostile » et continuer, tant bien que mal, à assurer tous les rôles.

Malheureusement, comme l'indiquait Nicole Brais, concilier le travail et la famille constitue souvent un tour de force épuisant et le mythe de la superwoman a fait long feu. Le manque de sommeil, le stress, l'épuisement guettent et sont le lot régulier des femmes, surtout lorsqu'elles ont des enfants en bas âge.

Quant au conflit identitaire, cher à Elisabeth Badinter, nous avons pu le décoder dans le discours de certaines de ces femmes, dans les tensions qu'elles vivent, dans les efforts qu'elles font pour être, à la fois, bonne mère, bonne épouse, bonne travailleuse. Des rôles assignés par la société et notre culture, dont il est encore pénible de se départir, même si la prise de conscience, encore une fois, est bien présente chez les femmes que nous avons entendues, la culpabilité aussi...

Il est encourageant de constater, malgré tout, qu'elles sont très lucides sur leur condition, qu'elles y réfléchissent, qu'elles sont capables de prendre du recul et enclines à chercher, en elles et autour d'elles, des ressources mobilisables, aptes à leur apporter la sécurité nécessaire, une assise de résilience, la « rassurance morale », comme le dit Guy Bajoit.

Celles qui s'en sortent le mieux, nous l'avons vu, sont celles dont l'entourage est le plus soutenant, qui peuvent compter sur leurs parents, sur une aide logistique pour la maison, sur des modes de gardes efficaces, sur un conjoint impliqué dans l'éducation des enfants ou qui les « autorise » à développer leurs projets personnels.

Les ressources internes ne sont pas à négliger : les femmes qui ont le moins de difficulté à concilier leur carrière et leur vie privée ont des points communs : personnalité affirmée, esprit quelque peu rebelle, passé quelquefois difficile où il a fallu « faire son trou » et « prendre sa place », parfois même, déjà, au moment de choisir ses études. On voit poindre la capacité de résilience...

Parce que des obstacles, il faut l'avouer, il y en a toujours et non des moindres. Par exemple, la pression familiale pour faire des études « féminines » (« *l'université, c'est pour les garçons* », dit le père de Carmen) ou l'impossibilité d'en faire, faute de moyens ou parce que « *la carrière de mon mari passe avant la mienne* ». Une fois diplômée, il faut encore arriver à se faire respecter dans un milieu souvent machiste, devoir réclamer à corps et à cris pour être payée « *au même salaire que les collègues masculins* », montrer, tous les jours, qu'on est compétente et à sa place...

Comme disait la grande Françoise Giroud : « *La femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente* ». Nous en sommes loin...

Pas étonnant, donc, que les femmes interrogées se soient décidées, un beau jour, à abandonner leur situation de salariée pour devenir « leur propre patronne », ce devait être, à un moment donné, pour certaines, une question de survie...

Car c'est bien là que je les ai trouvées, ces femmes fortes, libres, inspirées : quand nous avons abordé leur parcours professionnel d'entrepreneure ou de future entrepreneure.

Malgré l'évocation (parfois violente, souvent émouvante), de leurs difficultés de femme, de mère, de travailleuse, malgré la conciliation forcée, la fatigue, le découragement, l'hostilité, le mépris, elles s'animaient et leur œil pétillait quand elles parlaient de leur projet ! Ce sont les mêmes que nous rencontrions dans nos activités de networking avec f.a.r : des femmes enthousiastes, portées par l'envie, le goût, le désir de « faire quelque chose de nouveau ».

NOMBREUSES SONT CELLES QUI ONT SUBIT DES REVERS DE FORTUNE, DES LICENCIEMENTS, UNE Perte DE SENS DE LEUR TRAVAIL, PARFOIS MÊME UN BURN-OUT, AVANT DE SE TOURNER VERS L'ENTREPRENEURIAT. LES RAISONS QUI LES ONT POUSSÉES ? LE BESOIN D'AUTONOMIE, LE FAIT DE POUVOIR SE RÉALISER DANS UN PROJET CRÉATIF, D'ORGANISER LEUR TEMPS DE TRAVAIL À LEUR GUISE, DE CHANGER, TOUT SIMPLEMENT.

Le besoin de changement, le besoin de créer, d'être libre, une énergie vitale qui les pousse, envers et contre tout, à prendre des risques (mesurés, certes) et à « *se lancer* » comme elles disent.

La liberté, justement, nous nous demandions, en commençant cette recherche, s'il elle n'était pas galvaudée par nos déterminismes. Nous espérions pouvoir le montrer plus clairement que nous ne l'avons fait, c'est là une frustration de ce travail, il nous faudra y revenir d'une autre manière car notre grille motivationnelle n'a pu être que très partiellement activée.

Enfin, avons-nous pu répondre à notre question ? L'influence de la charge mentale domestique se fait-elle réellement sentir ? Est-elle finalement, un frein à l'entrepreneuriat féminin ?

Nous resterons modeste sur ce point car nous pensons que, même si, en identifiant les ressources internes et externes et les motivations des femmes à entreprendre, nous avons dégagé quelques pistes utiles, notre recherche n'est pas suffisamment aboutie pour y apporter une réponse certaine.

Nous l'avons constaté, les femmes semblent avoir des ressources, quasi inépuisables, pour assurer sur tous les fronts mais nous avons vu aussi que cette posture avait un coût, encore un aspect intéressant qu'il nous faudrait approfondir.

Finalement, existe-t-il des solutions pour aider les femmes à entreprendre ?

Le monde politique fait, régulièrement, mine de s'y intéresser et développe, bon an mal an, des programmes de soutien : « *Plan pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin* », « *Plateforme de soutien à l'entrepreneuriat féminin* », « *Plan cigogne* ». Même si l'intention est louable, on peut se demander si tout cela n'est pas surtout de la poudre aux yeux, pour calmer les suffragettes. Beaucoup de mots, peu d'actions et surtout, peu de moyens...

Nous l'avons vu tout au long de notre cursus en étudiant les questions de genre : les avancées sont lentes et les changements difficiles.

Mai 68 est loin, il nous faut rester vigilantes et compter sur l'éducation de nos fils et de nos filles pour continuer à faire évoluer les mentalités, pour diminuer les inégalités et donner aux femmes les mêmes possibilités de carrière qu'aux hommes.

En attendant, pour terminer sur une note d'espérance, il est une ressource sur laquelle nous pourrions miser, au-delà des réseaux féminins, au sein même de nos familles, des écoles, des universités, des entreprises, des mouvements citoyens : la sororité.

C'est là le sujet d'une prochaine recherche mais nous devons la postposer, il y a une machine à faire tourner...

Bibliographie

BADINTER Elisabeth, *Le conflit : la femme et la mère*, Le Livre de poche, Paris, 2011

BAJOIT Guy, *Socio-analyse des raisons d'agir, études sur la liberté du sujet et de l'acteur*, Les presses de l'université, Laval, 2009

BENOIT Thierry, NADAUD Dominique, *Idées reçues sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Le cavalier bleu, 2016

BACHELARD Gaston, *La Formation de l'esprit scientifique*, 1977, Édition numérique réalisée à partir du livre de Gaston Bachelard (1934), *La formation de l'esprit scientifique. Contribution à une psychanalyse de la connaissance objective*. Librairie philosophique J. Vrin, 5e édition, Paris, 1967

BERTHE Bénédicte et al. , *Le syndrome de la « femme parfaite ». Et si le sentiment de culpabilité générât l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises françaises ?* Revue internationale de psycho-sociologie et de gestion des comportements organisationnels 2016/54 (Vol. XXII), p. 187-206.

BRAIS Nicole, interviewée par Yvon La Rose, 16 novembre 2000, *Question de priorité*, Le journal de la communauté universitaire, Laval

BRUGUIERE Cédric, SCHIAPPA Marlène, *Plafond de mère, comment la maternité freine la carrière des femmes*, Eyrolles, 2015

CYRULNIK Boris, *Les vilains petits canards*, Odile Jacob, Paris, 2001

de BEAUVOIR Simone, *Le deuxième sexe*, Gallimard, Paris, 1949

DELMAS Philippe, *Les « personnalités hardies » face au stress et au burnout – le concept de Hardiesse* , Présentation pour la Haute Ecole de la Santé « La Source », Lausanne, 2000

DESPENTES Virginie, 2006, *King Kong Théorie ou comment repenser l'idéal de la femme blanche bien dans son foyer*, Fayard, Paris.

DUMEZ Hervé, *Qu'est-ce que la recherche qualitative ? Problèmes épistémologiques, méthodologiques et de théorisation* , Annales des Mines - Gérer et comprendre, 2013/2 (N° 112), p. 29-42.

FATOUX François, 2014, *Et si on en finissait avec la ménagère* , Editions Belin, Paris

GAVRAY Claire, 2016, *Déférences sexuées à la croisée entre trajectoire professionnelle et familiale ? Avec quels impacts ?* in *Argent et travail des femmes. Le nerf de la guerre...des sexes ?* Université des Femmes, Bruxelles

GROULT Benoîte, 1977, *Ainsi soit-elle*, Grasset, Paris

GROULT Benoîte, 1997, *Histoire d'une évasion*, Grasset, Paris

GUTTIEREZ EMMA, *Fallait demander*, bande dessinée parue sur la page Facebook de l'auteure <https://www.facebook.com/pg/EmmaFnc/photos/> Consultée le 9-5-2007

JOIRIS Jessica, SLOMIAN Cynthia, 4-10-2016, *Séminaire de recherche en situation professionnelle*, ULg

LANDOUR Julie, « Chantal Nicole-Drancourt (dir.), *Conciliation travail-famille : attention travaux*, L'Harmattan, Paris, 2009», *Travail, genre et sociétés*, 2013/1 (n° 29), p. 227-229.

LANDOUR Julie, *Quand les mères deviennent entrepreneurs : image et expériences des « Mompreneurs »*, *Sociétés contemporaines* 2015/2 (n° 98), p. 137-168.

LAPEYRE Nathalie, LE FEUVRE Nicky, *Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France*, *Nouvelles Questions Féministes* 2004/3 (Vol. 23), p. 42-58.

MARTUCELLI Danilo, *La socio-analyse, un avatar de la sociologie de l'individu*, *SociologieS*, Grands résumés, Socio-analyse des raisons d'agir, mis en ligne le 20 décembre 2010, consulté le 10 avril 2018. URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/3228>

MEDA Dominique, 2005/8, *Concilier travail et famille. Deux valeurs fortes en concurrence*, *Informations sociales* (n°128), p.60-71

MILL John Stuart, *De l'assujettissement des femmes*, Les classiques des sciences sociales, Edition électronique (Traduit de l'Anglais par M. Émile Cazelles Éditions Avatar, Paris),1869

NEGRONI Catherine, *La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique*, *Cahiers internationaux de sociologie* 2005/2 (n° 119), p. 311-331

O'TOOLE Emer, 2015, *Girls Will Be Girls, Des filles et de leur comportement...Changez votre regard sur le genre*, Marabout, Paris

PERIVIER Hélène, SILVERA Rachel, *Maudite conciliation*, Travail, genre et sociétés, 2010/2 (n°24), p. 25-27.

RAULT Wilfried, *François de Singly. Sociologie de la famille contemporaine*. Armand Colin, Paris, 2007, 128 pages , Travail, genre et sociétés 1/2010 (n° 23), p. 240-243

ROCHER Guy, 1972, *Talcott Parsons et la sociologie américaine*, Presses universitaires de France, Paris, Collection SUP Le sociologue

SARTRE Jean-Paul, 1946, *L'existentialisme est un humanisme*, Gallimard, Folio, Paris

SCHIAPPA Marlène, *Pas plus de 4 heures de sommeil*, Stock, 2014

TOUSSAINT Karin, 2003, *Des mères suffisamment bonnes ou l'importance de l'attachement fondamental*, Travail de fin d'études, Graduat en Education Spécialisée

VOLDMAN Danièle, « Sylvie SCHWEITZER, Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles, Paris, Odile Jacob, 2002, 329 p. », *Clio. Histoire, femmes et sociétés [En ligne]*, 21 | 2005, 21 | 2005, 326-329.

WINNICOTT Donald, 2008, *La mère suffisamment bonne*, Payot, Paris

AUTRES RESSOURCES & STATISTIQUES

Journée de formation « *Concilier vie professionnelle et vie privée* » organisée par l'IFAPME dans le cadre de ses journées pédagogiques, le 25 octobre 2016. Animée par Colette Bonhomme, psychothérapeute (praticienne en PNL).

Etude : *L'entrepreneuriat féminin en région de Bruxelles-Capitale*, Impulse Brussels, Janvier 2014

Etude : *Plan pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin*, SPF Economie, 2016

Annexes

ANNEXE I Guide d'entretien

Avertissement : les sujets à aborder visant principalement à appréhender le regard que la personne interviewée porte sur elle-même (en tant que femme, mère et entrepreneure) le questionnaire ci-dessous a été construit comme un aide-mémoire destiné à guider l'entretien sans, pour autant, risquer de « fermer la porte » à des réflexions intéressantes. Ce guide d'entretien reste donc assez souple dans sa forme et, en dehors des questions contextuelles, il n'est en rien exhaustif.

Dans le même ordre d'idée, la chronologie des questions peut varier en fonction des réactions des interviewées.

- Qui êtes-vous ? Identité, âge, situation familiale...
- Quel(s) métier(s) exercez-vous actuellement ?
- Quelle est votre formation ? Est-elle en lien avec votre profession actuelle ?
- Avez-vous subi des pressions pour choisir vos études ?
- Avez-vous toujours exercé ce métier ? Sinon, quelle autre activité ?
- Qu'est-ce qui vous a décidé à choisir le statut d'indépendante ? Aviez-vous envisagé ce statut au départ ?
- Vous êtes-vous sentie soutenue dans votre projet par votre entourage ? Parents, conjoint, amis...
- Avez-vous toujours su ce que vous vouliez faire ? (métier rêvé durant l'enfance, pressions familiales ...)
- Pensez-vous que le fait d'être une femme soit un avantage ou un inconvénient dans le cadre de votre carrière ? Pouvez-vous nous en dire plus ?
- Avez-vous rencontré des obstacles ? Financiers, organisationnels, commerciaux...
- Comment organisez-vous vos journées ? Faites-vous la part des choses entre le privé et le professionnel ? Pensez-vous que votre organisation ait évolué au fil du temps ? Comment ?
- Avez-vous de l'aide à la maison ? Personnel d'entretien, garde pour les enfants, famille....
- Avez-vous déjà entendu parler de la notion de « charge mentale domestique » ? Si oui, par quel biais ? Qu'est-ce que cela évoque pour vous ? *NDLR : si la personne n'a pas connaissance de cette notion, lui expliquer le concept avant de poursuivre.*
- Pensez-vous être concernée par la charge mentale ?
- Si oui, avez-vous une idée du ou des responsables de cette charge mentale ?
- Pensez-vous que la charge mentale domestique a ou ait eu, à un moment donné, une influence quelconque sur votre activité professionnelle, sur vos choix de carrière ?

ANNEXE II Profil des femmes interrogées

	Prénom (fictif)	Age	Formation initiale	Situation familiale	Statut	Métier exercé
1	Dominique	37 ans	Graduat en informatique/Coaching	Mariée, 3 enfants	Cheffe d'entreprise	Formatrice et coach en développement personnel
2	Annie	44 ans	Institutrice	Divorcée, en couple, 3 enfants	Au chômage, en phase de test d'activité indépendante en couveuse	Organisatrice d'événements
3	Nathalie	30 ans	Graduat en relations publiques Naturopathie	En couple, pas d'enfants	Indépendante à titre principal	Community manager
4	Myriam	55 ans	Licence en droit	Divorcé, vit seule (1 enfant adulte)	Cheffe d'entreprise	Consultante
5	Clotilde	29 ans	Vétérinaire	En couple, pas d'enfant	Indépendante à titre principal	Vétérinaire
6	Michèle	50 ans	Graduat en info et photo	Famille monoparentale, 2 enfants	Salariée à temps plein et indépendante à titre complémentaire	Chargee de communication et journaliste
7	Fabienne	42 ans	Bachelor en tourisme Titres pédagogiques	En couple, 1 enfant	Salariée à temps plein, en phase de développement de projet entrepreneurial	Enseignante
8	Carmen	23 ans	Graduat d'assistante sociale	Divorcée, en couple (2 enfants adultes)	Salariée via une coopérative d'activités d'indépendants	Thérapeute et formatrice